



Forschungsinstitut für
Berufsbildung im Handwerk an
der Universität zu Köln

KWB
KURATORIUM
DER DEUTSCHEN
WIRTSCHAFT FÜR
BERUFSBILDUNG

Qualifikationen im Wandel

Empfehlungen für die Aus- und Weiterbildung



Automatenwirtschaft
Bäckerhandwerk
Bauwirtschaft
Bürowirtschaft
Chemie-Industrie
Fleischerhandwerk / Fleischwarenindustrie
Gebäudetechnik/-management
Konditorenhandwerk
Versicherungswirtschaft

**Projekt: BRANCHENSPEZIFISCHES INFORMATIONSSYSTEM
ZUR BETRIEBLICHEN QUALIFIKATIONSENTWICKLUNG**

Das Projekt

Branchenspezifisches Informationssystem zur betrieblichen Qualifikationsentwicklung unter Nutzung der Netzwerke der Wirtschaft wird vom Bundesministerium für Bildung und Forschung gefördert.

Herausgeber

Kuratorium der Deutschen Wirtschaft
für Berufsbildung

Ollenhauerstraße 4 · 53113 Bonn
E-Mail: kwb@kwb-berufsbildung.de
Telefon: 0228 / 91523-0
Fax: 0228 / 91523-99

März 2005

in Kooperation mit:

Forschungsinstitut für Berufsbildung
im Handwerk an der Universität zu Köln

Herbert-Lewin-Straße 2 · 50931 Köln
E-Mail: uwe.schaumann@uni-koeln.de
Telefon: 0221 / 4705678
Fax: 0221 / 4707744

Inhalt

Qualifikationen im Wandel	4
Empfehlungen / Gesamtübersicht	5
Empfehlungen für die Branchen / Tätigkeitsfelder	
Automatenwirtschaft	6
Bäckerhandwerk	13
Bauwirtschaft	17
Bürowirtschaft	20
Chemie-Industrie	24
Fleischerhandwerk / Fleischwarenindustrie	27
Gebäudetechnik/-management	32
Konditorenhandwerk	35
Versicherungswirtschaft	39

Qualifikationen im Wandel

Empfehlungen für die Aus- und Weiterbildung

Die Informations- und Dienstleistungsgesellschaft ist durch schnelle Veränderungen wirtschaftlicher Strukturen und betrieblicher Prozesse und Anforderungen gekennzeichnet. Damit Bildung und Qualifizierung nicht zum Bremsklotz der wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Entwicklung werden, ist eine möglichst frühzeitige und umfassende Kenntnis des betrieblichen Qualifikationsbedarfs und unverzügliche Umsetzung in die Aus- und Weiterbildung notwendig.

Bei der Qualifikationsfrüherkennung stehen die Unternehmen im Mittelpunkt. Dies bedeutet in Deutschland: Arbeitsplatzanforderungen in über zwei Millionen Betrieben – davon 98% Klein- und Mittelbetriebe – unterschiedlicher Branchen und Geschäftsfelder, deren Produkte, Leistungen und Strukturen sich kontinuierlich dynamisch verändern. Die Ermittlung der konkreten betrieblichen Qualifikationen kann nicht in wissenschaftlicher Isolation erfolgen, sondern benötigt die direkte Verbindung zur betrieblichen Praxis. Dabei ist zu berücksichtigen, dass die Betriebe selbst ihren Qualifikationsbedarf entsprechend ihrer eigenen Organisations- und Arbeitsstrukturen in unterschiedlicher Weise identifizieren.

Für die Qualifikationsfrüherkennung gibt es deshalb keine Patentrezepte. Es sind differenzierte, auf den jeweiligen Anwendungsfall passgenau zugeschnittene Instrumente mit unmittelbarem Zugang zum betrieblichen Bedarf notwendig. Mit der Frequenzplattform, auf der unterschiedliche Institutionen mit verschiedenen Projektkonzeptionen und -methoden vernetzt sind, leistet das Bundesministerium für Bildung und Forschung seit 1998 einen wichtigen Beitrag zur Förderung der Früherkennung und gibt auf nationaler und europäischer Ebene neue Impulse und Perspektiven. Die deutsche Wirtschaft unterstreicht durch ihr international überdurchschnittliches Engagement in der Aus- und Weiterbildung der Mitarbeiter, welche Bedeutung einem hohen Qualifikationsniveau der Fachkräfte beizumessen ist. Deshalb engagiert sich das Kuratorium der Deutschen Wirtschaft für Berufsbildung auf der Frequenzplattform des BMBF.

Das KWB-Projekt-konzept ist darauf ausgerichtet, die komplexen Netzwerke der Wirtschaftsorganisationen und Unternehmen und das auf Erfahrung in der betrieblichen Praxis basierende Know-how ihrer Experten, Berater und Multiplikatoren für die frühzeitige Identifikation des Qualifikationsbedarfs zu nutzen. Das systematische Vorgehen und die Auswertung und Aufbereitung der ermittelten Daten auf wissenschaftlicher Basis wird durch das Forschungsinstitut für Berufsbildung im Handwerk an der Universität Köln gewährleistet. Auf dieser Grundlage können Empfehlungen zur Aktualisierung von Ausbildungsordnungen, zur Entwicklung neuer Berufe, für Zusatzqualifikationen und Fortbildungsregelungen gegeben werden.

Voraussetzung für die erfolgreiche Durchführung dieser Projekt-konzeption und die Qualität der Ergebnisse ist die gut organisierte und funktionierende enge Kooperation in den Berufsbildungsnetzwerken der Wirtschaft. Wir danken allen Experten, die bei den Erhebungen in den verschiedenen Branchen und Tätigkeitsfeldern ihr Praxis-Know-how eingebracht haben, für ihre engagierte Mitwirkung.

Bonn/Köln im März 2005

Kuratorium der Deutschen Wirtschaft
für Berufsbildung

Forschungsinstitut für Berufsbildung
im Handwerk an der Universität zu Köln

Empfehlungen / Gesamtübersicht

Untersuchungen	Berufe / Abschlüsse	Ordnungsrelevante Hinweise	
		Ausbildung	Weiterbildung
Automatenwirtschaft	Automatenkaufmann/-frau Automatenmechatroniker/-in	1 1	
Bäckerhandwerk	Bäcker/-in Bäckermeister/-in Fachverkäufer/-in im Nahrungsmittelhandwerk	2 2	2
Bauwirtschaft	Hochbau-Berufe Tiefbau-Berufe Ausbau-Berufe	} _{2 / 3}	
Bürowirtschaft	Kaufmann/-frau für Bürokommunikation Bürokaufmann/-frau Fachangestellte/-r für Bürokommunikation	} ₂	
Chemie-Industrie	Chemikant/-in Chemielaborant/-in Industriemeister/-in Chemie	} ₂	2
Fleischerhandwerk Fleischwarenindustrie	Fleischer/-in Fleischermeister/-in Fachverkäufer/-in im Nahrungsmittelhandwerk	2 2	2
Gebäudetechnik/ -management	Fachkraft für Gebäude- und Objektbewirtschaftung	1	
Konditorenhandwerk	Konditor/-in Konditormeister/-in Fachverkäufer/-in im Nahrungsmittelhandwerk	2 2	2
Versicherungswirtschaft	Versicherungskaufmann/- frau	2	

Kategorien

- 1 Schaffung neuer Ordnungsmittel
- 2 Hinweise bei nächster Novellierung berücksichtigen
- 3 Empfehlungen für die Betriebe für die Umsetzung im Rahmen existierender Ordnungsmittel

Automatenwirtschaft

Beschäftigungs- und qualifikationsrelevante Branchenindikatoren

Die Automatenwirtschaft ist durch den dynamisch wachsenden Einsatz von Automaten, verstanden als eigenständige technische Einheit, in vielen gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Bereichen geprägt. Dazu gehören der Bereich Verkehr/Reisen mit den Ticket- und Gepäckautomaten bei Bahn-, Nahverkehrsunternehmen und Flughäfen, ebenso wie der Geldverkehr über Geld- und Bankautomaten bei Banken und Sparkassen, der Konsumbereich mit Warenautomaten (Verpflegung-, Getränke-, Süßwaren- und Zigarettenautomaten), der Bereich der Freizeit und Unterhaltung mit den Unterhaltungsautomaten (Musikautomaten, Sportautomaten, Spielgeräte) und der Beschäftigungsbereich mit Zeiterfassungsautomaten.

Aufgrund der Produkt- und Angebotspalette lassen sich drei Automatenarten unterscheiden:

- Dienstleistungsautomaten, wie Park-, Geld-, Fahrkarten- und Zeitautomaten etc.
- Warenautomaten für Zigaretten, Getränke, Süßwaren, Verpflegung etc.
- Unterhaltungsautomaten, wie Musikautomaten, Sportautomaten (Billard, Dart, Kicker, Kegeln etc.) und Spielgeräte (Geld-Gewinnspiele, Flipper, Fun-Games und Videospiele etc.)

Die Struktur der Automatenwirtschaft sieht eine Aufgliederung vor in

- Industrie, mit der Herstellung von Automaten und Zubehör
- Großhandel mit Vertrieb von Automaten und Zubehör
- Betreiber als Dienstleistungsunternehmen, die sowohl den Betrieb von Automaten als auch Service- und Logistikaufgaben übernehmen

Die Automatenwirtschaft beschäftigt derzeit rund 100.000 Mitarbeiter mit steigender Tendenz. Hinzu kommen mittelbare Beschäftigungseffekte in vor- und nachgelagerten Bereichen wie Zulieferer, Hotels, Gaststätten, Kantinen, Tankstellen, Freizeiteinrichtungen usw. 2003 haben die Bereiche Unterhaltungsautomaten und Waren- und Dienstleistungsautomaten (Aufstellung) einen Umsatz von ca. 14.760 Mio. Euro erwirtschaftet.

In den vergangenen Jahren haben sich die Arbeitsplätze als relativ sicher erwiesen, insbesondere im Bereich der Freizeitwirtschaft und der Dienstleistungs-Automatenwirtschaft. Zur Stabilisierung tragen ein zunehmender Einsatz von Automaten in Handel, Gewerbe und im Dienstleistungsbereich bei. Es ist zu erwarten, dass sich im Bereich der Dienstleistungs-Automatenwirtschaft die Beschäftigung weiter erhöhen wird.

Die Automatenwirtschaft verfügt bislang nur über wenige branchenspezifische Qualifizierungsangebote, z.B. IHK-Zusatzqualifikationen, und über keine eigenen Ausbildungsprofile. Existierende Berufsbilder, die aktuell in der Branche zum Einsatz kommen, decken den ermittelten Qualifikationsbedarf nur teilweise ab.

Im Rahmen der Befragung der Automatenwirtschaft wurde zusätzlich der **Fachkräftemangel** analysiert. Die Einschätzung der Experten sieht wie folgt aus:

Erwarten Sie für Ihre Branche bei automaten-spezifischen Tätigkeiten einen Arbeitskräftemangel?

	Prozent
Ja, innerhalb der nächsten 5 Jahre	34,29
Ja, zu einem späteren Zeitpunkt	14,29
Nein	28,57
Weiß nicht	22,86
Gesamt	100

Es wird deutlich, dass die Mehrheit der Experten zukünftig von einem Fachkräftemangel für die Automatenwirtschaft ausgeht. Dies unterstreicht den Bedarf zur Schaffung von automaten-spezifischen Qualifizierungsmöglichkeiten.

Schwerpunkte des Qualifikationsbedarfs

Qualifikationsrelevante Themen, die von den Experten für die Automatenwirtschaft identifiziert wurden, beziehen sich sowohl auf kaufmännische als auch technische Tätigkeiten.

Als die **zehn wichtigsten Themen** wurden in der Untersuchung der Automatenwirtschaft ermittelt:

1. Neukundengewinnung
2. Störungs- und Reklamationsbearbeitung
3. Instandhalten und Warten von Automaten
4. Akzeptanz von Automaten
5. Münzprüfer, Banknotenleser, Münzwechsler
6. Technische Gerätesicherheit
7. Analyse des eigenen Unternehmens
8. Geräteinnovationen
9. Bedienerfreundlichkeit von Automaten
10. Inbetriebnahme und Bedienen von Automaten

Ordnungsrelevante Hinweise

Primäres Ziel der Untersuchung (von Februar 2003 bis Februar 2004) war, den Qualifizierungsbedarf im Ausbildungsbereich für die Automatenwirtschaft zu ermitteln. Dem entsprechend hat sich die Befragung auf den Bereich Ausbildung fokussiert.

Die Experten haben insgesamt 85 qualifikationsrelevante Themen für die Automatenwirtschaft erfasst und klassifiziert. In einem weiteren Schritt haben die Experten diese Qualifikationsthemen nach kaufmännischen und technischen Tätigkeiten in der Automatenwirtschaft differenziert. Die hohe Anzahl der Qualifikationsthemen sowie deren Zuordnung sowohl zu kaufmännischen als auch technischen Tätigkeiten macht deutlich, dass die Schaffung eigenständiger Berufsbilder für die Automatenwirtschaft erforderlich ist.

Auf Basis der Untersuchungsergebnisse ist daher in Zusammenarbeit mit den Branchenexperten der Automatenwirtschaft ein Eckdatenvorschlag entwickelt worden, der für die Berufsausbildung zwei Berufe mit gemeinsamen Kernqualifikationen sowie berufsspezifischen Fachqualifikationen im kaufmännischen und technischen Bereich vorsieht. Um der heterogenen Struktur dieses Wirtschaftsbereiches Rechnung zu tragen, sollen die Ausbildungsgänge darüber hinaus über Einsatzgebiete differenziert werden.

Der Qualifikationskatalog ist dabei in enger Verknüpfung mit den Ergebnissen aus der Branchenuntersuchung entwickelt worden, wie die folgende Gegenüberstellung zeigt.

Qualifikationskatalog vom 23.03.2005	Zuordnung von Qualifikationsthemen aus der Branchenuntersuchung
I. Gemeinsame Kernqualifikationen	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Aufbau und Organisation des Ausbildungsbetriebes 2. Berufsbildung, Personalwirtschaftliche Grundlagen, Arbeits- und Tarifrecht 3. Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit 4. Umweltschutz und Recycling in der Automatenwirtschaft (Produktrecycling, Energieeffizienz von Automaten, Automatenentsorgung) 	<ul style="list-style-type: none"> • Analyse des betrieblichen Umfeldes [Strategische Herausforderungen] • Analyse des eigenen Unternehmens [Strategische Herausforderungen] • Im Vergleich von den Besten lernen [Benchmarking]
<ol style="list-style-type: none"> 5. Arbeitsorganisation, Information, Kommunikation <ul style="list-style-type: none"> • Betriebliche Prozessabläufe • Planung und Organisation • Logistik • Kunden- und betriebsorientierte Information und Kommunikation • Informations- und Kommunikationssysteme in der Automatenwirtschaft • Anwendung einer Fremdsprache bei Fachaufgaben 	<ul style="list-style-type: none"> • Fernauslese/Fernüberwachung von Automaten als strategische Herausforderung [Strategische Herausforderungen] • Steuerung von Automatenabläufen per Internet/Intranet [Nutzung von Informationstechnologie] • Einkaufen über das Internet [Nutzung von Informationstechnologie] • Serviceleistungen über das Internet (z.B. virtuelle Kundenberatung, Informationsdienste) [Nutzung von Informationstechnologie] • EDV-Software für automatenbezogene Warenwirtschaftssysteme [Nutzung von Informationstechnologie] • Sicherheitssysteme gegen Computerviren [Sicherheitssysteme] • Datenübertragung/Auslesesysteme [Automatentechnik] • Informationsbeschaffung und -verarbeitung [Information, Kommunikation, Arbeitsorganisation] • Informations- und Kommunikationssysteme [Information, Kommunikation, Arbeitsorganisation] • Teamarbeit, Kommunikation und Präsentation [Information, Kommunikation, Arbeitsorganisation] • Kommunikation über das Internet [Information, Kommunikation, Arbeitsorganisation] • Anwendung einer Fremdsprache bei Fachaufgaben [Information, Kommunikation, Arbeitsorganisation]
<ol style="list-style-type: none"> 6. Kaufmännische Grundlagen <ul style="list-style-type: none"> • Geldentnahme/-befüllung und -abrechnung • Buchhaltungsvorgänge • Zahlungsvorgänge und -mittel • Betriebswirtschaftliche Bewertung • Statistiken, Kennziffern • Betriebsergebnisrechnung • Plan-Ist-Vergleich 	<ul style="list-style-type: none"> • Buchhaltungsvorgänge [Kaufmännische Steuerung] • Kosten- und Leistungsrechnung [Kaufmännische Steuerung] • Erfolgsrechnung und Abschluss [Kaufmännische Steuerung]

<p>7. Rechtliche Rahmenbedingungen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sicherheit • Jugendschutz • Gesundheitsschutz/ Hygiene • Datenschutz • Gewerberecht • Steuerrecht • Bau-, Straßen- und Wegerecht • Entsorgung 	<ul style="list-style-type: none"> • Jugenschutzgesetz [Rechtliche Rahmenbedingungen] • Gewerbeordnung und Nebenverordnungen [Rechtliche Rahmenbedingungen] • Gaststättengesetz und Nebengesetze [Rechtliche Rahmenbedingungen] • Steuerrecht [Rechtliche Rahmenbedingungen] • Baurecht, Straßen- und Wegerecht [Rechtliche Rahmenbedingungen] • Preisangabenverordnung [Rechtliche Rahmenbedingungen] • Verpackungsverordnung [Rechtliche Rahmenbedingungen] • Bundesdatenschutzgesetz [Rechtliche Rahmenbedingungen]
<p>8. Automaten und Produkte</p> <ul style="list-style-type: none"> • Automatenarten • Funktion und Einsatzgebiete • Dienstleistungen • Produkte und Sortimente • Zahlungssysteme (Münzprüfer, Banknotenleser, Münzwechsler, bargeldlose Zahlungsmöglichkeiten, Bargeldentnahme) 	<ul style="list-style-type: none"> • Bedienerfreundlichkeit von Automaten [Marketing/Verkaufsförderung] • Münzprüfer, Banknotenleser, Münzwechsler [Zahlungs-/Geldbearbeitungssysteme] • Geldwechselautomaten [Zahlungs-/Geldbearbeitungssysteme] • Bargeldlose Zahlungsmöglichkeiten [Zahlungs-/Geldbearbeitungssysteme] • Geldkarte/Chipkarten mit Alterskennung [Zahlungs-/Geldbearbeitungssysteme] • Geräteinnovationen [Innovationen/technische Entwicklungen] • Innovationen im Waren- und Dienstleistungsbereich [Innovationen, technische Entwicklungen] • Lebensmittelsicherheit [Sicherheitssysteme]
<p>9. Geräteservice</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hygieneanforderungen und -kontrollen • Funktionskontrollen, Beseitigung und Behebung von Störungen • Manipulationsschutz • Protokollführung und -bewertung • Automatenbefüllung und -entleerung 	<ul style="list-style-type: none"> • Leistungsspektrum von Bank (z.B. Befüllen, Bargeldentnahme, Überweisungen etc.) [Zahlungs-/Geldbearbeitungssysteme] • Schutzmaßnahmen für Geräte (z.B. Beraubung, Beschädigung, Manipulation) [Sicherheitssysteme]
<p>10. Beschaffung und Bevorratung</p> <ul style="list-style-type: none"> • Terminplanung/-Kontrolle • Bestellungen • Bestandsverwaltung 	
<p>11. Marketing und Vertrieb</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gesellschaftliche Branchenkompetenz • Branchen- und Vertriebsstruktur • Marktvergleich und Wettbewerb • Kundenstruktur und Konsumverhalten • Standort- und Gerätetypen • Akquisition und Verkaufsförderung 	<ul style="list-style-type: none"> • Entwicklung von Marketingkonzepten [Marketing/Verkaufsförderung] • Umsetzung von Marketingkonzepten [Marketing/Verkaufsförderung] • Akzeptanz von Automaten [Konsumverhalten von Endverbrauchern] • Vorteile der Automatenutzung [Konsumverhalten von Endverbrauchern] • Problematisches Spielverhalten [Konsumverhalten von Endverbrauchern] • Problematischer Umgang mit Nahrungs- und Genussmitteln [Konsumverhalten von Endverbrauchern]

<p>12. Beratung und Verkauf</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kunden- und dienstleistungsorientiertes Verhalten • Kundenservice • Kommunikation mit Kunden • Beratungs- und Verkaufsgespräche • Beschwerden und Reklamationen 	
<p>13. Hygiene, Sicherheit, Qualitätsmanagement</p> <ul style="list-style-type: none"> • Anwendung von Hygienevorschriften • Anwendung von Unfallverhütungsvorschriften (UVV) • Schutzmaßnahmen für Geräte • Kundensicherheit • IT-Sicherheit • Analyse und Dokumentation von Fehlern und Qualitätsmängeln • Verbesserung von Arbeitsvorgängen im Arbeitsbereich • Auswahl und Anwendung von Prüfplänen, Prüfarten und Prüfmitteln 	<ul style="list-style-type: none"> • Entsorgung von Elektronik-Müll [Umweltmanagement] • Mehrweg-/Pfandsysteme [Umweltmanagement] • Batterierecycling [Umweltmanagement] • Energieeffizienz von Automaten [Umweltmanagement] • Automatenentsorgung/-recycling [Umweltmanagement] • Betriebliche Qualitätsstandards [Qualitätsmanagement] • ISO-Zertifizierung [Qualitätsmanagement] • DIN-Norm [Qualitätsmanagement] • Schutzmaßnahmen für Geräte [Sicherheitssysteme] • Technische Gerätesicherheit [Sicherheitssysteme] • Sicherheitsvorkehrungen zum Schutz von Personen [Sicherheitssysteme] • Sicherheit und Unfallverhütung bei Reparaturen [Automatentechnik]
<p>II. Fachqualifikationen Automatenkaufmann/-frau</p>	
<p>14. Finanzierung und Investition</p> <ul style="list-style-type: none"> • Finanzierungskosten und Kreditsicherung • Controlling • Investitionsplanung • Kostenrechnungssysteme – Zahlungsverkehr • Kalkulation 	<ul style="list-style-type: none"> • Finanzierung [Kaufmännische Steuerung] • Controlling [Kaufmännische Steuerung] • Investitionsplanung [Kaufmännische Steuerung] • Buchhaltungsvorgänge [Kaufmännische Steuerung]
<p>15. Marketing und Verkaufsförderung</p> <ul style="list-style-type: none"> • Marktanalyse und Bedarfsermittlung • Auftragsanbahnung und -vorbereitung • Auftragsbearbeitung und -abwicklung • Kundenbindung, Kundenservice • Werbe- und Verkaufsförderaktion • PR und Öffentlichkeitsarbeit 	<ul style="list-style-type: none"> • Unternehmenskooperationen strategisch nutzen [Strategische Herausforderungen] • Entwicklung von Marketingkonzepten [Marketing/Verkaufsförderung] • Umsetzung von Marketingkonzepten [Marketing/Verkaufsförderung] • Öffentlichkeitsarbeit [Marketing/Verkaufsförderung] • Dialogmarketing mit dem Endverbraucher (z.B. SMS, e-postcards, e-mail) [Marketing/Verkaufsförderung] • Werbung an Automaten als zusätzliche Einnahmequelle [Marketing/Verkaufsförderung] • Werbe- und Verkaufsförderungsaktionen [Marketing/Verkaufsförderung] • Neukundengewinnung [Marketing/Verkaufsförderung] • Endverbraucher als Informationsquelle nutzen [Marketing/Verkaufsförderung]

	<ul style="list-style-type: none"> • Rabattsysteme für Endverbraucher [Marketing/Verkaufsförderung] • Verkaufen über das Internet [Nutzung von Informationstechnologie]
16. Kaufmännische Steuerung und Kontrolle <ul style="list-style-type: none"> • Kosten- und Leistungsrechnung • Erfolgsrechnung und -abschluss • Finanzierung (Darlehen, Kredite, Leasing) 	<ul style="list-style-type: none"> • Kosten- und Leistungsrechnung [Kaufmännische Steuerung] • Erfolgsrechnung und -abschluss [Kaufmännische Steuerung]
17. Personalwirtschaft <ul style="list-style-type: none"> • Personalentwicklung • Personalbeschaffung • Personaleinsatzplanung • Entgeltabrechnung • Arbeitsrecht 	<ul style="list-style-type: none"> • Personalbedarfsplanung [Personalmanagement] • Personalauswahl [Personalmanagement] • Personaleinsatzplanung [Personalmanagement] • Führung und Steuerung von Personal [Personalmanagement] • Personalentwicklung [Personalmanagement] • Arbeitsrecht [Personalmanagement]
18. Fachaufgaben im Einsatzgebiet <ul style="list-style-type: none"> • Waren-/Getränkeautomaten • Geld-/Bankautomaten • Ticketautomaten • Unterhaltungsautomaten 	
III. Fachqualifikationen Automatenmechatroniker/-in	
14. Installation von Baugruppen und Komponenten <ul style="list-style-type: none"> • Bearbeitung von Bauteilen und Werkstoffen insbesondere aus Kunststoff, Metall und Holz • Zerlegung und Zusammenbau mechanischer und elektrischer Komponenten • Verlegung und Verbindung elektrischer Leitungen • Messung und Prüfung elektrischer Größen 	<ul style="list-style-type: none"> • Mechanik [Automatentechnik] • Be- und Verarbeitung von Werkstoffen [Automatentechnik] • Messen und Prüfen elektrischer Größen [Automatentechnik] • Zusammenbauen von Baugruppen und Komponenten [Automatentechnik]
15. Aufstellung und Inbetriebnahme von Automaten <ul style="list-style-type: none"> • Montage und Demontage • Inbetriebnahme • Funktionskontrolle und Dokumentation 	<ul style="list-style-type: none"> • Montieren und Demontieren von Automaten [Automatentechnik] • Inbetriebnahme und Bedienen von Automaten [Automatentechnik]
16. Wartung und Instandhaltung von Automaten <ul style="list-style-type: none"> • Wartung von Automaten nach Wartungs- und Instandhaltungsplänen • Austausch von Verschleißteilen im Rahmen der vorbeugenden Instandhaltung • Fehlersuche und -analyse • Beschaffung von Ersatzteilen • Beseitigung von Störungen durch Austausch von Teilen und Baugruppen 	<ul style="list-style-type: none"> • Instandhalten und Warten von Automaten [Automatentechnik] • Störungs- und Reklamationsbearbeitung [Automatentechnik]
17. Informations- und Kommunikationstechnik <ul style="list-style-type: none"> • Prüfung und Austausch von Hardwarekomponenten 	<ul style="list-style-type: none"> • Installieren elektrischer Baugruppen und Komponenten [Automatentechnik] • Installieren und Testen von Hard- und Softwarekomponenten [Automatentechnik]

<ul style="list-style-type: none"> • Installation, Anpassung und Test von Software • Dokumentation von Hard- und Softwareänderungen • Datenübertragung und Netzwerke • Auslesesysteme 	<ul style="list-style-type: none"> • Aufbauen, Prüfen und Programmieren von elektrischen Steuerungen [Automatentechnik]
18. Fachaufgaben im Einsatzgebiet <ul style="list-style-type: none"> • Waren-/Getränkeautomaten • Geld-/Bankautomaten • Ticketautomaten • Unterhaltungsautomaten 	

Neuordnung der Berufsausbildung in der Automatenwirtschaft Vorschlag vom 23.03.2005			
12 Monate	Automatenkaufmann/-frau	Automatenmechatroniker/-in	Die Ausbildung Fachkraft für Automaten-service kann auf die Berufe Automatenkaufmann/-frau bzw. Automatenmechatroniker/-in angerechnet werden.
	Finanzierung und Investition Marketing und Verkaufsförderung Kaufmännische Steuerung und Kontrolle Personalwirtschaft Fachaufgaben im Einsatzgebiet <ul style="list-style-type: none"> • Vending • Verkehr • Geld / Kredit • Unterhaltung / Freizeit / Sport 	Installation von Baugruppen und Komponenten Aufstellung und Inbetriebnahme von Automaten Wartung und Instandhaltung von Automaten Informations- und Kommunikationstechnik Fachaufgaben im Einsatzgebiet <ul style="list-style-type: none"> • Vending • Verkehr • Geld / Kredit • Unterhaltung / Freizeit / Sport 	
24 Monate	<ul style="list-style-type: none"> • Aufbau und Organisation des Ausbildungsbetriebes • Berufsbildung, Personalwirtschaftliche Grundlagen, Arbeits- und Tarifrecht • Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit • Umweltschutz und Recycling in der Automatenwirtschaft (Produktrecycling, Energieeffizienz von Automaten, Automatenentsorgung) • Arbeitsorganisation, Information, Kommunikation • Kaufmännische Grundlagen 	<ul style="list-style-type: none"> • Rechtliche Rahmenbedingungen • Automaten und Produkte • Geräteservice • Beschaffung und Bevorratung • Marketing und Vertrieb • Beratung und Verkauf • Hygiene, Sicherheit, Qualitätsmanagement 	Fachkraft für Automaten-service

Auf dieser Grundlage ist inzwischen die Neuordnung der Automatenberufe beim Verordnungsgeber beantragt worden.

Bäckerhandwerk

Beschäftigungs- und qualifikationsrelevante Branchenindikatoren

Im Jahre 2001/2002 betrug der Gesamtumsatz (ohne MwSt.) des Bäckerhandwerks ca. 13,4 Mrd. Euro bei einem Durchschnittsumsatz je Betrieb in Höhe von 723.000 Euro.

Die Gesamtzahl der selbstständigen Bäckereibetriebe ging allein im alten Bundesgebiet von über 55.000 zur Mitte der fünfziger Jahre auf 18.468 im Jahre 2002 zurück. Hinzu kommen noch ca. 4.000 mobile Verkaufsstellen. Insgesamt führten veränderte Marktbedingungen zu einem Konzentrationsprozess in der kompletten Backwarenbranche.

Viele Betriebe werden heute als Filialbetriebe geführt. Sie arbeiten mit einer zentralen Produktionsstätte und beliefern von dort mehrere, meist regional ansässige Filialen. Dabei wurden viele dieser Filialen im Rahmen von Betriebsaufgaben anderer Mitbewerber übernommen.

Die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge seit 1998 stellt sich wie folgt dar:

1998	1999	2000	2001	2002	2003
7.850	7.264	6.586	6.296	6.027	6.067

Ordnungsrelevante Hinweise

Ausbildung

Insgesamt umfasste die Untersuchung (von September 2002 bis März 2003) zur Qualifikationsentwicklung im Bäckerhandwerk 82 Qualifikationsthemen, die hinsichtlich ihrer Relevanz für die Aus- und Weiterbildung bewertet wurden. Es ergaben sich 26 Hinweise auf die Aktualisierung von Ausbildungsberufen bzw. auf neue Berufe, 11 Hinweise auf Zusatzqualifikationen, 44 Hinweise auf geregelte Fortbildung, 20 Hinweise auf unregelmäßige Weiterbildungsangebote eines Trägers und 26 Hinweise auf sonstige informelle Weiterbildung.

Die Ergebnisse zur Qualifikationsentwicklung der Ausbildungsberufe im Bäckerhandwerk Bäcker/-in und Fachverkäufer/-in im Nahrungsmittelhandwerk stellt sich wie folgt dar:

1. Hygienefragen (z.B. Sauberkeit in Produktionsräumen und Laden, Schädlingsbekämpfung) [Produktion und Sortimentspolitik]
2. Führen von Verkaufsgesprächen [Betriebsorganisation und strategische Ausrichtung]
3. Qualitätsmanagement und Qualitätssicherung [Betriebsorganisation und strategische Ausrichtung]
4. Kostenbewusstsein [Betriebsorganisation und strategische Ausrichtung]
5. Kundenorientierung (z.B. Vertrauensmanagement, Krisenmanagement) [Betriebsorganisation und strategische Ausrichtung]
6. Langzeitführungen [Produktion und Sortimentspolitik]
7. Sauerteigtechnologien [Produktion und Sortimentspolitik]
8. Gärzeitsteuerung [Produktion und Sortimentspolitik]
9. Umweltbewusstsein [Betriebsorganisation und strategische Ausrichtung]
10. Brot, Kleingebäck und feine Backwaren [Sonstiges]

Die fünf wichtigsten Qualifikationsthemen für das gesamte Bäckerhandwerk stehen in Zusammenhang mit dem Begriff der **Kundenorientierung**.

Hygienefragen können als Basis für **Produktqualität und Qualitätssicherung** angesehen werden, qualitativ hochwertige Produkte und professionelles **Führen von Verkaufsgesprächen** schaffen wiederum eine gewisse **Kundenbindung**. Diese kann noch verstärkt werden durch **Kostenbewusstsein** bei der Produktion.

Die Berücksichtigung von Aspekten der **Kundenorientierung** in der Berufsbildung scheint somit in Zukunft von großer Bedeutung zu sein.

Schwerpunkte des Qualifikationsbedarfs

Die nach Ansicht der Experten zehn wichtigsten Qualifikationsthemen bezogen auf die **Ausbildung Bäcker** zeigt die folgende Übersicht:

1. Sauerteigtechnologien [Produktion und Sortimentsentwicklung]
2. Langzeitführungen [Produktion und Sortimentsentwicklung]
3. Gärzeitsteuerungen [Produktion und Sortimentsentwicklung]
4. Brot, Kleingebäck und feine Backwaren [Sonstiges]
5. Kontrollverfahren der Teigführung [Produktion und Sortimentsentwicklung]
6. Lagerung und Kontrolle von Rohstoffen [Sonstiges]
7. Finanzcontrolling [Betriebsorganisation und strategische Ausrichtung]
8. Gärsteuerungsanlagen [Technik im Bäckerhandwerk]
9. Existenzgründungen [Betriebsorganisation und strategische Ausrichtung]
10. Rasche, hygienisch einwandfreie und Rücken schonende Transportlösungen im Bäckerhandwerk [Technik im Bäckerhandwerk]

Die Qualifikationsthemenkomplexe **Produktion und Sortimentspolitik**, **Betriebsorganisation und strategische Ausrichtung** und **Technik im Bäckerhandwerk** sind von hoher Relevanz für die Ausbildung des Bäckers.

Die novellierte Ausbildungsordnung Bäcker/-in ist am 1.8.2004 in Kraft getreten. Der Vergleich der neuen Ausbildungsordnung mit der bislang gültigen Verordnung von 1983 spiegelt die **Berücksichtigung der Projektergebnisse** wider.

Verordnung vom 30.03.1983	Verordnung vom 30.04.2004	Zuordnung von Qualifikationsthemen aus der Branchenuntersuchung
1. Arbeitsschutz, Unfallverhütung, Umweltschutz und rationelle Energieverwendung	1. Berufsbildung, Arbeits- und Tarifrecht	
2. Ausführen von Hygienemaßnahmen	2. Aufbau und Organisation des Ausbildungsbetriebes	
3. Anwenden berufsbezogener gewerbe- und lebensmittelrechtlicher Vorschriften	3. Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz	
4. Kenntnisse des Ausbildungsbetriebes	4. Umweltschutz	<ul style="list-style-type: none"> • Umweltbewusstsein [Betriebsorganisation und strategische Ausrichtung]
5. Bedienen und Pflegen von Anlagen, Maschinen und Arbeitsgeräten	5. Umsetzen von Hygienevorschriften	<ul style="list-style-type: none"> • Hygienefragen (z.B. Sauberkeit in Produktionsräumen und Laden, Schädlingsbekämpfung) [Produktion und Sortimentspolitik]
6. Lagern und Kontrollieren von Roh- und Zusatzstoffen, Halbfabrikaten, Fertigerzeugnissen und Verpackungsmaterialien	6. Umgehen mit Informations- und Kommunikationstechnik	

7. Herstellen von Roggen-, Weizen- und Mischbrot	7. Vorbereiten von Arbeitsabläufen; Arbeiten im Team	
8. Herstellen von Spezialbrot	8. Durchführen von qualitätssichernden Maßnahmen	<ul style="list-style-type: none"> • Qualitätsmanagement und Qualitätssicherung [Betriebsorganisation und strategische Ausrichtung]
9. Herstellen von Brötchen und sonstigem Kleingebäck	9. Kundenberatung und Verkauf	<ul style="list-style-type: none"> • Führen von Verkaufsgesprächen [Betriebsorganisation und strategische Ausrichtung]
10. Herstellen von Feinen Backwaren aus Blätter-, Mürbe- und Hefeteig	10. Handhaben von Anlagen, Maschinen und Geräten	<ul style="list-style-type: none"> • Gärsteuerungsanlagen [Technik im Bäckerhandwerk] • Rasche, hygienisch einwandfreie und Rücken schonende Transportlösungen im Bäckerhandwerk [Technik im Bäckerhandwerk]
11. Herstellen von Füllungen und Verarbeiten von Früchten	11. Lagern und Kontrollieren von Lebensmitteln, Verpackungsmaterialien und Betriebsmitteln	<ul style="list-style-type: none"> • Lagerung und Kontrolle von Rohstoffen [Sonstiges]
12. Zubereiten und Verarbeiten von Glasuren	12. Herstellen von Weizenbrot und Weizenkleingebäck	<ul style="list-style-type: none"> • Brot, Kleingebäck und feine Backwaren [Sonstiges]
13. Zusammensetzen und Ausgarnieren von Torten und Desserts	13. Herstellen von Brot und Kleingebäck	<ul style="list-style-type: none"> • Brot, Kleingebäck und feine Backwaren [Sonstiges]
14. Herstellen und Weiterverarbeiten von Massen	14. Herstellen von Feinen Backwaren aus Teigen	<ul style="list-style-type: none"> • Brot, Kleingebäck und feine Backwaren [Sonstiges]
15. Herstellen von Lebkuchen	15. Herstellen und Weiterverarbeiten von Massen	
16. Kenntnisse der Speiseeisherstellung	16. Herstellen und Verarbeiten von Überzügen, Füllungen und Cremes	
	17. Herstellen von Partykleingebäck	
	18. Herstellen von Süßspeisen	
	19. Entwerfen und Herstellen von Torten und Desserts	
	20. Herstellen von Backwaren-snacks	
	21. Herstellen von kleinen Gerichten unter Verwendung frischer Rohstoffe	

fett: neue Ausbildungsinhalte

Zusätzlich zur Modernisierung der fachlichen Ausbildungsinhalte sind völlig **neue Ausbildungsinhalte** (in der Tabelle fett gedruckt) in die Verordnung aufgenommen worden, die durchgehend zur Optimierung der Produktions- und Prozessabläufe im Bäckerhandwerk innerhalb des Betriebes sowie nach außen im Kontakt mit dem Kunden beitragen. Dem zentralen Ergebnis der Untersuchung, dass die Kundenorientierung und -bindung zukünftig von entscheidender Bedeutung in der Berufsbildung sein wird, konnte bei der Modernisierung der Ausbildungsordnung Bäcker/-in Rechnung getragen werden.

Weiterbildung

Bezogen auf die **Qualifikationen des Bäckers** haben die Experten ebenfalls qualifikationsrelevante Hinweise gegeben. Von besonderer Bedeutung sind dabei insbesondere die Qualifikationen, die nicht bereits Gegenstand einer regulären Ausbildung sind und ausschließlich über Weiterbildung vermittelt werden bzw. werden sollen. Hierzu gehören u.a.:

- Entsorgungs- und Umweltschutztechnik [Technik im Bäckerhandwerk]
- Anlagen zur Teigvorbereitung und -verarbeitung [Technik im Bäckerhandwerk]
- Entwicklungen im Backofenbau [Technik im Bäckerhandwerk]
- Silolager [Technik im Bäckerhandwerk]
- EDV [Technik im Bäckerhandwerk]
- Vernetzte Arbeitsorganisation [Betriebsorganisation und strategische Ausrichtung]
- Organisation in Abteilungen [Betriebsorganisation und strategische Ausrichtung]

Zu den Qualifikationen, die das **Bäckerhandwerk berufsübergreifend** betreffen und über die Weiterbildung vermittelt werden bzw. werden sollten, zählen die Experten u.a.:

Rohstoffe, Teige und andere Materialien

- Unterschiedliche Mehl- und Teigsorten
- Einsatz moderner Backhilfsmittel und standardisierter Rohstoffe
- Mikrobiologie für Bäcker / enzymgestützte Fermentation
- Überzüge, Dekors aus Kuvertüre und ungebackene Füllungen

Betriebsorganisation und strategische Ausrichtung

- Arbeitssicherheit / Sicherheitsbewusstsein
- Profitcenterrechnung
- Corporate Identity
- EDV in der Betriebsführung
- Neue Marketingkonzepte
- Stress- und Selbstmanagement
- Neue Betriebs- und Ladenkonzepte
- Vermarktung von Öko-Backwaren

Betriebsumfeldanalyse im Bäckerhandwerk

- Gesundheitlicher Verbraucherschutz
- Kennzeichnung von Lebensmitteln
- Neue Energieeinsparverordnung
- Neue Entwicklungen im Lebensmittelrecht

Produktion und Sortimentspolitik

- EDV in der Produktion

Die IDQ-Ergebnisse weisen darauf hin, dass die meisten qualifikationsrelevanten Hinweise aus dem Bereich **Betriebsorganisation und strategische Ausrichtung** stammen und daher zukünftig von großer Bedeutung für die Weiterbildung im Bäckerhandwerk sind.

Bauwirtschaft

Beschäftigungs- und qualifikationsrelevante Branchenindikatoren

Die Bauwirtschaft verzeichnete im Juni 2004 ca. 786.000 Beschäftigte und ist damit einer der größten Arbeitgeber. Nahezu zwei Drittel der Betriebe des Bauhauptgewerbes beschäftigen weniger als 20 Personen. In diesen Betrieben sind 46% der Beschäftigten tätig. Von den 76.620 Betrieben weisen nur noch 791 Betriebe 100 und mehr Beschäftigte auf. Etwa 69% der Betriebe mit 75% aller Beschäftigten sind als Handwerksbetriebe eingetragen.

Die Baubetriebe sind und bleiben einem hohen Wettbewerbsdruck ausgesetzt. Dazu tragen rechtliche Rahmenbedingungen ebenso wie Kosten- und Preisentwicklungen bei. Die ungünstige Nachfragesituation wird anhalten und die Bauwirtschaft weiter schrumpfen. Die Arbeitslosigkeit im deutschen Bauhauptgewerbe verfestigt sich. Während vor vier Jahren erst ein Zehntel der im Bauhauptgewerbe gemeldeten Arbeitslosen länger als zwei Jahre ohne Job waren, traf dies im Durchschnitt des letzten Jahres auf fast 17% der registrierten Erwerbslosen zu. Insbesondere die in Ostdeutschland registrierten arbeitslosen Bauarbeiter haben unter der Bauflaute zu leiden. Hier gaben 18% der Arbeitslosen an, länger als 24 Monate auf Arbeitssuche zu sein.

Unter dem Suchbegriff „Bau“ finden sich bei der Bundesagentur für Arbeit insgesamt 538 Berufe/Tätigkeiten. Davon setzen 123 üblicherweise eine Berufsausbildung (Erstausbildung oder Umschulung) voraus. Des Weiteren finden sich 330 Weiterbildungsberufe, Sonderfachkräfte und Spezialisierungen sowie 45 Berufe/Tätigkeiten die üblicherweise ein Studium und 40 die keine geregelte Aus- oder Fortbildung voraussetzen.

Grundlage der beruflichen Qualifizierung für derzeit fast 44.000 Auszubildende ist die Verordnung über die Berufsausbildung in der Bauwirtschaft vom 2. Juni 1999. Die folgende Tabelle bietet eine Übersicht über die in dieser Verordnung geregelten Ausbildungsberufe, die derzeit in den drei Sparten der Bauwirtschaft ergriffen werden können.

Hochbau	Tiefbau	Ausbau
Hochbaufachkraft (1. Stufe) Beton- und Stahlbetonbauer Maurer Feuerungs- und Schornsteinbauer	Tiefbaufachkraft (1. Stufe) Straßenbauer Spezialtiefbauer Rohrleitungsbauer Kanalbauer Brunnenbauer Gleisbauer Baugeräteführer	Ausbaufachkraft (1. Stufe) Betonstein- und Terrazzohersteller Zimmerer Stuckateur Estrichleger Fliesen-, Platten- und Mosaikleger Wärme-, Kälte- und Schallschutzisolierer Trockenbaumonteur

Ordnungsrelevante Hinweise

Ausbildung

Die Untersuchung (von Mai 2004 bis Januar 2005) der Qualifikationsentwicklungen in der Bauwirtschaft hat sich auf die Arbeitsbereiche Hoch-, Tief- und Ausbau konzentriert. Die meisten der im Projekt als relevant ermittelten Qualifikationsthemen sind für die Berufsbildung in der Baubranche insgesamt von besonderer Relevanz. Es dominieren strategische und bautechnische Inhalte gegenüber baustoffbezogenen. Insbesondere Arbeitsschutz, Bauprozessmanagement, EDV und Ökologie sind von Bedeutung und sollten besonders beachtet werden.

Die für eine Berufsausbildung als besonders relevant eingestufteten Qualifikationsthemen sind bis auf einige Ausnahmen **in den existierenden Ausbildungsordnungen bereits berücksichtigt**. Wo dies nicht der Fall ist, lassen die Ordnungsmittel aber ausreichend Spielraum, die Qualifikationsthemen zu vermitteln. Eine Neuordnung der Berufe aufgrund der Untersuchungsergebnisse ist daher nicht erforderlich.

Das Qualifikationsthema **EDV-Einsatz / IuK-Technologien** stellt eine Ausnahme dar und verdient besonders betrachtet zu werden. Das Qualifikationsthema wurde sowohl in der Erst- als auch in der Folgeuntersuchung als besonders wichtig für alle drei Bereiche (Hoch-, Tief- und Ausbau) eingestuft. Dennoch finden sich in der Verordnung über die Berufsausbildung in der Bauwirtschaft keine entsprechenden Ausbildungsinhalte. Das Qualifikationsthema sollte daher **bei der nächsten Neuordnung berücksichtigt werden**. Bis dahin sollte das Qualifikationsthema in Handlungsempfehlungen für die Betriebe aufgegriffen werden.

Eine differenzierte Analyse der zweijährigen Grundberufe Hochbaufacharbeiter, Tiefbaufacharbeiter und Ausbaufacharbeiter zeigt, dass die folgenden als besonders relevant eingestuft Qualifikationsthemen in den Ausbildungsordnungen nicht explizit erfasst sind und daher in Handlungsempfehlungen für die betriebliche Ausbildungspraxis aufgegriffen werden sollten:

Hochbaufacharbeiter

- Betonbau (Betontechnologie, -normung, Betoninstandsetzung)
- Lasertechnik, Baumaschinen, Geräte, Werkzeuge (Bauaufzüge, Hebebühnen, Krane)
- Abbruch (kontrollierter Rückbau, Entkernen von Gebäuden)
- Abdichtungen (nichtdrückendes Wasser)
- Bauen mit Fertigelementen (Montagetechniken)
- Sanierung / Restaurierung (Beton und Mauerwerk), Schalungssysteme, Bauplatz Wand, Ökologie, Umweltschutz, Energieeinsparung

Tiefbaufacharbeiter

- Baumaschinen, Geräte, Werkzeuge (Werkzeugdiamant-Technik, Bagger, Straßenfertiger, Pumpen, Stampf-, Rüttelgeräte)
- Abdichtungen, Entwässerung (Wasserdichte)
- Brunnen- und Kanalbau (Grabenverbausysteme aus Stahl und Aluminium, Kanalbau in offener Bauweise)

Ausbaufacharbeiter

- Dämmung (aktuelle Dämmstoffe)
- Moderne Putzsysteme (Kunstharzputze, mineralische Putze)
- Lasertechnik, Baumaschinen, Geräte, Werkzeuge (Bauaufzüge, Hebebühnen)
- Trockenlegung von Bauwerken (Bekämpfung Hausschwamm)
- Holzschutz, Oberflächenbehandlung
- Sanierung / Restaurierung (energetische Sanierung, Schimmelsanierung, Sanierung von Bodenbelägen)

Zusatzqualifikationen / Weiterbildung

Die Möglichkeit, Berufsausbildung mit Hilfe von Zusatzqualifikationen während der Ausbildungszeit zu ergänzen, spielt in der Bauwirtschaft fast keine Rolle. Die Experten sind der Auffassung, dass die erforderlichen Qualifikationen über Weiterbildung vermittelt werden sollen. Von besonderer Bedeutung sind dabei insbesondere die Qualifikationen, die nicht bereits Gegenstand einer regulären Ausbildung sind und ausschließlich über Weiterbildung vermittelt werden bzw. werden sollen. Hierzu gehören:

Übergreifende Qualifikationsthemen (Hochbau, Tiefbau, Ausbau)

- EDV (Kalkulations- und Projektmanagementsoftware, virtuelle Kompetenznetzwerke)
- Management (Finanzierung, Benchmarking, Risikomanagement, Führungskennzahlen)
- Personalentwicklung und -qualifizierung

- Unternehmensoptimierung, Bauförderung)
- Marketing (Auftragsbeschaffung, neue Geschäftsfelder, Trendanalysen, Direktmarketing) Denkmalpflege (Baustoffe und Farben)
- Ökologische Baukonzepte, Erdwärme, Ressourcenmanagement
- Lasertechnik zum Datenaustausch

Spezifische Qualifikationsthemen im Hochbau

- Einbau von Verbundbaustoffen
- Verankerungssysteme
- Mauerwerksuntersuchungen
- Balkonsanierung
- Hochwasserschutzsysteme
- Neue Baukonzepte (Fertighäuser, Passivhäuser, Niedrigenergiehäuser)
- Fotovoltaik, Solarzellen, Sonnenkollektoren, Tageslichtsysteme, Biomasse
- Re-Urbanisierung

Spezifische Qualifikationsthemen im Tiefbau

- Berstliningverfahren
- Verankerungssysteme
- Spezialabdichtungen im Wasserbau
- Bausubstanzschonende Sanierung (Hochdruckheißwassergeräte)
- Inspektions- und Sanierungstechniken für Brunnen und Kanäle
- Hochwasserschutzsysteme
- Brandbekämpfung in Tunneln
- Re-Urbanisierung

Spezifische Qualifikationsthemen im Ausbau

- Oberflächenbeschichtung
- Balkonsanierung
- Bausubstanzschonende Sanierung (Hochdruckheißwassergeräte)
- Neue Baukonzepte (Fertighäuser, Passivhäuser, Niedrigenergiehäuser)
- Fotovoltaik, Solarzellen, Sonnenkollektoren, Biomasse

Vergleich zur Vorgängeruntersuchung

Ein Vergleich mit den Ergebnissen der Erstuntersuchung aus dem Jahre 2000 bestätigt die besondere Bedeutung folgender Themen bzw. Qualifikationen, denen in beiden Untersuchungen eine hohe Relevanz zugesprochen wurde:

- Umgang EDV / IT-Technologien
- Managen und Rationalisieren von Bauprozessen
- Managen monetärer Unternehmensaspekte (Liquiditätssicherung, Finanzierung)
- Personalqualifizierung und Personalentwicklung
- Mitarbeiterführung und Leistungserfassung auf der Baustelle
- Energieeinsparung

Ein weitergehender Vergleich der Untersuchungsergebnisse ist wegen der unterschiedlichen Untersuchungsansätze nicht möglich. In der Erstuntersuchung wurden für Handwerk und Industrie unterschiedliche Fragebögen zugrundegelegt und die Themen orientierten sich am Modell der Auftragsabwicklung: Planen/Vorbereiten, Durchführen und Kontrollieren. Dies führt dazu, dass die verwendeten Items und damit auch die Ergebnisse nicht unmittelbar gegenüber gestellt werden können.

Bürowirtschaft

Beschäftigungs- und qualifikationsrelevante Branchenindikatoren

Die Bürowirtschaft unterscheidet sich von vielen anderen Tätigkeiten in zwei grundlegenden Punkten: Zum einen finden sich Bürotätigkeiten in allen Wirtschaftszweigen, so dass die Bürowirtschaft branchenübergreifend relevant ist. Zum anderen werden die für Bürotätigkeiten relevanten Berufe in Unternehmen aller Betriebsgrößen – vom Kleinunternehmen bis zum international operierenden Großkonzern – ausgebildet.

Zurzeit existieren drei Berufsprofile, die das breite Spektrum der Unternehmen, die Mitarbeiter in Bürotätigkeiten beschäftigen, in der Ausbildung abdecken:

- | | | |
|--|---|------------------------|
| ■ Bürokaufmann | } | gewerbliche Wirtschaft |
| ■ Kaufmann für Bürokommunikation | | |
| ■ Fachangestellter für Bürokommunikation | | öffentlicher Dienst |

Die Büroberufe gehören mit in den letzten Jahren durchschnittlich rd. 100.000 Ausbildungsverhältnissen zu den quantitativ stärksten kaufmännischen und verwaltenden Ausbildungsberufen. Davon entfielen über 65% der Ausbildungsverhältnisse auf den Bürokaufmann und ca. 31% auf den Kaufmann für Bürokommunikation, knapp 4% der Ausbildungsverhältnisse wurden für den Fachangestellten für Bürokommunikation abgeschlossen. Das hohe Ausbildungsniveau konnte auch bei schwieriger wirtschaftlicher Lage weitgehend gehalten werden.

Die Hauptarbeitsgebiete für Mitarbeiter in den Büroberufen und damit die Hauptqualifikationsanforderungen liegen in vier Bereichen:

- kaufmännische Grund-/ Bereichsaufgaben
- Computerunterstützte Sachbearbeitung
- Assistenz- und Sekretariatsaufgaben
- Kundenbetreuung und -beratung

Dies gilt übergreifend für alle drei bestehenden Ausbildungsberufe.

In diesem Zusammenhang ist darauf hinzuweisen, dass in den Büroberufen bisher die Personal-sachbearbeitung und das Rechnungswesen z. T. umfassend angelegt sind. Im Zuge des Strukturwandels haben insbesondere kleine und viele mittlere Betriebe diese Bereiche aus ihren Unternehmen ausgegliedert und an externe Dienstleister vergeben. Diese Entwicklung ist bei den zukünftigen Qualifikationsanforderungen zu berücksichtigen.

Aussagen über die Anzahl der Beschäftigten von Unternehmen, die in den Büroberufen ausbilden, und über deren Umsatz sind aufgrund der Vielfalt der Branchen und Unternehmen umfassend nicht möglich. Exemplarisch seien hier der Dienstleistungsbereich mit rd. 5,5 Mio. Beschäftigten und 620 Mrd. Euro Umsatz im Jahr 2001 sowie das Handwerk mit rd. 5 Mio. Beschäftigten und 470 Mrd. Euro Umsatz im Jahr 2002 genannt.

Nach einer Ausbildung in den Büroberufen bestehen zahlreiche Weiterbildungsmöglichkeiten sowohl hinsichtlich der inhaltlichen Ausrichtung als auch bezogen auf die unterschiedlichen Fortbildungsebenen.

Die Befragung der Experten zur Relevanzeinschätzung der ermittelten Qualifikationsinhalte erfolgte berufsspezifisch, wobei bei den Bürokaufleuten nochmals zwischen IHK und HWK unterschieden wurde. Die anschließende berufsübergreifende Auswertung der Untersuchungsergebnisse hat gezeigt, dass es eine relativ hohe Übereinstimmung der für die Aus- und Weiterbildung relevanten Themen in den untersuchten Berufen gibt.

Die wichtigsten **Qualifikationsthemen** für alle Berufe sind:

- Telefonverhalten
- Datenschutz und Datensicherheit
- E-Mail-Kommunikation
- Umgang mit Office-Paketen
- Ablage und Archivierung von Unterlagen
- Computergestütztes Arbeiten im Büro (papierloses Büro)
- Bearbeiten von Postein- und -ausgängen
- Orientierung der Bürotätigkeit an den Erfordernissen der Branche / des Aufgabenbereichs
- Formulieren und Verfassen von Texten / Briefen

Ordnungsrelevante Hinweise

Ziel der Untersuchung (von Februar bis November 2004) war, mögliche Konsequenzen für eine Weiterentwicklung des Aus- und Weiterbildungsangebots in der Bürowirtschaft zu formulieren. Daher wurde in der Befragung die unterschiedlichen Möglichkeiten berücksichtigt und ausgewertet.

Die Experten haben insgesamt 47 qualifikationsrelevante Themen identifiziert. Diese wurden in fünf Kategorien unterteilt und mit den Auswahloptionen „relevant“ und „nicht relevant“ für alle Büroberufe bewertet. Die Auswertung der Beurteilung hat umfangreiche inhaltliche Überschneidungen ergeben. Außerdem wurden mehr als die Hälfte aller Qualifikationsinhalte als relevant für die Ausbildung identifiziert.

Die umfangreichen Überschneidungen in den Qualifikationsinhalten haben die Experten veranlasst, für die Bürowirtschaft ein flexibles Berufskonzept zu präferieren, das neben gemeinsamen Qualifikationen auch die differenzierten Anforderungen der unterschiedlichen Unternehmen und Branchen berücksichtigt.

In Zusammenarbeit mit Experten verschiedener Branchen ist daher ein gemeinsames Strukturkonzept für den derzeitigen Bürokaufmann und den derzeitigen Kaufmann für Bürokommunikation erarbeitet worden, das gemeinsame Pflichtqualifikationen und eine Anzahl von Wahlqualifikationen vorsieht, aus denen je nach Branche und Betriebsgröße ausgewählt werden kann.

Der Fachangestellte für Bürokommunikation ist insofern unberücksichtigt, als dass der Abgleich mit den Pflicht- und die Formulierung eigener Wahlqualifikationen nicht erfolgen konnte, da die öffentlichen Arbeitgeber sich nicht an der Untersuchung beteiligt haben.

Für das Strukturkonzept wurde ein Katalog der Kenntnisse und Fertigkeiten entwickelt, der die von den Experten ermittelten Ausbildungsinhalte aufgreift und in einen konkreten ordnungspolitischen Vorschlag umsetzt.

Der gemeinsame Qualifikationskatalog spiegelt die Ergebnisse aus der branchen- und betriebsgrößenübergreifenden Untersuchung, wie die nachfolgende Gegenüberstellung zeigt.

Qualifikationskatalog	Zuordnung der Qualifikationsthemen
Pflichtqualifikationen	
1. Der Ausbildungsbetrieb 1.1. Stellung, Rechtsform und Struktur 1.2. Berufsbildung 1.3. Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit 1.4. Umweltschutz	<ul style="list-style-type: none"> • Arbeitsrecht • Rechtsformen von Unternehmungen, moderne Betriebsformen

2. Arbeits- und Büroorganisation 2.1. Arbeits- und Selbstorganisation 2.2. Textverarbeitung, -formulierung und -gestaltung 2.3. Bürokommunikationstechniken 2.4. Bürowirtschaftliche Abläufe 2.5. Datenschutz und -sicherheit 2.6. Qualitätssicherung	<ul style="list-style-type: none"> • Qualitätssicherung • Datenschutz und Datensicherheit • Formulieren und Verfassen von Texten und Geschäftsbriefen • Umgang mit Office-Paketen • Computergestütztes Arbeiten im Büro • Bearbeiten von Postein- und -ausgängen • Ablage und Archivierung von Unterlagen
3. Information, Kommunikation, Kooperation 3.1. Informations- und Kommunikationssysteme 3.2. Informationsbeschaffung und -verarbeitung 3.3. Kommunikation und Kooperation, Teamarbeit 3.4. Anwenden einer Fremdsprache bei Fachaufgaben	<ul style="list-style-type: none"> • Telefonverhalten • E-Mail-Kommunikation • Umgang mit Office-Paketen • Teamarbeit • Korrespondenz in einer Fremdsprache
4. Geschäftsprozesse 4.1. Produkte und Dienstleistungen 4.2. Kunden und Märkte 4.3. Betriebliche Organisationsstrukturen 4.4. Organisation von Geschäftsprozessen	<ul style="list-style-type: none"> • Wirtschaftliches Denken und Handeln • Orientierung der Bürotätigkeit an den Erfordernissen der Branche / des Aufgabenbereichs
5. Grundlagen Rechnungswesen 5.1. Rechnungsbearbeitung 5.2. Grundbegriffe Kosten- und Leistungsrechnung	<ul style="list-style-type: none"> • Kaufmännisches Rechnen • Rechnungswesen
6. Grundlagen Personalwirtschaft	<ul style="list-style-type: none"> • Arbeitsrecht • Grundlagen der Sozialversicherung
Wahlqualifikationen / Zusatzqualifikationen	
1. Kaufmännische Steuerung und Kontrolle	<ul style="list-style-type: none"> • Steuerrechtliche Grundlagen • Kosten- und Leistungsrechnung
2. Betriebliches Personalwesen	<ul style="list-style-type: none"> • Vertragsrecht • Umgang mit Konfliktsituationen
3. Auftragsbearbeitung	<ul style="list-style-type: none"> • Vertragsrecht
4. Assistenz- und Sekretariatsaufgaben	<ul style="list-style-type: none"> • Gesetzliche Aufbewahrungsfristen für Unterlagen • Umgang mit Konfliktsituationen • Document-Management-Systeme • Telearbeit, Webkonferenzen • Typische Front- und Backoffice-Tätigkeiten • 10-Finger-Schreibsystem
5. Logistik und Lagerhaltung	<ul style="list-style-type: none"> • Logistik und Lagerhaltung • Moderne Vertriebs- und Servicestrukturen
6. Kunden- und Vertriebsorientierung	<ul style="list-style-type: none"> • Moderne Vertriebs- und Servicestrukturen • Vertragsrecht • Gesprächsführungstechniken • Kundenbetreuung und -beratung • Präsentationstechniken • Umgang mit Konfliktsituationen • Grundlagen der Presse- und Öffentlichkeitsarbeit
7. IT-Anwendungen	<ul style="list-style-type: none"> • E-Commerce • E-Learning • Telearbeit, Webkonferenzen • Umgang mit Datenbanken • Intra- und Internetanwendungen

8. Mitgliederbetreuung und -verwaltung	<ul style="list-style-type: none"> • Umgang mit Konfliktsituationen • Grundlagen der Presse- und Öffentlichkeitsarbeit • Projektmanagement
9. Betriebliches Vorschlagswesen	<ul style="list-style-type: none"> • Betriebliches Vorschlagswesen

Die Zuordnung der Kenntnisse und Fertigkeiten zu Pflicht- und Wahlqualifikationen trägt zum einen den unterschiedlichen Branchenanforderungen Rechnung. Zum anderen spiegelt sie den beschriebenen Strukturwandel in Klein- und Mittelbetrieben und die daraus für die Ausbildung resultierenden Konsequenzen.

Darüber hinaus eröffnen die Wahlqualifikationen die Chance entsprechend dem speziellen betrieblichen Bedarf oder für leistungsstarke Auszubildende als Zusatzqualifikation genutzt zu werden. Damit ergeben sich im Rahmen eines innovativen Gesamtkonzeptes neue flexible Ausbildungsmöglichkeiten, die dem differenzierten Qualifikationsbedarf der Wirtschaft, den unterschiedlichen Ausbildungsmöglichkeiten der Betriebe und den zukünftigen Arbeitsmarkterfordernissen adäquat entsprechen.

Weiterbildung

Lediglich knapp die Hälfte der Hinweise auf notwendige Qualifikationen entfielen auf die Weiterbildung. Dabei spielt die geregelte Weiterbildung mit nur 5% der Qualifikationsthemen, vor allem aus dem Bereich Rechnungswesen, die geringste Rolle.

Rd. 1/6 der Qualifikationsthemen werden der unregelmäßigen Weiterbildung zugeordnet. Schwerpunkt sind Qualifikationen im IT-Bereich:

Computernutzung und spezielle Softwareanwendungen

- Dokumentmanagementsystem
- E-commerce
- Intra- und Internetanwendungen
- Office-Paket

Als weitere Qualifikationsfelder wurden genannt:

- Datenschutz
- Korrespondenz in Fremdsprachen

Die größte Bedeutung hat aus Sicht der Experten die sonstige informelle Weiterbildung. Jedes fünfte der genannten Qualifikationsthemen wurde hier zugeordnet. Zu den verschiedenen Schwerpunkten wurden jeweils spezifische Themen genannt:

Korrespondenz und Kommunikation

- Kundenbetreuung und Beratung
- Präsentationstechniken
- Teamarbeit
- Telefonverhalten

Computernutzung

- E-Learning
- Telearbeit Web-Konferenzen

Arbeitsbereiche und -instrumente

- Betriebliches Vorschlagswesen
- Datenschutz und Datensicherheit

Lern- und Arbeitstechniken

- Papierloses Büro
- Zeitmanagement
- Interkulturelle Kompetenz

Bei den genannten Qualifikationen handelt es sich zu etwa gleichen Teilen um in der Ausbildung vermittelte und in der Weiterbildung zu vertiefende Inhalte sowie um Qualifikationen, die nicht bereits Gegenstand der geregelten Ausbildung waren und daher ausschließlich in der Weiterbildung zu vermitteln sind.

Chemie-Industrie

Beschäftigungs- und qualifikationsrelevante Branchenindikatoren

Die chemische Industrie ist die viertgrößte Industriebranche in Deutschland. Mit ca. 450.000 Mitarbeitern trägt sie maßgeblich zur Beschäftigung in Deutschland bei. Ihr Anteil am Umsatz des verarbeitenden Gewerbes beträgt 10 Prozent. Damit liegt sie hinter dem Kraftfahrzeugbau, der Elektrotechnik und dem Maschinenbau auf dem vierten Platz. Weltweit liegt Deutschland mit einem Umsatz von rund 140 Mrd. Euro auf dem dritten Rang nach den USA und Japan und vor Frankreich.

Die chemische Industrie ist ein heterogener Industriezweig, der eine breite Palette von Produkten für die verschiedensten Lebensbereiche herstellt. Mittelständische Unternehmen sind ein wichtiger Eckpfeiler der deutschen chemischen Industrie. Über 90 Prozent der 1.700 deutschen Chemieunternehmen haben weniger als 500 Beschäftigte. Diese Unternehmen beschäftigen über ein Viertel der Chemiearbeiter und erwirtschaften knapp ein Viertel des Umsatzes der deutschen Chemieindustrie.

Der Altersaufbau der Chemie-Beschäftigten in den westlichen Bundesländern ist gekennzeichnet durch einen vergleichsweise hohen Anteil der "mittleren" Jahrgänge. Die Altersstruktur-Statistik der Chemiearbeiter weist einen Anteil der 25- bis 44-jährigen Mitarbeiter von 56% aus. Sie stellen damit die "absolute Mehrheit". Der Anteil der über 45-Jährigen beträgt 35%. Er ist in den letzten Jahren kontinuierlich angestiegen. Durch die Belegschaften in der chemischen Industrie läuft eine 'demografische Welle'. Die starken Mittelbaujahrgänge des Jahres 1995 sind inzwischen zu einem erheblichen Teil in die älteren Jahrgänge übergegangen. Der jüngere Teil der Chemiebelegschaften hat dementsprechend relativ abgenommen.

Die chemische Industrie bietet eine breite Palette von Aus- und Weiterbildungsprofilen an. Für die branchenspezifische Ausbildung sind dies insbesondere die Laborberufe Chemielaborant, Lacklaborant und Biologielaborant sowie die Produktionsberufe Pharmakant und Chemikant. Ergänzt werden diese Branchen-Berufe durch den neuen zweijährigen Ausbildungsberuf Produktionsfachkraft Chemie. In den Labor- und Produktionsberufen werden insgesamt über 14.000 Jugendliche ausgebildet.

Ordnungsrelevante Hinweise

Ausbildung

Die Untersuchung (von August 2003 bis Januar 2005) der Qualifikationsentwicklungen in der Chemiebranche hat sich auf die beiden Berufe Chemielaborant und Chemikant konzentriert, die für die chemische Industrie von besonderer qualitativer und quantitativer Bedeutung sind.

Auf der Basis der Untersuchungsergebnisse wurde für beide Berufe je eine „TOP 10-Tabelle“ der im Forschungsprojekt identifizierten zehn wichtigsten Qualifikationsthemen erstellt. Diese wurden mit den bestehenden Ausbildungsordnungen abgeglichen mit dem Ziel, ordnungsrelevante Hinweise zu identifizieren. Dabei zeigt sich für beide Berufe, dass ein großer Teil der untersuchten Inhalte in den Ausbildungsordnungen als Pflicht- oder Wahlqualifikationen erfasst sind bzw. sich den bestehenden Berufsbildpositionen zuordnen lassen. Dies ist darauf zurückzuführen, dass die

Ausbildungsordnungen erst im Jahr 2000 bzw. 2002 neu geordnet worden sind. Die Ergänzung des Berufsbildungsspektrums durch die Produktionsfachkraft Chemie mit der sehr weiten Definition des Herstellens und Verarbeitens sowie des Betreibens von Anlagen deckt im „unteren Segment“ die relevanten Bereiche ab. Daher ist ein **aktueller Neuordnungsbedarf oder Bedarf für neue Berufe zurzeit nicht festzustellen**. Eine Befragung der Experten gibt aber **Hinweise für eine Aktualisierung der Ausbildungsordnungen**. Dabei werden folgende Qualifikationen identifiziert, die bei der nächsten Neuordnung überprüft und ggf. ergänzt bzw. aktualisiert werden sollen:

Chemielaborant

- Qualitätsmanagement, Umweltschutzmanagement, Sicherheitsmanagement
- wirtschaftlicher Umgang mit Ressourcen
- Internationale Kompetenz (Fremdsprachen)
- Arbeitsorganisation (Teamarbeit)
- Chromatographie (Dünnschicht-, Gas-, Chirale- und High Performance Liquid Chromatographie)
- Spektroskopie (Infrarot-, Raman-, Massen-, Atomabsorptions- und Atomemissionsspektroskopie)
- Physikalische Chemie
- Grundstoffchemie (organische und anorganische)

Chemikant

- Qualitätsmanagement, Umweltschutzmanagement, Sicherheitsmanagement
- wirtschaftlicher Umgang mit Ressourcen
- Arbeitsorganisation (Teamarbeit)
- Anlagen und Apparate (Pumpen- und Rohrleitungstechnik, Dichtungen, Armaturen)
- Automatisierung (Messen, Steuern, Regeln, Prozessleitsysteme)
- Verfahrenstechnik (z.B. mechanische und thermische)
- Instandhaltung

Fazit

Die Neuordnung des Chemikanten und Chemielaboranten hat praktisch alle inhaltlich relevanten Qualifikationsthemen abgebildet. Bei einer nächsten Neuordnung sollten Teile der Pflichtqualifikationen ggf. angepasst, Wahlqualifikationen zum Teil ersetzt bzw. ergänzt werden. Zusatzqualifikationen könnten das Spektrum bereichern. Der inhaltliche und zeitliche Schwerpunkt von weiteren Qualifikationsmaßnahmen sollte nach wie vor im Bereich der unregulierten Weiterbildung liegen, in dem flexibel und zeitnah auf Firmenbedürfnisse reagiert werden kann.

Zusatzqualifikationen / Weiterbildung

Die Stichworte Differenzierung und Europäisierung der Berufsbildung werden auch in der chemischen Industrie zunehmend bedeutsam. Möglichkeiten zur Differenzierung der Weiterbildung durch Einführung von Spezialisierungsmöglichkeiten (innerhalb geregelter Weiterbildungen) sollen daher verstärkt geprüft werden. Eine weitergehende **Reglementierung des Weiterbildungssektors** wird jedoch skeptisch gesehen.

Auch für den Bereich der Fortbildung gilt, dass die als besonders bedeutsam im Forschungsprojekt eingestuften Qualifikationen durch den neuen Industriemeister Chemie abgedeckt werden und insbesondere der Bereich der „Spezialisierungsgebiete“ eine geeignete Differenzierung ermöglicht. Zusätzliche Qualifikationen sind weniger in der Erstausbildung als vielmehr in der **ungeregelten Weiterbildung eines Trägers** anzusiedeln. Dies entspricht zum einen dem Differenzierungsbedarf der Unternehmen sowohl in technischer als auch in organisatorischer Hinsicht. Zum anderen signalisiert der Hinweis auf unregelmäßige Weiterbildung die Möglichkeit der Weiterbildung im Prozess der Arbeit, also weniger Seminare und Kurssysteme als arbeitsplatzbezogene Weiterbildungselemente.

Eine gewisse Rolle spielt auch die geregelte Weiterbildung gemäß Kammerregelung oder Fortbildungsordnung. Dies könnte weniger für den neu geordneten Chemiemeister, aber für den Bereich der Techniker einschlägig sein. Dabei wird allerdings zu berücksichtigen sein, dass die zukünftigen Bachelor, insbesondere aus der Fachhochschule, hier Qualifikationen mitbringen könnten, die die gefragten Qualifikationsthemen abbilden. Zwischen dem Bereich der Techniker und der Bachelor könnte sich insoweit ein Verdrängungsprozess ergeben.

Von besonderer Bedeutung für den **Bereich der Zusatzqualifikation bzw. Weiterbildung** sind dabei insbesondere Qualifikationen die nicht bereits Gegenstand einer regulären Ausbildung sind. Hierzu gehören insbesondere:

- Biochemie, Chlorchemie, Elektrochemie
- Polymerchemie, Kombinatorische Chemie
- Spektroskopie (z.B. photoakustische und optoakustische)
- Analysemethoden(z.B. Elektronenkristallographie, Rasterkraftmikroskopie)
- Spezialthemen (z.B. gekapselte Produktion, Reinraumtechnik, Membranverfahren)
- Katalyse (z.B. homogene, heterogene, asymmetrische Katalyse)
- Bildgebungsverfahren
- Prozessanalytik
- Nanotechnologie
- Arbeitsorganisation (z.B. Innovationsmanagement, Outsourcing/Insourcing)
- Marketing
- Interkulturelles Training
- Gefahrgutmanagement

Fleischerhandwerk / Fleischwarenindustrie

Beschäftigungs- und qualifikationsrelevante Branchenindikatoren

Fleischwarenindustrie

Trotz des drastischen Einbruchs der Rindfleischnachfrage im Zuge der BSE-Krise realisierte die Fleischwarenindustrie im Jahr 2001 ein Umsatzplus. Der Gesamtumsatz betrug netto 25.513 Mrd. DM. Damit konnte sich die Umsatzentwicklung wieder stabilisieren. Dies ist umso bemerkenswerter, als der gesamte Absatzmarkt für Fleisch und Fleischerzeugnisse in den letzten Jahren der Menge nach geschrumpft ist und das Preisniveau für den Endverbraucher in diesem Zeitraum annähernd als konstant zu bezeichnen ist.

Im Jahr 2001 ging die Zahl der Betriebe von 1.084 im Vorjahr auf 1.047 zurück. Insgesamt schlägt sich der gesamtwirtschaftliche Konzentrationsprozess auch in der Fleischwarenindustrie nieder. Die Ausnutzung von Vorteilen immer größerer Produktionseinheiten wird in der Branche optimiert.

Die Zahl der Beschäftigten in der Fleischwarenindustrie ging in den letzten Jahren kontinuierlich zurück. Im Vergleich zu 1996 lag im Jahr 2002 die Beschäftigungsquote wie im Jahre 2001 bei nur noch 83%. Dies bedeutet mit einer Gesamtbeschäftigungszahl von 57.414 Personen einen leichten Anstieg gegenüber 2001.

Der wichtigste Ausbildungsberuf in der Fleischwarenindustrie ist laut Angaben des Bundesverbandes der Deutschen Fleischwarenindustrie e.V. der des Fleischers, Fachrichtung Herstellen von Feinkost und Konserven. In dieser Fachrichtung hat sich die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge seit 1999 wie folgt entwickelt:

1999	2000	2001	2002	2003
3.975	3.720	3.139	3.296	3.185

Fleischerhandwerk

Auch im Fleischerhandwerk konnte trotz des drastischen Einbruchs der Rindfleischnachfrage wegen der BSE-Krise im Jahr 2000 ein leichtes Umsatzplus realisiert werden. Der Gesamtumsatz betrug netto 32,03 Mrd. DM, das entspricht 0,1% mehr als im Jahr 1999. Damit konnte sich auch im Fleischerhandwerk die Umsatzentwicklung wieder stabilisieren.

Den bundesweiten Umsatzzuwächsen in den Ladengeschäften und Filialen des Fleischerhandwerks standen im Jahr 2000 jedoch zum Teil empfindliche Umsatzeinbußen im Liefergeschäft an Anstalten, Betriebskantinen, gastronomische Betriebe und den Einzelhandel gegenüber.

Seit 1991 ist ein Rückgang der Anzahl der Betriebe festzustellen. Während es im Jahr 1991 noch 24.000 Fleischereibetriebe gab, waren es im Jahr 2000 noch 19.868. Es gab in diesem Zeitraum insgesamt 1.464 Neugründungen (einschließlich 766 Übernahmen) und 2.148 Betriebsschließungen, die Differenz beträgt 684 oder 3,3%. Laut Geschäftsbericht des Deutschen Fleischer-Verbands e.V. ist ein Trend zu weniger, aber größeren Betriebseinheiten zu beobachten. Die Zahl der eigenständigen Unternehmen ist in den letzten 20 Jahren zwar nachhaltig zurückgegangen, doch wurde dieser Trend zu Teilen durch die gestiegene Summe der Filialen ausgeglichen. Einschließlich der Filialen beläuft sich die Zahl der fleischerhandwerklichen Betriebe auf rund 31.000. Damit besitzt das Fleischerhandwerk als größte geschlossene Anbietergruppe eine Netz-dichte an Verkaufsstellen, die nach wie vor ihresgleichen sucht.

Im Geschäftsbericht des Fleischer-Verbands wird angegeben, dass die Beschäftigtenzahl im Jahr 2000 um weitere 4,6% zurückgegangen ist. Im Jahresdurchschnitt waren 196.000 Personen, einschließlich der Betriebsinhaber, mithelfenden Familienangehörigen und Auszubildenden im Fleischerhandwerk beschäftigt. Gegenüber dem Vorjahr 1999 bedeutet dies einen Rückgang von 9.400 Beschäftigten.

Ordnungsrelevante Hinweise

Die Untersuchung wurde sowohl in der Fleischwarenindustrie (von April bis Juni 2003) als auch im Fleischerhandwerk (von Juni 2002 bis Januar 2003) durchgeführt. In den beiden Wirtschaftsbereichen wurden folgende Ergebnisse ermittelt:

Fleischwarenindustrie: Von den insgesamt 65 bewerteten Qualifikationshinweisen beziehen sich 26 Hinweise auf eine Aktualisierung von Ausbildungsberufen bzw. die Schaffung neuer Berufe, 14 Hinweise auf die Anpassung der geregelten Weiterbildung, 43 Hinweise auf die Notwendigkeit zur Weiterentwicklung des unregulierten Weiterbildungsangebots, während 12 Hinweise den Bereich der sonstigen informellen Weiterbildung betrafen. Nur 3 Hinweise ergaben sich bezüglich Zusatzqualifikationen.

Fleischerhandwerk: Aus den insgesamt 34 bewerteten Hinweisen ergaben sich 30 Hinweise auf die Aktualisierung von Ausbildungsberufen bzw. auf neue Berufe, 7 Hinweise auf Zusatzqualifikationen, 29 Hinweise auf geregelte Weiterbildung, 49 Hinweise auf unregelmäßige Weiterbildungsangebote eines Trägers und keine Hinweise auf sonstige informelle Weiterbildung.

Ausbildung

Die nach Ansicht der Experten zehn wichtigsten Qualifikationsthemen im Bereich Ausbildung zeigt folgende Übersicht:

Fleischwarenindustrie	Fleischerhandwerk
1. Kundenorientierung (Auftragsabwicklung)	1. Kundenorientierung (Strategische Aspekte)
2. Kostenmanagement (Auftragsabwicklung)	2. Betriebs- und Personalhygiene (Qualität und Verbraucherschutz)
3. Kostenmanagement (Finanzwirtschaft)	3. Betriebliche Qualitätssicherung (Qualität und Verbraucherschutz)
4. Kundenorientierung (Strategische Herausforderungen)	4. Qualitätssicherung bei Rohstoffen (Qualität und Verbraucherschutz)
5. Vertrauensmanagement (Personal- und Organisationsentwicklung)	5. Betriebswirtschaft im Fleischerhandwerk (Strategische Aspekte)
6. Vertrauensmanagement (Auftragsabwicklung)	6. Personalführung (Strategische Aspekte)
7. Kundenorientierung (Personal- und Organisationsentwicklung)	7. Regionale Spezialitäten (Sortimentsentwicklung)
8. Hygiene (Gestaltung der Betriebsmittel)	8. Partyservice (Sortimentsentwicklung)
9. Produkt- und Prozesssicherheit, z. B. durch HACCP - Hazard Analysis and Critical Control Point (Auftragsabwicklung)	9. Verbraucherschutz und -information (Qualität und Verbraucherschutz)
10. Verkaufen (Auftragsabwicklung)	10. Traditionelle Produkte (Sortimentsentwicklung)

Betrachtet man die Top 10 Qualifikationsthemen der Untersuchung der Fleischwarenindustrie, so fällt ein Schwerpunkt im Bereich der **Auftragsabwicklung** auf. Immerhin die Hälfte der höchstbewerteten Qualifikationsthemen stammt aus diesem Bereich.

Schwerpunktübergreifend ist die **Kundenorientierung** von überragender Bedeutung. Nicht weniger als fünf der ersten sieben Qualifikationsthemen befassen sich mit den verschiedenen Aspekten der Kundenorientierung.

Weitere übergreifende Qualifikationsthemen mit besonderer Bedeutung sind **Kostenmanagement** und **Vertrauensmanagement** (jeweils 2 Nennungen unter den Top-Ten). Diese beiden Qualifikationsthemen spielen in insgesamt drei der sechs betrieblichen Kategorien (Auftragsabwicklung, Finanzwirtschaft, Personal-/ Organisationsentwicklung) eine hervorstechende Rolle.

Auch das **Qualitätsmanagement** ist ein relevantes Qualifikationsthema innerhalb der Fleischwarenindustrie. Fünf der ersten 15 Qualifikationsthemen können direkt oder indirekt (Hygiene sowie Produkt- und Prozesssicherheit) diesem Komplex zugeordnet werden.

Betrachtet man die Qualifikationsthemen des Fleischerhandwerks mit der höchsten Bewertung, lässt sich ein Schwerpunkt bei **Qualität und Verbraucherschutz** erkennen. Immerhin vier der zehn Top-Qualifikationsthemen lassen sich diesem Gebiet zuordnen. Jeweils drei der zehn wichtigsten Themen befassen sich mit **strategischen Aspekten** oder **Sortimentsentwicklung**.

Bei der Analyse des Komplexes Qualität und Verbraucherschutz sind **Hygiene und Qualitätssicherung** als wichtige Qualifikationsthemen zu nennen.

Im Rahmen der ausgewerteten strategischen Aspekte spielen die **Kundenorientierung** und Aspekte der **Personalführung** eine wichtige Rolle.

Die relevanten Qualifikationsthemen der Sortimentsentwicklung richten sich schwerpunktmäßig an **traditionellen und regionalen Produkten** aus, berücksichtigen aber auch neue Geschäftsfelder wie **Partyservice** oder **Convenience-Produkte**.

Das Berufsbild Fleischer/-in ist 2004/2005 neu geordnet worden. Die zentralen Projektergebnisse sind in das Erarbeitungsverfahren, wie nachfolgend dargestellt, eingeflossen.

Verordnung vom 21.12.1983	Verordnungsentwurf vom 10.02.2005	Zuordnung von Qualifikationsthemen aus der Branchenuntersuchung
1. Arbeitsschutz, Unfallverhütung, Umweltschutz und rationelle Energieverwendung	1. Berufsbildung, Arbeits- und Tarifrecht	
2. Ausführen von Hygienemaßnahmen	2. Aufbau und Organisation des Ausbildungsbetriebes	
3. Anwenden berufsbezogener gewerbe- und lebensmittelrechtlicher Vorschriften	3. Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit	Arbeitssicherheit [Gestaltung der Betriebsmittel]
4. Kenntnisse des Ausbildungsbetriebes	4. Umweltschutz	Umwelttechnik [Gestaltung der Betriebsmittel]
5. Bedienen und Pflegen von Anlagen, Maschinen und Arbeitsgeräten	5. Umgang mit Informations- und Kommunikationstechnik	

6. Lagern von Zutaten wie Gewürze und Zusatzstoffe sowie Wursthüllen und Verpackungsmaterialien	6. Vorbereiten von Arbeitsabläufen, arbeiten im Team	
7. Beurteilen von Schlachttierkörpern, -hälften, -vierteln und Fleischstücken	7. Durchführung qualitätssichernder Maßnahmen	<ul style="list-style-type: none"> • Betriebliche Qualitätssicherung [Qualität / Verbraucherschutz] • Qualitätssicherung bei Rohstoffen [Qualität / Verbraucherschutz]
8. Zerlegen und Herrichten von Schlachttierkörpern, -hälften und -vierteln	8. Umsetzen von lebensmittelrechtlichen Hygienevorschriften	
9. Verwerten und Verwenden von Fleisch unter Berücksichtigung seiner Beschaffenheit, Zusammensetzung und Reifung	9. Handhaben von Anlagen, Maschinen und Geräten	
10. Herstellen von Koch-, Brüh- und Rohwurst	10. Kontrollieren und Lagern	Verpackungstechnik (Schalenversiegelungsgeräte für den SB-Trend) [Auftragsabwicklung]
11. Herstellen von Koch- und Rohpökelfleisch	11. Kundenservice	<ul style="list-style-type: none"> • Kundenorientierung [Auftragsabwicklung] • Kundenorientierung [Strategische Aspekte] • Vertrauensmanagement (Ehrlichkeit gegenüber Verbrauchern) [Auftragsabwicklung]
12. Herstellen von Hackfleisch und Hackfleischerzeugnissen	12. Beurteilen, zerlegen und herrichten von Schlachttierkörpern und -teilen	
13. Beurteilen von Fleischerzeugnissen	13. Herstellen von Koch-, Brüh- und Rotwurst	
14. Lagern von Fleisch und Fleischerzeugnissen	14. Herstellen von Pökelfleisch	
Fachrichtung Schlachten a) Beurteilen von Schlachttieren b) Transportieren und Treiben von Schlachttieren c) Schlachten von Schlachttieren und Aufbereiten von Schlachtnebenprodukten	15. Herstellen von Hackfleisch	
Fachrichtung Herstellen von Feinkost und Konserven a) Herstellen von Feinkosterzeugnissen b) Herstellen von Salaten c) Herstellen von Fleisch- und Wurstkonserven	16. Verpacken	

Fachrichtung Verkauf a) Herrichten von Fleischteilstücken für den Verkauf b) Beraten der Kunden beim Einkauf von Fleisch c) Präsentieren der Waren	17. Herstellen von küchenfertigen Erzeugnissen	<ul style="list-style-type: none"> • Fertiggericht [Sortimentsentwicklung] • Convenience-Produkte [Sortimentsentwicklung]
	Wahlqualifikationen a) Schlachten b) Herstellen besonderer Fleisch- und Wurstwaren c) Herstellen von Gerichten d) Veranstaltungsservice e) Kundenberatung und Verkauf f) Verpacken von Produkten	

fett: neue Ausbildungsinhalte**Weiterbildung**

Für den Bereich der Weiterbildung haben die Experten sowohl für die Fleischwarenindustrie als auch das Fleischerhandwerk eine Reihe von qualifikationsrelevanten Themenhinweisen ermittelt. Von besonderer Bedeutung sind dabei insbesondere die Qualifikationen, die nicht bereits Gegenstand einer regulären Ausbildung sind und ausschließlich über Weiterbildung vermittelt werden bzw. werden sollen. Hierzu gehören in den einzelnen Wirtschaftsbereichen u.a.:

Fleischwarenindustrie

- EU-Rechtsvorschriften [Auftragsabwicklung]
- Marketing und PR [Auftragsabwicklung]
- Arbeitssicherheit [Betriebs- und Betriebsumfeldanalyse]
- Personalmanagement/-führung [Betriebs- und Betriebsumfeldanalyse]
- Gläserne Produktion / Transparenz [Strategische Herausforderungen]
- EU-Osterweiterung / Markterschließung [Strategische Herausforderungen]
- Berufsperspektiven / Karrierepfade [Personal- und Organisationsentwicklung]

Fleischerhandwerk

- Herkunftsnachweis von Fleisch [Qualität/Verbraucherschutz]
- EU-Zulassung [Qualität/Verbraucherschutz]
- Tierschutzanforderungen [Qualität/Verbraucherschutz]
- Personalwirtschaft, -führung, -entwicklung [Strategische Aspekte]
- Gesundheitsorientierte Ernährungsberatung [Sortimentsentwicklung]
- Produktentwicklung [Sortimentsentwicklung]
- Markenpolitik im Fleischerhandwerk [Qualität/Verbraucherschutz]
- Filialkonzept [Strategische Aspekte]

Gebäudetechnik/-management

Beschäftigungs- und qualifikationsrelevante Branchenindikatoren

Die Facility Management Branche ist ein wachsender Markt, auf dem sich permanent neue Dienstleistungen entwickeln. Im Rahmen der Bewirtschaftung von Mietobjekten, Industrieanlagen und Flächen gehört dazu z.B. die Überwachung von Bau- und Instandsetzungstätigkeiten, die Koordination und Kontrolle von Serviceleistenden des infrastrukturellen Bereiches (z.B. Catering, Reinigung, Hausmeister/Wachdienste etc.) sowie die Betreuung von Eigentümern und Mietern. Ohne Berücksichtigung der intern vollbrachten Facility Management Leistungen verfügte die Branche in Deutschland über ein geschätztes Marktvolumen von 51 Mrd. Euro für das Jahr 2003.

Gleichzeitig mangelt es der Branche jedoch an qualifizierten Fachkräften, die die damit verbundenen Tätigkeiten umfassend ausführen können. Mit einer Qualifizierung im Bereich der dualen Ausbildung könnte die Branche dem Fachkräftebedarf zukünftig adäquat begegnen.

Ausbildungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten bestehen bei großen und mittelständischen Industrieunternehmen mit entsprechendem Immobilienbesitz, bei großen Bauträgern, in Dienstleistungsbetrieben (Immobilienbetreuung, Banken, Gebäudereinigungsfirmen etc.), in Bauingenieurbüros, bei Krankenhausverwaltungen, in öffentlichen Gebäudeverwaltungen sowie in mittelständisch geprägten Handelsbetrieben mit Filialstruktur und Einkaufszentren.

Im Rahmen der Untersuchung (von Januar 2003 bis September 2004) ist ein Qualifizierungsdefizit in der Gebäude- und Objektbewirtschaftung an der Schnittstelle von technischem Überblickswissen und kaufmännischen Kenntnissen identifiziert worden.

Nach Einschätzung der Experten besteht Bedarf sowohl an technischem Wissen aus dem Handwerk als auch an kaufmännischen, rechtlichen und steuerlichen Inhalten, um eine Schnittstellenfunktion zwischen den verschiedenen gebäudewirtschaftlich relevanten Bereichen ausfüllen zu können.

Ordnungsrelevante Hinweise

Im Rahmen einer im März 2004 durchgeführten telefonischen Befragung haben die befragten Unternehmen den Mangel an qualifizierten Arbeitskräften im Facility Management bestätigt. Dabei ist insbesondere die Einschätzung der befragten Unternehmen hervorzuheben, dass Kunden „Lösungen aus einer Hand“ erwarten.

Der Vorschlag eines Berufes mit einer Kombination von kaufmännischen, technischen und serviceorientierten Ausbildungsinhalten wurde von einem Großteil der Befragten als eine adäquate Möglichkeit angesehen, den in der Branche existierenden Mangel an qualifizierten Arbeitskräften zu begegnen.

Auf Basis der typischen Tätigkeitsfelder im Facility Management haben die Experten das Berufskonzept Fachkraft für Gebäude- und Objektbewirtschaftung entwickelt. Abgleich der von den Experten identifizierten Tätigkeitsfelder im Bereich Gebäudemanagement / -technik und deren Berücksichtigung im Rahmen des Eckdatenvorschlags Fachkraft für Gebäude- und Objektbewirtschaftung vom Dezember 2004:

Von den Experten identifizierte Tätigkeitsfelder	Qualifikationskatalog Fachkraft für Gebäude- und Objektbewirtschaft
<p>Unternehmen und Tätigkeitsprofil</p> <ul style="list-style-type: none"> • Das Unternehmen und seine Leistungen erkunden sowie die betrieblichen Zusammenhänge mitgestalten • Geschäftsprozesse und Märkte erkennen • Die Berufsbildung selbstverantwortlich mitgestalten • Die Datenverarbeitung für kaufmännische und technische Anwendungen einsetzen 	<p>1. Der Ausbildungsbetrieb</p> <p>1.1 Stellung und Aufgaben des Ausbildungsbetriebs</p> <p>1.2 Rechtsgrundlage und Organisation des Ausbildungsbetriebs</p> <p>1.3 Berufsbildung, Arbeits- und Sozialrecht</p> <p>1.4 Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit</p> <p>1.5 Umweltschutz</p> <p>2. Informations- und Kommunikationssysteme, Kommunikation und Kooperation</p> <p>2.1 Informations- und Kommunikationstechniken</p> <p>2.2 Datenschutz und Datensicherheit</p> <p>2.3 Kundenorientierte Kommunikation, Mieter- und Eigentümerbetreuung</p> <p>2.4 Teamarbeit und Kooperation</p>
<p>Facility Management Grundlagen (Grundlagenkenntnisse)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lebenszyklus • Prozesse • Flächenmanagement • Gebäudemanagement • Facilities und Services • Strategisches Facility Management 	<p>3. Rahmenbedingungen des Facility Managements</p> <p>3.1 Lebenszyklus, strategisches Facility Management</p> <p>3.2 Gebäude- und Flächenmanagement</p> <p>3.3 Facilities und Services</p>
<p>Kaufmännische Aufgaben als unterstützende Arbeitsfelder</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kalkulationen • Wirtschaftlichkeitsberechnungen • Vertragscontrolling • Beschaffungsprozesse • Absatzprozesse • Auftragsabrechnungen • Budgetcontrolling 	<p>4. Kaufmännische Qualifikationen</p> <p>4.1 Kalkulation</p> <p>4.2 Wirtschaftlichkeitsberechnung</p> <p>4.3 Vertragscontrolling</p> <p>4.4 Beschaffungsprozess</p> <p>4.5 Absatzprozess</p> <p>4.6 Auftragsabrechnung</p> <p>4.7 Budgetcontrolling</p>

<p>Gebäude- und Objekttechnik</p> <ul style="list-style-type: none"> • Technische Systeme in Gebäuden und Objekten verstehen • Bautechnische Grundlagen verstehen • Elektro- und informationstechnische Anlagen, Beleuchtung überwachen • Abwassersysteme kennen • Sanitärtechnik, Heizung, Klima überwachen • Beschichtungen, Holz- und Bautenschutz überwachen • Energieeffizienz (Energieeinsparungen) und Umweltschutz beachten • Schließ- und Sicherheitstechnik (inkl. Brandschutz) anwenden 	<p>5. Gebäude- und Objekttechnik</p> <p>5.1 Bautechnische Grundlagen (Beschichtungen, Holz- und Bautenschutz)</p> <p>5.2 Technische Systeme in Gebäuden und Objekten (Elektro- und informationstechnische Anlagen, Beleuchtung, Abwassersysteme, Sanitärtechnik, Heizung, Klima)</p> <p>5.3 Schließ- und Sicherheitstechnik, Brandschutz</p> <p>5.4 Energieeffizienz, Energieeinsparungen</p>
<p>Bau- und Instandhaltungsprozesse</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bau- und Instandhaltungstätigkeiten erfassen und steuern • Bau- und Instandhaltungstätigkeiten vergeben • Bau- und Instandhaltungstätigkeiten kontrollieren und abrechnen 	<p>6. An-, Verkauf und Bewirtschaftung von Objekten und Gebäuden</p> <p>6.1 Erwerb</p> <p>6.2 Bewirtschaftung (Optimierungspotenziale erkennen und umsetzen)</p> <p>6.3 Verkauf</p> <p>6.4 Flächen- und Fuhrparkmanagement</p> <p>6.5 Bau- und Instandhaltungsmaßnahmen (Bau- und Instandhaltungsmaßnahmen erfassen, steuern, vergeben, kontrollieren und abrechnen)</p> <p>6.6 Infrastrukturelle Serviceleistungen (Bewachung/Objektschutz, Catering, Reinigung, Entsorgung, Interne Logistik etc. erfassen, vergeben, koordinieren, kontrollieren und abrechnen)</p>
<p>An-, Verkauf und Bewirtschaftung von Objekten und Gebäuden</p> <ul style="list-style-type: none"> • Objekte erwerben • Objekte bewirtschaften / Optimierungspotenziale erkennen und umsetzen • Objekte verkaufen • Flächenmanagement • Fuhrparkmanagement 	
<p>Infrastrukturelle Serviceleistungen</p> <p>Infrastrukturelle Serviceleistungen (Bewachung / Objektschutz, Catering, Reinigung, Entsorgung, Interne Logistik etc.) erfassen, vergeben, koordinieren, kontrollieren und abrechnen</p>	

Auf dieser Grundlage ist inzwischen ein neuer Ausbildungsberuf Fachkraft für Gebäude- und Objektbewirtschaftung beim Verordnungsgeber beantragt worden.

Konditorenhandwerk

Beschäftigungs- und qualifikationsrelevante Branchenindikatoren

Mit einem Jahresumsatz von ca. 1.572 Mio. Euro im Jahr 2002 stellt das Konditorenhandwerk einen bedeutenden Wirtschaftsfaktor im deutschen Mittelstand dar. Die positiven Umsatzentwicklungen lassen sich zurückführen auf eine hohe Produktqualität, attraktive Dienstleistungen, kundenorientierte Strategie und gezieltes Kostenmanagement, mit denen sich die selbständigen Konditoren auch zukünftig ihren Markt sichern werden.

Nach erfolgreicher Ausbildung finden zur Zeit ca. 95% alle Konditoren eine Arbeitsstelle. Gleichzeitig klagen 30% der Betriebe über zu wenig Bewerber mit abgeschlossener Berufsausbildung.

Die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge hat sich seit 1999 folgendermaßen entwickelt:

1999	2000	2001	2002	2003
2.227	2.031	2.017	1.798	1.862

Ordnungsrelevante Hinweise

Ausbildung

Aus den im Rahmen der Untersuchung (von Juni bis November 2002) insgesamt ermittelten 64 Qualifikationsthemen zur Qualifikationsentwicklung im Konditorenhandwerk zu den Berufen Konditor/-in und Fachverkäufer/-in im Nahrungsmittelhandwerk ergaben sich 15 Hinweise auf die Aktualisierung von Ausbildungsberufen bzw. auf neue Berufe, 5 Hinweise auf Zusatzqualifikationen, 51 Hinweise auf geregelte Weiterbildung, 61 Hinweise auf unregelmäßige Weiterbildungsangebote eines Trägers und 95 Hinweise auf sonstige informelle Weiterbildung. Es lässt sich somit ein Schwerpunkt im Bereich der Weiterbildung feststellen. Zusatzqualifikationen scheinen von nachrangiger Bedeutung zu sein.

Da parallel zur Befragung bereits die Sachverständigenarbeit zur Novellierung der Ausbildungsverordnung Konditor/-in aufgenommen war, sind die ausbildungsrelevanten Themen unmittelbar in die Sachverständigenarbeit eingeflossen. Darüber hinaus wurde noch ein Qualifikationsthema der zukünftigen Aktualisierung des Ausbildungsberufes zugeordnet.

Die nach Ansicht der Experten zehn wichtigsten Qualifikationsthemen im Bereich Ausbildung – über beide Berufe zusammengefasst – zeigt folgende Übersicht:

1. Maßnahmen zur Kundenbindung (Kundenorientierung)
2. Kundenorientiertes Präsentieren und Verkaufen von Konditoreierzeugnissen (Auftragsabwicklung)
3. Betriebliche Qualitätspolitik (Strategische Herausforderungen)
4. Aktives Verkaufen (Auftragsabwicklung)
5. Mitarbeitermotivation (Personalentwicklung)
6. Kostenrechnung (Finanzwirtschaft)
7. Sich auf veränderte Kundenwünsche im Unternehmensumfeld einstellen (Kundenorientierung)
8. Umgang mit Beschwerden (Kundenorientierung)
9. Unternehmerisches Denken (Strategische Herausforderungen)
10. Unternehmensnachfolge (Strategische Herausforderungen)

Die wichtigsten zehn Qualifikationsthemen stammen vorwiegend aus den Bereichen **Strategische Herausforderungen**, **Kundenorientierung** und **Auftragsabwicklung**.

Die eingehende Betrachtung dieser Qualifikationsthemen lässt zudem den Schluss zu, dass das Qualifikationsthema **Kundenorientierung** für die zukünftige Berufsbildung der Konditor/-innen und Fachverkäufer/-innen im Nahrungsmittelhandwerk von großer Bedeutung ist. Es werden allein fünf der zehn wichtigsten Qualifikationsthemen der Kundenorientierung gewidmet. Ein besonderes Augenmerk wird dabei auf die **Gewinnung und Bindung von Kunden** gelegt. In diesem Zusammenhang sind sicherlich auch die angestrebte Verbesserung der **betrieblichen Qualitätspolitik** und die **Mitarbeitermotivation** zu sehen.

Die Diskussion zusätzlicher potentieller Themen im engeren Expertenkreis ergab, dass weitere Themen innerhalb der bereits erwähnten Themenkreise zukünftig wichtig sein könnten, beispielsweise die **Entwicklung einer Unternehmensstrategie** oder die **laufende Kundenbefragung**.

Allerdings könnten auch Inhalte, die eher außerhalb der bereits erwähnten hoch relevanten Themenbereiche zu suchen sind, zukünftig von Relevanz sein. Exemplarisch sind etwa die **Abgrenzung eigener Konditorerzeugnisse von Convenience-Produkten**, aber auch **Produkte für spezielle Kundenkreise**, zum Beispiel Diabetiker, zu nennen. Diese im engeren Kreise diskutierten Qualifikationsthemen sollten nach Ansicht der Experten durch sonstige informelle Weiterbildung vermittelt werden.

Das parallel zur Untersuchung der Qualifikationsentwicklung im Konditorenhandwerk eingeleitete Neuordnungsverfahren Konditor/-in hat dazu geführt, dass viele der ermittelten Qualifikationsthemen bereits in der neuen Ausbildungsordnung berücksichtigt werden und daher nicht mehr durch die Experten diesem Qualifizierungsrahmen zugeordnet wurden. Der Abgleich zeigt daher auf, in welchen Berufsbildpositionen der neuen Verordnung die ermittelten Qualifikationsthemen aufgegriffen wurden.

Neben der Aktualisierung der fachspezifischen Ausbildungsinhalte enthält die modernisierte Ausbildungsordnung Konditor/-in zum ersten Mal Ausbildungsinhalte, die dem Oberbegriff **Kundenorientierung** zugeordnet werden können. Zum einen handelt es sich dabei um die Pos. 16. Kundenberatung und Verkauf, zum anderen stellen die Pos. 5, 6 und 7 die Optimierung der Arbeitsabläufe und die Qualitätssicherung in den Mittelpunkt, die ebenfalls einen Beitrag zu einer verbesserten Kundenzufriedenheit leisten und daher dem Bedeutungszuwachs der Kundenorientierung im Bäckerhandwerk Rechnung tragen. Darüber hinaus zeigt sich, dass die modernisierte Ausbildungsordnung eine Vielzahl von Themen aus der Untersuchung zur Qualifikationsentwicklung im Konditorenhandwerk berücksichtigt.

Verordnung vom 30.03.1983 Ausbildungsrahmenplan Berufsbildpositionen	Verordnung vom 03.06.2003 Ausbildungsrahmenplan Berufsbildpositionen	Qualifikationsrelevante Hinweise
1. Arbeitsschutz, Unfallverhütung, Umweltschutz und rationelle Energieverwendung	1. Berufsbildung, Arbeits- und Tarifrecht	• Traiteur und Koch als Zusatzqualifikation
2. Ausführen von Hygienemaßnahmen	2. Aufbau und Organisation des Ausbildungsbetriebes	
3. Anwenden berufsbezogener gewerbe- und lebensmittelrechtlicher Vorschriften	3. Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz	• Arbeits- und Gesundheitsschutz

4. Kenntnisse des Ausbildungsbetriebes	4. Umweltschutz	
5. Bedienen und Pflegen von Anlagen, Maschinen und Arbeitsgeräten	5. Umgehen mit Informations- und Kommunikationstechnik	
6. Lagern und Kontrollieren von Roh- und Zusatzstoffen, Halbfabrikaten, Fertigerzeugnissen und Verpackungsmaterialien	6. Vorbereiten von Arbeitsabläufen, Arbeiten im Team	
7. Herstellen und Weiterverarbeiten von Massen	7. Qualitätssichernde Maßnahmen	<ul style="list-style-type: none"> • Traiteurerzeugnisse • Betriebliche Qualitätspolitik • Traiteursortiment
8. Herstellen von Füllungen und Verarbeiten von Früchten	8. Umsetzen von Hygienevorschriften	<ul style="list-style-type: none"> • Branchenbezogene Gesetze und Verordnungen
9. Zusammensetzen und Ausgarnieren von Torten und Desserts	9. Handhaben von Anlagen, Maschinen und Geräten	
10. Herstellen von Feinen Backwaren aus Blätter-, Mürbe- und Hefeteig	10. Lagern und Kontrollieren von Lebensmitteln und Verpackungsmaterialien	
11. Zubereiten und Verarbeiten von Glasuren	11. Herstellen und Weiterverarbeiten von Massen	<ul style="list-style-type: none"> • Lebkuchensortiment
12. Herstellen von Lebkuchen	12. Herstellen von Feinen Backwaren aus Teigen	<ul style="list-style-type: none"> • Teegebäcksortiment • Hefeteigsortiment • Lebkuchensortiment
13. Entwerfen und Gestalten von Konditoreierzeugnissen	13. Herstellen von Füllungen und Cremes	<ul style="list-style-type: none"> • Verarbeiten von exotischen Früchten
14. Herstellen von Marzipan- und Nougaterzeugnissen	14. Überziehen von Konditoreierzeugnissen	<ul style="list-style-type: none"> • Kreative Garnier- und Dekortechniken
15. Herstellen von Erzeugnissen unter Verwendung von Schokolade	15. Herstellen von Salz-, Käse- und Partygebäck	<ul style="list-style-type: none"> • Herzhafte Konditorei
16. Herstellen von Zuckererzeugnissen	16. Kundenberatung und Verkauf	<ul style="list-style-type: none"> • Kundenorientiertes Präsentieren und Verkaufen von Konditoreierzeugnissen • Produktbezogene Ernährungsberatung • Ernährungsbewusste Sortimentsgestaltung • Aktives Verkaufen • Maßnahmen zur Kundenbindung • Umgang mit Beschwerden • Sich auf veränderte Kundenwünsche im Unternehmensumfeld einstellen
17. Herstellen von Pralinen	17. Gestalten von Torten und Konditoreierzeugnissen	<ul style="list-style-type: none"> • Kreative Motivtorten • Eigenes Entwerfen und Gestalten von neuen Konditoreierzeugnissen • Kreative Garnier- und Dekortechniken
18. Herstellen von Speiseeis und Süßspeisen	18. Herstellen von Spezial- und Dauergebäck	

19. Herstellen von Salz- und Käsegebäcken	19. Herstellen von Marzipan-, Schokoladen- und Nougaterzeugnissen	• Marzipansortiment
	20. Entwerfen und Herstellen von Zuckererzeugnissen	
	21. Herstellen von Pralinen	• Pralinensortiment
	22. Herstellen von Speiseeis und Speiseeiserzeugnissen	• Speiseeisgeschäft
	23. Herstellen von Süßspeisen	• Zusammensetzen und Ausgarnieren von Desserts
	24. Herstellen von kleinen Gerichten unter Verwendung frischer Rohstoffe	

fett: neue Ausbildungsinhalte gegenüber der Verordnung von 1983

Weiterbildung

Für die Weiterbildung im Konditorenhandwerk haben die Experten eine Reihe von qualifikationsrelevanten Hinweisen gegeben. Von besonderer Bedeutung sind dabei insbesondere die Qualifikationen, die nicht bereits Gegenstand einer geregelten Ausbildung sind und ausschließlich über Weiterbildung vermittelt werden bzw. werden sollen. Hierzu gehören u.a.:

Auftragsabwicklung im Konditoreibetrieb

1. Traiteurerzeugnisse
2. Hochzeitsservice und Catering
3. Ernährungsbewusste Sortimentsgestaltung

Strategische Herausforderungen für das Konditorhandwerk

4. Existenzgründung
5. Unternehmerisches Denken
6. Corporate Identity
7. Maßnahmen zur Verkaufsförderung
8. Veränderte Kundenwünsche als wichtigen Bestandteil der eigenen Strategie verstehen
9. Ausbilden im Verbund
10. Traiteursortiment
11. Frühstücksgeschäft
12. Kaffeabar / Trendgetränke

Personalentwicklung im Konditorenhandwerk

13. Selbstlernkompetenz
14. Fremdsprachen

Finanzwirtschaft im Konditorbereich

15. Kreditbeschaffung

Betriebs- und Betriebsumfeldanalyse im Konditorhandwerk

16. Planung für Backstuben, Küche, Laden und Café
17. Snackgeschäft / Coffee to go
18. Herzhafte Konditorei
19. Verbraucherinformation

Versicherungswirtschaft

Beschäftigungs- und qualifikationsrelevante Branchenindikatoren

Auf dem deutschen Versicherungsmarkt waren im Jahre 2003 677 Versicherungsunternehmen tätig, davon 251 Nichtleben-Versicherer, 119 Lebensversicherer, 55 Krankenversicherer und 49 Rückversicherer. Es wurden in diesem Zeitraum 385.255 Mio. Euro von Versicherern, bei einem Portfoliobestand von 980.989 Mio. Euro, neu investiert.

Im Jahr 2003 waren 244.300 Arbeitnehmer im deutschen privaten Versicherungsgewerbe beschäftigt, 3.800 weniger als im Vorjahr.

Geschäftsentwicklung nach Versicherungsbereichen

Lebensversicherer

Das Neugeschäft im Lebensversicherungsbereich sank von 2002 auf 2003 um 14,3% auf 8,4 Mio. Neuverträge, es lag damit wieder auf dem Niveau von 2001. Dieser Rückgang ist in erster Linie auf das um 30,9% niedrigere Neugeschäft im Bereich Renten- und sonstigen Lebensversicherungen zurückzuführen. Den größten Anteil der neu geschlossenen Verträge machten Renten- und sonstige Versicherungen aus (41,7%).

Der Gesamtbestand an selbst abgeschlossenen Lebensversicherungen betrug in 2003 91,3 Mio. Verträge – ein Anstieg gegenüber dem Vorjahr um 0,9%, die Versicherungssumme betrug 2.139,1 Mrd. Euro (+4,4%).

Krankenversicherer

Vom Jahr 2002 stiegen die gebuchten Brutto-Beiträge im selbst abgeschlossenen Krankenversicherungsgeschäft auf 24,7 Mrd. Euro in 2003. Damit wuchs dieser Bereich um 7,2% und damit etwas stärker als im Vorjahr (6,0%). Im Geschäftsjahr 2003 wurden 15,1 Mrd. Euro für Versicherungsfälle gezahlt, 4,1% mehr als im Vorjahr.

Schaden- und Unfallversicherer

Schaden- und Unfallversicherungsunternehmen erzielten in 2003 gebuchte Brutto-Beiträge von 57,8 Mrd. Euro, 2,6% mehr als im Vorjahr. Für Versicherungsfälle des Geschäftsjahres wurden mit 19,8 Mrd. Euro 9,5% weniger als in 2002 gezahlt, für Fälle aus den Vorjahren dahingegen 9,6% mehr (15,4 Mrd. Euro).

Den größten Teil der Schaden- und Unfallversicherer machte – nach Brutto-Beiträgen zu urteilen – die Kraftfahrtversicherung aus, sie erwirtschaftete 22,4 Mrd. Euro, was einem Plus gegenüber dem Vorjahr von 2,3% entspricht. In der allgemeinen Haftpflichtversicherung wurden 7,0 Mrd. Euro (+1,8%), in der Feuerversicherung 2,1 Mrd. Euro (+9,2%) und in der Verbundenen Wohngebäude- und Verbundenen Hausratsversicherung gemeinsam 6,2 Mrd. Euro Brutto-Beiträge erwirtschaftet (+2,3%). Der Bereich der Allgemeinen Unfallversicherung konnte um 1,5% auf 5,8 Mrd. Euro zulegen.

Die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge hat sich seit 1996 wie folgt entwickelt:

1996	1999	2000	2001	2002	2003
4.273	5.200	5.458	5.659	5.519	5.154

Ordnungsrelevante Hinweise

Die Versicherungswirtschaft hat 2004 eine Zukunftswerkstatt mit Führungskräften der Branche durchgeführt mit dem Ziel, die Anforderungen und Tätigkeiten von Versicherungskaufleuten im Jahr 2010 einzuschätzen. Ausgehend von aktuellen Berichten und Erfahrungen haben die Branchenexperten Zukunftsszenarien entwickelt und daraus Schlussfolgerungen zu den Qualifikationsanforderungen für die zukünftige Ausbildung der Versicherungsfachkräfte gezogen.

Vor diesem Hintergrund wurde im Rahmen des KWB-Projektes das Untersuchungsverfahren modifiziert, um die in den Zukunftsszenarien zugrunde gelegten Annahmen zu evaluieren.

Insgesamt wurden drei Bereiche untersucht:

- Branchenentwicklungen
- Kompetenzanforderungen
- Fachkräftemangel

Nach Ansicht der Experten werden die nachfolgend genannten Einflussgrößen die Branchenentwicklungen bis 2010 beeinflussen:

- | | |
|----------------------|--|
| 1. Demografie | 6. Produkte |
| 2. Politik und Recht | 7. Kunde |
| 3. Mitarbeiter | 8. Technik |
| 4. Absatz | 9. Markt |
| 5. Kosten | 10. Kapitalmarkt und Kapitalmarktausstattung |

Kompetenzspektrum

Versicherungskaufleute werden nach Einschätzung der Experten zukünftig ein sehr breites Kompetenz- und Qualifikationsspektrum aufweisen müssen. Dabei wird die Vertriebstätigkeit weiter in den Mittelpunkt rücken und die zunehmende Kundenorientierung verstärkt nichtfachliche Anforderungen hervorrufen.

Rangfolge der Kompetenzbereiche:

1. Verkaufs- und Beratungskompetenz
2. Übergreifende Einstellungen und Verhalten
3. Technikkompetenz
4. Servicekompetenz
5. Produktwissen
6. Allgemeinwissen

Fachkräftebedarf

Die Versicherungswirtschaft wird sich aufgrund eines angenommenen Fachkräftemangels in der Zukunft und trotz derzeit noch nicht besonders großen Schwierigkeiten bei der Besetzung offener Stellen um eine entsprechende Personalentwicklung innerhalb des Wirtschaftsbereichs bemühen müssen. Denn nach Ansicht der Experten wird die Möglichkeit der externen Deckung des Fachkräftebedarfs nur von geringer Bedeutung sein.

Rangfolge der Auswirkungen der Entwicklungen auf den Fachkräftebedarf:

- Demografische Entwicklung
- Verstärkte Dienstleistungsorientierung
- Zunehmende Bedeutung der Informations- und Kommunikationstechnologien
- Bedarfsveränderungen der Kunden

- Spezialisierungstendenzen
- Aufbau von (Unternehmens-)Kooperationen
- Veränderungen in der Lohn- und Gehaltsstruktur
- Innovationen im technischen Bereich

Die Annahmen und Schlussfolgerungen, die in der Zukunftswerkstatt Versicherung getroffen wurden, werden weitestgehend durch die Ergebnisse des modifizierten IDQ[®]-Prozesses bestätigt.

Es lassen sich drei Haupttendenzen festmachen, die die zukünftigen Entwicklungen in der Versicherungsbranche prägnant umreißen. Diese Ergebnisse sollten bei einer Neuordnung des Berufsbildes Versicherungskaufmann berücksichtigt werden.

Zunehmende Vertriebsorientierung

Die gesamte Versicherungsbranche wird sich zukünftig noch mehr als in den vergangenen Jahren auf den Vertrieb konzentrieren. Mitarbeiter der Versicherungsunternehmen werden hoch spezialisierte Sparten-, aber auch allgemeine funktionsübergreifende Kompetenzen vertriebsorientiert einsetzen. Verkaufsimpulse und Vertriebschancen werden effizienter genutzt. Die Produktgestaltung wird an veränderte Anforderungen im Vertrieb reagieren, beispielsweise werden Kompositversicherungen im Vertriebsbereich auf alternative Provisionsmodelle umgestellt.

Erweiterung der Produktpalette

Während die heutige Produktlandschaft in der Versicherungsbranche noch durch Standardprodukte gekennzeichnet ist, werden in Teilbereichen der Produktlandschaft zukünftig Entwicklungstendenzen hin zu flexiblen Produkten zu verzeichnen sein. Anstatt integraler Produkte werden hier Produktmodule den Versicherungskunden die Möglichkeit bieten, durch entsprechende Kombination genau die Risikobereiche abzudecken, die ihre individuelle Lebenssituation mit sich bringt. Neben diesen stark individualisierten Produkten wird der Großteil der Produktpalette von Standardprodukten dominiert.

Daneben werden Finanzprodukte den Brückenschlag zwischen Versicherungs- und anderen Finanzprodukten vorantreiben. Den Versicherungskunden werden in Zukunft Produktlösungen geboten, die traditionelle Versicherungsprodukte noch stärker mit Anlage- und Darlehensprodukten kombinieren. Im Rahmen von Finanz-Produktlösungen wird der Anteil ursprünglich eher bankenbezogener Produkte steigen.

Versicherungsprodukte werden in Zukunft kürzere Produktzyklen aufweisen. Ein Schwerpunkt zukünftiger Kundenberatung wird im Bereich Vorsorge liegen.

Breites Wissen vor tiefem Wissen

Spartenübergreifende Einstellungen sowie Verhaltensweisen werden die entscheidenden Anforderungen an den Versicherungsmitarbeiter der Zukunft sein. Um einen Überblick über die wachsende Produktpalette zu behalten, werden seine produktspezifischen Kenntnisse „in die Breite“ wachsen müssen, um Kunden fachgerecht beraten zu können. In der Kundenberatung wird breites Wissen daher tiefes Wissen, über das durch moderne Technologien bei Bedarf verfügt werden kann, dominieren.

Darüber hinaus wird divisionales Bereichsdenken der Orientierung am Erfolg der Gesamtorganisation weichen, das holistische Verständnis der Mitarbeiter für Geschäftsprozesse wird ein entscheidender Faktor für das zukünftige Bestehen von Versicherungsunternehmen sein.