

Neue Berufe

Stand · Bedeutung · Perspektiven

Befragungsergebnisse

Neue Berufe · Zwischenbilanz	3
Ergebnisse im Überblick	5
Schwerpunkte der Befragungsergebnisse	6
Die neuen Berufe nach Kernkriterien · Übersicht	10
Berufsprofile A – Z · Einzelauswertung	13
Register der Berufe	66

Neue Berufe 1996 bis 2006 · Zwischenbilanz

Mitte der 90er Jahre begann die Initiative Neue Berufe – als Antwort auf den beschleunigten Strukturwandel und die Entwicklung von der Industrie- zur Informations- und Dienstleistungsgesellschaft. Seither sind 55 neue Berufe entstanden. Zehn Jahre danach ist es an der Zeit, die bisherigen Ergebnisse und Erfahrungen in der Wirtschaft zu analysieren und auszuwerten und eine Zwischenbilanz zu ziehen.

Hintergrund der Initiative war, dass – auf Grund des durch die IT-Techniken und -Technologien ausgelösten Strukturwandels – in vielen Industriebranchen Beschäftigung und Ausbildungsplätze zurückgingen, während für neue und expandierende Dienstleistungsbranchen und neue dienstleistungsbezogene Tätigkeiten keine adäquaten Ausbildungsberufe vorhanden waren. Der Großteil der Ausbildungsberufe war auf gewerbliche und technische Tätigkeitsfelder ausgerichtet. Dagegen fehlte es weitgehend an Ausbildungsmöglichkeiten für Dienstleistungssektoren. Außerdem verringerten sich – angesichts gesteigerter Anforderungen in vielen Berufen im Zuge von Neuordnungen – praxisbezogene Ausbildungsmöglichkeiten für die wachsende Zahl von Jugendlichen ohne qualifizierte Schulabschlüsse. Im Rahmen der Initiative Neue Berufe wurden seither rund 250 Berufsvorschläge geprüft, aus denen 55 Berufe entstanden sind. Weitere Konzepte wurden in Form von neuen Fachrichtungen, Schwerpunkten, Einsatzfeldern oder durch Integration der Inhalte in bestehende Profile umgesetzt.

Welche Auswirkungen fehlende Berufe für die Personalentwicklung in neuen Branchen und Geschäftsfeldern haben können, zeigt das Beispiel der IT-Berufe, die zu den ersten neu erlassenen Berufen gehörten. Zuvor hatte sich die Wirtschaft ein Jahrzehnt vergeblich um neue duale Ausbildungsmöglichkeiten in diesem Bereich bemüht. Das Fehlen geeigneter Ausbildungsberufe für den differenzierten Qualifikationsbedarf von Herstellern, Entwicklern, Beratern und Anwendern war eine wichtige Ursache für den Mitte der 90er Jahre drastisch steigenden Fachkräftemangel im IT-Sektor, der sich schließlich auch in der Greencard-Initiative niedergeschlagen hat.

Die große Mehrzahl der neuen Berufe hat sich positiv entwickelt. Inzwischen werden in diesen neuen Berufen bereits 10 Prozent der Ausbildungsverträge abgeschlossen. Dabei ist zu berücksichtigen, dass bei Berufen ohne unmittelbare Vorläufer das Ausbildungspotenzial meist erst nach 4 – 5 Jahren annähernd erreicht werden kann, wie die Erfahrungen in der Wirtschaft zeigen. Denn bei neuen Branchen und jungen Unternehmen ohne Ausbildungserfahrung sind beim Einstieg in die betriebliche Ausbildung zunächst Ausbildungsbereitschaft und Engagement zu entwickeln, unterschiedliche Anlaufprobleme zu lösen, bis eine Ausbildungskultur entsteht. Es sind somit mehrere Jahre nötig, um ein neues Profil bei Unternehmen und Bewerbern umfassend einzuführen.

Die meisten der in den letzten Jahren neu erlassenen Berufe sind als Qualifikationsprofil nicht völlig neu. Sie basieren auf Qualifizierungsmöglichkeiten in anderer Form bzw. auf anderer Rechtsgrundlage, oder es bestand bereits ein dualer Vorläuferberuf, der weiterentwickelt wurde. Weitere neue Berufe entstanden durch Neuschneidung oder Profilerweiterung im Zuge von Neuordnungen. Ein Drittel zielt darauf ab, wachsende Zukunftsbranchen in die duale Ausbildung zu integrieren.

Die Befürchtungen von verschiedenen Seiten, dass die Aktion zu einer Inflation der Berufe führen würde, hat sich nicht bestätigt. Der seit Jahren insgesamt rückläufige Trend bei den Berufezahlen wurde nicht gestoppt oder umgekehrt. Bei über 50 neuen Berufsprofilen ging die Gesamtzahl weiter von 364 im Jahr 1996 auf inzwischen 342 zurück. Bei der Entwicklung der neuen Berufe wurden auch aktuelle ordnungspolitische Anforderungen berücksichtigt. So dominieren nicht Monoberufe, sondern differenzierte Strukturkonzepte mit passgenauen Lösungen für unterschiedlichen Qualifizierungsbedarf. Die Mehrzahl der neuen Berufe hat Differenzierungen, ein Drittel ist in Berufsgruppen integriert, weitere sind in Anrechnungsmodellen zusammengeführt.

Die Analyse der Erfahrungen in den verschiedenen Wirtschaftsbereichen zeigt auch, dass neue Berufe insbesondere wegen des speziellen fachlichen Know-hows und der mehrjährigen Anlaufzeiten große Herausforderungen für die Berufsschulen darstellen. Deshalb ist auch bei den Berufsschulen noch mehr Flexibilität notwendig. Dazu gehört, gemeinsame Beschulungsmöglichkeiten verstärkt aufgreifen, um – insbesondere in der Einführungsphase – das betriebliche Ausbildungsengagement zu unterstützen. Bei Berufen mit speziellem Fachprofil sollten das – insbesondere in den Bildungseinrichtungen der Wirtschaft vorhandene – Know-how für die Beschulung noch gezielter genutzt und dafür bessere Rahmenbedingungen geschaffen werden.

Als Fazit ist festzustellen: Die Aktion Neue Berufe war – wie die parallele Initiative zur Beschleunigung der Ordnungsverfahren – ein wichtiger Meilenstein in der Entwicklung des Berufsbildungssystems. Beide waren notwendige Schritte zum richtigen Zeitpunkt, um das duale Ausbildungssystem aus der Stagnation zu lösen und seine Ausrichtung auf die Anforderungen des 21. Jahrhunderts in Gang zu bringen. Der aktuelle Vorwurf an die Berufsbildungspolitik, sie habe die Entwicklung zur Dienstleistungsgesellschaft verschlafen, wird so widerlegt: Mit einer Vielzahl von neuen Profilen für Dienstleistungsbranchen oder -tätigkeiten wurde das Berufespektrum für den Qualifizierungsbedarf der Informations- und Dienstleistungsgesellschaft geöffnet – auch wenn noch immer weitaus mehr Berufe in gewerblichen und technischen als in kaufmännischen und dienstleistungsbezogenen Bereichen bestehen. Es gab Impulse zur Entwicklung flexibler, durchlässiger Strukturkonzepte. Außerdem ist es vielfach gelungen, vorhandene Qualifizierungswege in das duale System zu integrieren und auf eine bundeseinheitliche Basis zu stellen.

Der Strukturwandel wird sich fortsetzen und weiterhin regelmäßig Bedarf an neuen Qualifikationsprofilen zur Folge haben. Wenn die duale Ausbildung auch in Zukunft das Qualifikationsniveau der Fachkräfte flächendeckend sichern und für die Mehrzahl der Jugendlichen den qualifizierten Berufseinstieg gewährleisten soll, müssen dafür immer wieder attraktive, praxisnahe und durchlässige Berufskonzepte zur Verfügung stehen, die dem Qualifizierungsbedarf der Betriebe und ihren Ausbildungsmöglichkeiten aktuell entsprechen, den Interessen und Voraussetzungen der Jugendlichen Rechnung tragen und Ausbildungsorganisation, -durchführung und Prüfung effizient ermöglichen.

Helen Diedrich-Fuhs

Geschäftsführerin

KURATORIUM DER DEUTSCHEN WIRTSCHAFT FÜR BERUFSBILDUNG

Ergebnisse im Überblick

1. Zwischen 1996 und 2006 wurden 55 neue Berufe erlassen. Daneben gab es 20 neue Berufsbezeichnungen für bestehende Berufe. Die Gesamtzahl der Berufe ist in diesem Zeitraum weiter von 364 auf 342 gesunken.
2. Allein in den Jahren 1997 und 1998 trat rd. ein Drittel der neuen Berufe in Kraft. Weitere zeitliche Schwerpunkte stehen in Verbindung mit der Neuordnung der umwelttechnischen Berufe und mit der Erarbeitung einer Reihe von 2-jährigen Ausbildungsberufen. Im Übrigen werden pro Jahr im Durchschnitt 3 – 4 neue Berufe erlassen.
3. Die meisten neuen Berufe haben sich sehr positiv entwickelt und finden gute Akzeptanz bei Betrieben und Bewerberinnen. Inzwischen fallen 10 Prozent der dualen Ausbildungsverhältnisse auf neue Berufe. Dabei sind die Ausbildungspotenziale der Berufe branchen- und profilbezogen sehr unterschiedlich. Einige Berufe haben ausgeprägte regionale Schwerpunkte. In vielen Berufen ist das Potenzial noch nicht ausgeschöpft.
4. Mit den neuen Berufen wird gezielt dem Strukturwandel und der Entwicklung zur Informations- und Dienstleistungsgesellschaft Rechnung getragen:
 - Fast jeder zweite neue Beruf hat einen ausgeprägten Dienstleistungsbezug (Dienstleistungsbranche und/oder Dienstleistungstätigkeit).
 - Mehr als ein Drittel der neuen Berufe hat Bezüge zum Technologiewandel und betrifft IT- oder Medienbranchen bzw. -Tätigkeitsfelder.
5. Nur ein kleiner Teil der neuen Qualifikationsprofile ist völlig neu. In über 70 Prozent der Berufe gab es zuvor alternative Qualifizierungsformen. Hier konnten mit der Berufsinitiative weitere Qualifizierungsfelder in das duale Ausbildungssystem integriert werden.
6. 15 Prozent der neuen Berufe sind 2-jährige Berufe. Sie tragen dem differenzierten Qualifizierungsbedarf in den Unternehmen wie auch unterschiedlichen Voraussetzungen und Interessen der Schulabgänger Rechnung. Ein Teil dieser Berufe bietet auch Perspektiven für die Integration von Jugendlichen mit weniger qualifizierten Schulabschlüssen.
7. Bei der Strukturentwicklung wurden in vielen Berufen die aktuellen ordnungspolitischen Anforderungen Flexibilität, Durchlässigkeit und Praxisbezug aufgenommen:
 - Ein Drittel der Berufe ist in Berufsgruppen geordnet.
 - Ein weiteres Drittel hat unterschiedliche Differenzierungsformen.
 - Ein Drittel sind Monoberufe ohne Differenzierungen.
8. Bei neuen Berufen liegt der Schwerpunkt auf BBiG-Berufen (85 Prozent). Über ein Drittel der neuen Berufe wird in mehreren Bereichen ausgebildet.
9. Für die Einführung von neuen Berufen ist deutlich mehr als ein Jahr erforderlich. Es dauert i. d. R. mindestens 4 – 5 Jahre, bis neue Berufe ausreichend bekannt sind, um ihr Ausbildungspotenzial annähernd zu erreichen. Dafür ist ein breites Ausbildungsmarketing erforderlich.
10. Für die neuen Berufe ist die Ausbildung keine Sackgasse. Bei nahezu allen 2-jährigen Berufen gibt es Weiterqualifizierungsmöglichkeiten mit Anrechnungsoption. Darüber hinaus gibt es für alle neuen Berufe diverse Fortbildungsmöglichkeiten.

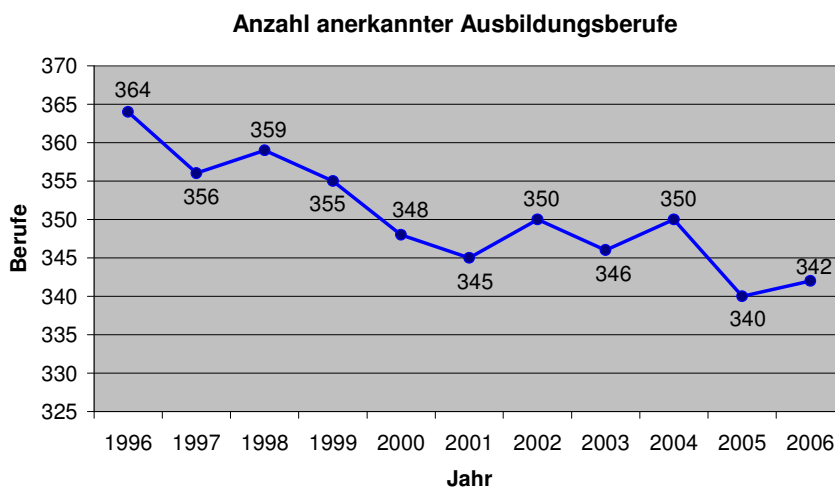
Schwerpunkte der Befragungsergebnisse

1. Trotz neuer Berufe: Gesamtzahl rückläufig

In den Statistiken variiert die Zahl der neuen Berufe erheblich. So werden für den Zeitraum 1996 bis 2006 teilweise 75 neue Berufe genannt. Davon sind 14 tatsächlich keine neuen Berufe, weil es sich um neue Bezeichnungen für bestehende Berufe (dual oder nach öffentlichem Recht) handelt. In vier Fällen wurden neue Fachrichtungen bei bestehenden Berufen geschaffen. Außerdem wurde der Werbe- und Medientvorlagenhersteller inzwischen in den Mediengestalter Digital und Print integriert. Der Spezialtiefbauer umfasst spezifische Tätigkeiten, die aus der Neuschneidung der Bauberufe verblieben sind.

Es entstanden somit 55 neue Berufe, wovon 39 unmittelbar oder mittelbar (23 bzw. 16 Berufe) auf alternativen Ausbildungskonzepten basieren. Auch diese Qualifikationsprofile sind somit nicht völlig neu.

Den neuen Berufen standen jeweils zahlreiche Aufhebungen gegenüber. Die Anzahl der anerkannten Ausbildungsberufe sank zwischen 1996 und 2006 – nach BIBB-Angaben – von 364 um 22 auf 342 Berufe. Die Tendenz wird sich trotz weiterer laufender Berufsprojekte fortsetzen. So werden zurzeit 32 alte Berufe aus der Zeit vor 1969 (BBiG) auf Initiative des BMWi hinsichtlich Bedarf/Aktualisierungsbedarf überprüft. Dabei werden vielfach Möglichkeiten der Integration, Zusammenführung mit anderen oder der Aufhebung in Frage kommen, so dass die Gesamtzahl der anerkannten Ausbildungsberufe weiter sinken wird.



2. Bedarf variiert

Der Bedarf an neuen Berufen variiert erheblich. Allein in den Jahren 1997 und 1998 entstanden rd. ein Drittel der neuen Berufe. Dies bestätigt, dass es zu Beginn der Initiative einen großen Nachholbedarf gab. Auch in 2002 war die Zahl der neuen Berufe überdurchschnittlich, da für den umwelttechnischen Bereich 4 neue Berufe entwickelt wurden. Später – vor allem 2004 und 2005 – wurden die 2-jährigen Berufe – meist im Anrechnungsmodell mit Berufen mit 3-jähriger Ausbildungsdauer – erlassen. Davon abgesehen sind pro Jahr tendenziell 3 – 4 neue Berufe in Kraft getreten.

Jahr	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	gesamt
Neue Berufe	2	7	10	2	1	3	8	6	5	7	4	55

3. 10 Prozent der Ausbildungsverhältnisse in neuen Berufen

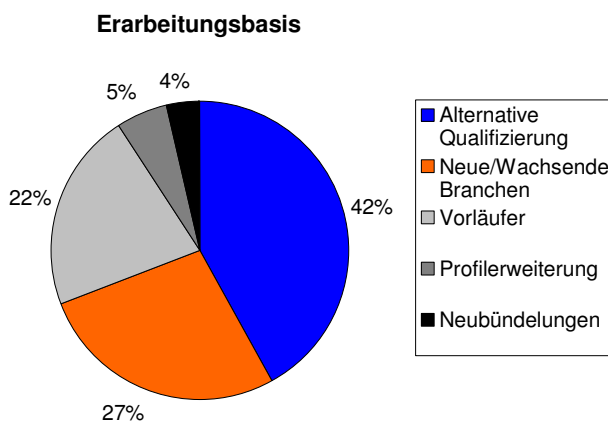
Ende 2006 wurden insgesamt fast 150.000 Jugendliche/junge Erwachsene in den neuen Berufen ausgebildet. Das sind knapp 10% aller Ausbildungsverhältnisse im dualen System. Die Berufe decken ein sehr unterschiedliches Spektrum ab. Während einige Berufe flächendeckend, z. T. branchenübergreifend ausgebildet werden, bedienen andere Berufe den Ausbildungsbedarf in Schwerpunktregionen, Spezialbereichen und Marktnischen. Die Zahl der Ausbildungsverhältnisse reicht deshalb von 42 beim Fassadenmonteur (Inkrafttreten 1999) bis 23.304 beim Mechatroniker (1998). Fast die Hälfte der neuen Berufe hat mehr als 1.000 Ausbildungsverhältnisse, 8 neue Berufe sogar mehr als 5.000. Auf der anderen Seite gibt es 5 neue Berufe, bei denen die Ausbildungszahlen unter 100 liegen. 3 dieser Berufe befinden sich noch in der Einführungsphase. Es dauert jedoch mehrere Jahre, bis ein neuer Beruf an sein tatsächliches Ausbildungspotenzial heranreicht.

Zahlenmäßige Verschiebungen zwischen neuen und bestehenden Berufen – Verdrängungseffekte – sind die Ausnahme und dann gering. Die neuen Berufe leisten somit einen wichtigen Beitrag zur Steigerung der Ausbildungszahlen und für einen Nachfrageausgleich auf dem Ausbildungsstellenmarkt.

4. Hintergründe für Berufsinitiativen

Die Initiativen für neue Berufe basieren auf speziellen Ausgangslagen und haben unterschiedliche Hintergründe – wie z. B. dualer Vorläuferberuf, der weiterentwickelt wurde, neue oder expandierende Tätigkeitsfelder und Integration alternativer Qualifizierungs-Formen in das duale System. In vielen Fällen ist eine Zuordnung nicht eindeutig möglich, da die Berufe auf verschiedenen Ansätzen basieren. Schwerpunktmäßig waren dies:

- 23 neue Berufe (42%) entstanden unmittelbar aus bisher alternativen Qualifizierungsformen – z. B. schulischen Bildungsgängen, Anlern-/Einarbeitungsmaßnahmen und Weiterbildungen.
- 15 Berufe (27%) basierten auf dem Strukturwandel mit dem Aufkommen neuer Tätigkeitsfelder oder auf ein außerordentliches Branchenwachstum bzw. deutliche Erweiterung von Branchen / Tätigkeitsfeldern.
- 12 der neuen Berufe (22%) basieren auf dualen Vorläuferberufen, die weiterentwickelt wurden. Bei 3 Berufen (5%) wurde das bisherige Berufsprofil maßgeblich um neue Inhalte erweitert.
- Bei 2 Berufen (4%) wurden – schwerpunktmäßig – Qualifikationen neu gebündelt. Hierzu zählt der Mechatroniker, bei dem Tätigkeitsbereiche des Mechanikers und des Elektrikers zusammengeführt wurden.



Seit den 90er Jahren läuft der Wandel von der Industrie- zur Informations-/Dienstleistungsgesellschaft und wird sich in Zukunft fortsetzen. Inzwischen bestehen bereits über 70% der Arbeitsplätze in Dienstleistungsbranchen oder Tätigkeitsfeldern mit unmittelbarem Dienstleistungsbezug. Diese Entwicklung spiegelt sich auch in der Entwicklung der neuen Berufe wider. 25 der 55 neuen Berufe (45%) beziehen sich auf neue wachsende Dienstleistungsbranchen bzw. -tätigkeitsfelder. Darüber hinaus enthalten viele der neuen Berufe einzelne Dienstleistungselemente.

Der **Trend zur Dienstleistungsgesellschaft** hat sich nicht nur bei neuen Berufen, sondern auch bei der Modernisierung bestehender Berufsbilder umfassend niedergeschlagen.

Auch die fortschreitende technische bzw. technologische Entwicklung hat zu Veränderungen bei betrieblichen Tätigkeitsprofilen geführt, die auch Bedarf an dualen Ausbildungsmöglichkeiten im IT- und Medienbereich zur Folge haben. Hierauf wurde mit neuen Berufen reagiert. So beziehen sich über ein Drittel der neuen Berufe auf Technologie-/Medienbranchen bzw. -tätigkeiten.

Darüber hinaus ist der **Technologiewandel** auch ein wesentlicher Auslöser für die Modernisierung bestehender Ausbildungsordnungen.

5. Integration weiterer Branchen- und Tätigkeitsfelder

Mit den neuen Berufen ist es auch vielfach gelungen, Branchen- und Tätigkeitsfelder, in denen bisher schulisch, per Zusatzqualifizierung, Weiterbildung, nach öffentlichem Recht oder on-the-job qualifiziert wurde, in die duale Ausbildung zu integrieren und so bundeseinheitliche Qualitätsstandards in diesen Qualifikationsfeldern zu setzen. Dies gilt für 39 Berufe (71%). Damit wurde der Radius des dualen Ausbildungssystems vergrößert und das Ausbildungsspektrum ausgeweitet.

6. Mehr Differenzierung durch zweijährige Berufe

Im Zeitalter lebenslangen Lernens steigt der Bedarf an kompakten, auch zeitlich kürzeren Ausbildungsgängen für die Erstausbildung. Außerdem wird bei weiter rückläufigen Beschäftigungsmöglichkeiten für Ungelernte die Berufsausbildung zunehmend zur Vorbedingung für die Integration in das Arbeitsleben. Es werden noch mehr differenzierte Ausbildungskonzepte für verschiedene betriebliche Anforderungen und die unterschiedlichen Begabungs- und Leistungsprofile benötigt.

Mit der Mehrzahl der 8 2-jährigen Berufe mit konzentriertem Aufgabenspektrum konnte auch für praktisch interessierte Jugendliche ein Einstieg in die duale Ausbildung geschaffen werden. In diesen Berufen mit 2-jähriger Ausbildungsdauer gab es Ende 2006 fast 15.000 Ausbildungsverhältnisse. Dabei sind diese Berufe keine Sackgasse, sondern bieten interessante, verantwortungsvolle Beschäftigungsfelder und ermöglichen i. d. R. die Fortführung der Ausbildung in 3-jährigen Berufen. Hierbei wird die absolvierte Ausbildungszeit meist voll angerechnet. Abhängig von der Entwicklung der Auszubildenden eröffnet sich ein breites Feld an Fortbildungsmöglichkeiten und Karriereperspektiven.

7. Differenzierte Strukturkonzepte

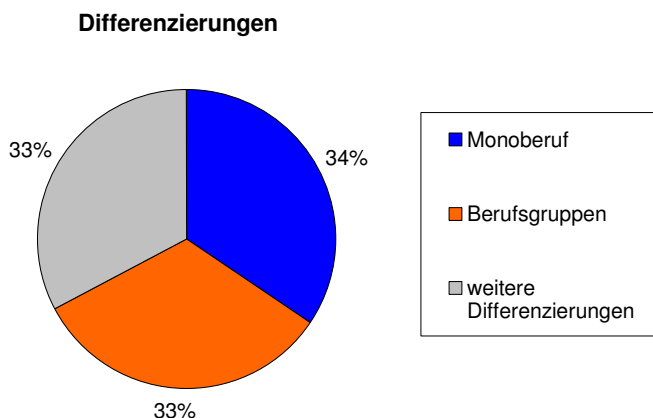
Im Zuge des beschleunigten Strukturwandels gewinnen flexible Strukturkonzepte mit gemeinsamen Qualifikationen und Differenzierungs-/Wahlmöglichkeiten zunehmend an Bedeutung, um betriebliche Ausbildungsmöglichkeiten umfassend zu nutzen und die Voraussetzungen / Interessen der Bewerber adäquat zu berücksichtigen.

Bei neuen Berufen wurden mehrheitlich Strukturkonzepte mit Differenzierungen gewählt:

36 Berufe mit Differenzierungen (66%), davon

- 18 Berufe in Berufsgruppen (33% der neuen Berufe)
- 8 Berufe im Anrechnungsmodell bzw. mit Anrechnungsoption (15%)
- 10 Berufe mit Binnendifferenzierung (18%)

19 Monoberufe ohne Differenzierung (34%)



Bei den neuen Berufen wurden als Binnendifferenzierung gewählt:

- 8 mal Einsatzgebiete (14% der neuen Berufe / 38% der Binnendifferenzierungen)
- 7 mal Schwerpunkte (13% / 33%)
- 4 mal Fachrichtungen (7% / 19%)
- 2 mal Wahlqualifikationen (4% / 10%)

Neue Berufe mit Berufsgruppen

Berufe mit gemeinsamen Qualifikations-Schnittmengen wurden in Berufsgruppen oder Branchenkonzepten verknüpft. So entstanden seit 1996 folgende neuen Berufsgruppen:

- Informations- und Telekommunikationstechnologie
- Hotel- und Gaststättenberufe (Integration Fachmann für Systemgastronomie)
- Umwelttechnik
- Kaufmännische Dienstleistungsberufe
- Dialogmarketing
- Kurier-, Express- und Postdienstleistungen

Außerdem wurden weitere Berufe in bestehende Berufsgruppen integriert (z. B. Elektroniker für Gebäude- und Infrastruktursysteme und Elektroniker für luftfahrttechnische Systeme in die Berufsgruppe der industriellen Elektroberufe sowie Bauwerksmechaniker für Abbruch- und Betontrenntechnik in die Berufsgruppe der Bauberufe). Ausgangspunkte für die Schaffung von Berufsgruppen sind gleiche Branchen, Produkte oder Tätigkeitsprofile. So bestätigen die Erfahrungen bei den sog. kaufmännischen Dienstleistungsberufen, dass dort die Gemeinsamkeiten wenig ausgeprägt sind. Der Kaufmann im Gesundheitswesen ist kein Dienstleistungskaufmann im eigentlichen Sinn, sondern ein kaufmännisch/betriebswirtschaftlicher Branchenberuf. Sport-/Fitness- bzw. Veranstaltungskaufleute erbringen selbst eigene Dienstleistungen. Durch die inzwischen erfolgte Herauslösung des Sport-/Fitnesskaufmanns wird der Anteil der Gemeinsamkeiten weiter reduziert.

8. Schwerpunkt BBiG-Berufe; breite Ausbildungsbereiche

47 der 55 neuen Berufe (85%) haben nur das BBiG als Rechtsgrundlage, bei 6 Berufen (11%) sind dies BBiG und HwO und 2 Berufe (4%) beziehen sich ausschließlich auf die HwO.

In den vergangenen Jahren wurden viele Berufe erarbeitet, die besonders breit – in mehr als einem der Wirtschaftsbereiche Industrie/Handel, Handwerk und öffentlicher Dienst – ausgebildet werden: 35% der neuen Berufe weisen folglich ein besonders übergreifendes Ausbildungspotenzial auf. Mit ihnen gelingt es im besonderem Maße, – teils sehr unterschiedlichen – Unternehmen und Branchen adäquate Ausbildungsmöglichkeiten zu bieten.

9. Einführung neuer Berufe

Voraussetzung für neue Ausbildungsplätze ist, dass der Beruf den Bedarf der Unternehmen sowie das Interesse der Bewerber trifft und den Zielgruppen ausreichend bekannt ist. Wie lange die Einführung eines neuen Ausbildungsberufs dauert und bis wann das Ausbildungspotenzial annähernd erreicht wird, ist von Beruf zu Beruf sehr unterschiedlich. Es dauert i. d. R. mind. 4 - 5 Jahre, bis sich die Akzeptanz flächendeckend in Ausbildungsangebot und Bewerbernachfrage niederschlägt und die häufiger bei neuen Berufen auftretenden Anlaufschwierigkeiten – z. B. bei der Beschulung – überwunden sind. Branchen, die ganz neu im dualen System ausbilden, benötigen im Allgemeinen mehr Zeit, bis eine entsprechende Identifikation und Ausbildungskultur aufgebaut ist. Bei der Etablierung neuer Berufe erweisen sich Informations- und Marketingaktivitäten – z. B. für die Multiplikatoren Ausbildungsberater, Berufsberater und Lehrer – als sehr wichtig.

10. Durchlässigkeit

Im Zeitalter von lebenslangem Lernen gewinnt die Durchlässigkeit von Bildungswegen zunehmend an Bedeutung. Bei den meisten 2-jährigen Berufen besteht bei Weiterqualifizierung in einem 3-jährigen Beruf eine Anrechnungsoption. Außerdem werden in den neuen Berufen i. d. R. mehrere Fortbildungsmöglichkeiten mit direktem Tätigkeits-/Branchenbezug angeboten. Hierzu zählen die Abschlüsse Fachkaufmann, Fachwirt, Betriebswirt im kaufmännischen Bereich sowie Techniker- und Meisterabschlüsse im gewerblich-technischen Bereich. Diese werden durch diverse (Fachhochschul-)Studienangebote ergänzt.

Die neuen Berufe nach Kernkriterien - Übersicht

Die Auswertung erfolgte nach folgenden Kriterien:

Welche **Strukturelemente** wurden gewählt?

- Wie werden **gemeinsame Qualifikationen** berücksichtigt?
- Wie wird **Differenzierungen** Rechnung getragen?

Wie viele **Ausbildungsverhältnisse** gab es zum 31.12.2006¹?

Wie lange dauert es, bis ein neuer Beruf den Unternehmen und Jugendlichen bekannt und das Ausbildungspotenzial annähernd erreicht ist? → **Etablierung**

Was ist **der Hintergrund / die Erarbeitungsbasis** für die neuen Berufe

- Gab es duale **Vorläuferberufe**?
- Wurde bisher in **alternativer Form** – z. B. schulische Bildungsgänge, Anlern-/Einarbeitungsmaßnahmen, Ausbildung nach öffentlichem Recht – qualifiziert?
- Existierte bereits ein Qualifikationsprofil, das **erweitert (E)** oder mit anderen Profilen **neu gebündelt (N)** wurde?
- Bezieht sich der Beruf auf **neue oder expandierende Tätigkeitsfelder** im Sinne des Strukturwandels?
- Handelt es sich um einen Beruf für **Dienstleistungsbranchen oder -tätigkeiten**?

Erläuterungen

¹ Quelle: DESTATIS

² nach Neuordnung 2007 auch HwO

* Ausbildungsdauer 2 Jahre

A Anrechnungsmodell / Anrechnungsoption

BG Berufsgruppe

M Monoberuf ohne Außendifferenzierung

EG Einsatzgebiete (bei Fachkraft Agrarservice: Kulturen)

FR Fachrichtungen

SP Schwerpunkte

WQ Wahlqualifikationen

Beruf	Inkraft-treten	Geltungs-bereich	Struktur		Azubis zum 31.12. 2006 ¹	Etablie-rung	Hintergrund / Erarbeitungsbasis (Fettdruck = Hauptmerkmal)				
			Gemein-samkeit	Diffe-renzierung			Vor-läufer	Altern. Quali-fizierung	Profilver-änderung	Neues/ex-pandieren-des Tätig-keitsfeld	Ausge-prägter Dienstl.-Bezug
Änderungsschneider*	2005	BBiG, HwO	A		354			X		X	X
Automobilkaufmann	1998	BBiG	M		9.913	4. Jahr	X		N		X
Bauten- und Objektbeschichter*	2003	HwO	A		3.805		X				
Bauwerksmech. Abbruch- und Betontr.	2004	BBiG	BG		51				E		
Bestattungsfachkraft	2003	BBiG, HwO ²	M		354			X		X	X
Bodenleger	2002	BBiG	M		711	4. Jahr		X			
Bühnenmaler und -plastiker	2000	BBiG		FR	142	5. Jahr		X			
Elektroniker für Gebäude/Infrastrukturs.	2003	BBiG	BG	EG	265		X		N, E		
Elektroniker für Luftfahrttechn. Systeme	1997	BBiG	BG	EG	348	6. Jahr	X				
Fachang. für Markt- und Sozialforschung	2006	BBiG	M		59			X		X	X
Fachang. Medien-/Informationsdienste	1998	BBiG		FR	1.815	6. Jahr	X		E		X
Fachinformatiker	1997	BBiG	BG	FR, EG	20.508	5. Jahr	X	X	E	X	
Fachkraft Agrarservice	2005	BBiG		EG	271			X	N		
Fachkraft für Abwassertechnik	2002	BBiG	BG		1.302	4. Jahr	X	X			
Fachkraft für Kreislauf-/Abfallwirtschaft	2002	BBiG	BG	SP	558	4. Jahr		X		X	
Fachkraft für Kurier, Express, Post*	2005	BBiG	BG		2.932		X			X	X
Fachkraft für Möbel-/Küchen-/Umzugss.	2006	BBiG	M		464			X	N	X	X
Fachkraft für Rohr-/Kanal-/Industries.	2002	BBiG	BG	SP	233	4. Jahr		X			
Fachkraft für Schutz und Sicherheit	2002	BBiG		EG	2.110	4. Jahr		X		X	X
Fachkraft für Veranstaltungstechnik	1998	BBiG		SP	2.690	6. Jahr		X		X	
Fachkraft für Wasserversorgungstechn.	2002	BBiG	BG		461	4. Jahr	X	X			
Fachkraft im Fahrbetrieb	2002	BBiG	M		147			X	E	X	
Fachmann für Systemgastronomie	1998	BBiG	BG		5.581	7. Jahr				X	
Fahrradmonteur*	2004	BBiG, HwO	A		926	2. Jahr		X		X	X
Fahrzeuglackierer	2003	BBiG, HwO	M		7.232	4. Jahr	X				
Fassadenmonteur	1999	BBiG	M		42	3. Jahr		X			
Fertigungsmechaniker	1997	BBiG	M		3.792	5. Jahr		X			

Beruf	Inkraft-treten	Geltungs-bereich	Struktur		Azubis zum 31.12. 2006 ¹	Etablie-rung	Hintergrund / Erarbeitungsbasis (Fettdruck = Hauptmerkmal)				
			Gemein-samkeit	Diffe-renzierung			Vor-läufer	Altern. Quali-fizierung	Profilver-änderung	Neues/ex-pandieren-des Tätig-keitsfeld	Ausge-prägter Dienstl.-Bezug
Film- und Videoeditor	1996	BBiG	M		94	5. Jahr		X			
Fotomedienlaborant	1998	BBiG	A		313	4. Jahr			E		
Informatikkaufmann	1997	BBiG	BG		4.415	4. Jahr	X	X		X	
Informationselektroniker	1999	HwO	BG	SP	3.503	1. Jahr	X			X	
Investmentfondskaufmann	2003	BBiG	M		155			X		X	X
IT-Systemelektroniker	1997	BBiG	BG	EG	6.924	4. Jahr	X	X		X	
IT-Systemkaufmann	1997	BBiG	BG	EG	6.107	4. Jahr		X		X	X
Kaufmann für audiovisuelle Medien	1998	BBiG	M		741	3. Jahr		X		X	X
Kaufmann für Dialogmarketing	2006	BBiG	A		958			X		X	X
Kaufmann für Kurier/Express/Post	2005	BBiG	BG		409		X		E	X	X
Kaufmann für Tourismus und Freizeit	2005	BBiG		WQ	859		X		E	X	X
Kaufmann für Verkehrsservice	1997	BBiG		SP	1.342	3. Jahr	X		N	X	X
Kaufmann im Gesundheitswesen	2001	BBiG	BG		2.579	5. Jahr		X		X	X
Kosmetiker	2003	BBiG	M		1.114	3. Jahr		X		X	X
Kraftfahrzeug-Servicemechaniker*	2004	BBiG, HwO	A		2.183			X	N		
Maschinen- und Anlagenführer*	2004	BBiG	A	SP	4.037			X	N		
Maskenbildner	2002	BBiG	M		140	3. Jahr		X			X
Mechatroniker	1998	BBiG	M		23.304	6. Jahr		X	N		
Mediengestalter Bild und Ton	1996	BBiG		EG	1.655	4. Jahr		X			
Mediengestalter Digital und Print	1998	BBiG, HwO ²		FR, WQ	9.698	3. Jahr	X				
Mikrotechnologe	1998	BBiG		SP	534	4. Jahr		X		X	
Schädlingsbekämpfer	2004	BBiG	M		78			X			X
Servicefachkraft für Dialogmarketing*	2006	BBiG	A		479			X		X	X
Servicefahrer*	2005	BBiG	M		208			X		X	X
Servicekaufmann im Luftverkehr	1998	BBiG	M		340	4. Jahr		X		X	X
Sport- und Fitnesskaufmann	2001	BBiG	BG		3.268	5. Jahr		X		X	X
Technischer Produktdesigner	2005	BBiG	M		184			X		X	
Veranstaltungskaufmann	2001	BBiG	BG		3.872	5. Jahr				X	X

Berufsprofile A – Z · Einzelauswertung

Änderungsschneider/-in

Inkrafttreten	2005
Anerkannt / erlassen nach	Berufsbildungsgesetz und Handwerksordnung
Ausbildungsbereich¹	Handwerk und Industrie / Handel

Initiative

Die Initiative ging vom Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH) aus, um der Branche – auch den von Ausländern geführten Unternehmen in diesem Bereich – Ausbildungsmöglichkeiten zu schaffen. Zum Änderungsschneider wurden zwei Expertisen durch das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) durchgeführt.

Berufsprofil / Struktur

Änderungsschneider reparieren und ändern Kleidungsstücke maßgerecht entsprechend den Kundenwünschen, nähen und ändern aber auch Raumdekorationen. Ihren Einsatz finden Änderungsschneider überwiegend in handwerklichen Kleinbetrieben und in den Nähateliers von Kaufhäusern. Die Ausbildung dauert 2 Jahre und kann auf die Ausbildung zum Maßschneider oder Modeschneider angerechnet werden.

Branchendaten

2006 gab es rd. 17.000 handwerkliche Änderungsschneidereien, die i. d. R. als Kleinbetriebe geführt werden. Etwa die Hälfte der Betriebe werden von Ausländern geführt. Modehäuser für Damen-/Herrenoberbekleidung sind weitere potenzielle Ausbildungsbetriebe: Von den rd. 15.000 Unternehmen aus diesem Bereich haben ca. 3.000 einen Änderungsservice.

Von den Änderungsschneidern hatten bisher erst 2% der Unternehmen ausgebildet. In den Modehäusern bezog sich die Ausbildungserfahrung vor allem auf Einzelhandelsberufe.

Ausbildungssituation / Perspektiven

Die Einführung des neuen Berufs wurde von den Kammerorganisationen mit Informationsveranstaltungen und Flyern begleitet. Außerdem hat das Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie (BMWi) auf seiner Homepage (www.bmwi.de) über den Änderungsschneider informiert.

Zurzeit bestehen über 350 Ausbildungsverhältnisse. Es wird ein Ausbildungspotenzial von mind. 1.000 Ausbildungsstellen – auch vom BIBB – prognostiziert.

Jahr	2005	2006
Ausbildungsverhältnisse	93	354

Von einem weiteren Anstieg der Ausbildungszahlen in den nächsten Jahren ist daher auszugehen. Um das Ausbildungspotenzial auszuschöpfen, ist ein höherer Bekanntheitsgrad des Berufs notwendig. Verdrängungseffekte zwischen dem Änderungsschneider und anderen Berufen sind nicht zu erwarten. Im Gegenteil: der Änderungsschneider könnte ein Einstieg für Jugendliche sein, die sich erfolglos um eine Ausbildungsstelle zum Maß-/Modeschneider beworben haben.

Nach Abschluss der 2-jährigen Ausbildung kann sie zum Maßschneider oder Modeschneider fortgesetzt werden. Darauf aufbauend stehen verschiedene Fortbildungsmöglichkeiten offen: z. B. Bekleidungstechniker, Damen- und Herrenschneidermeister, Industriemeister - Bekleidung und Betriebswirt - Textil. Außerdem gibt es Studienangebote zum Dipl.-Designer - Mode.

Bewertung / Handlungsbedarf

Das Marketing für diesen Beruf sollte ausgeweitet werden, um die Ausbildung bei Unternehmen und Jugendlichen weiter bekannt zu machen. Eine gezielte Ansprache der Unternehmen – bspw. im Rahmen der Ausbildungsberatung – könnte zusätzliche Ausbildungsstellen schaffen. Weitere gezielte Aktivitäten sind insbes. für von Ausländern geführte Betriebe notwendig, um diese vermehrt für die duale Ausbildung zu gewinnen.

¹ Nach BIBB-Zuordnung

Automobilkaufmann/-frau

Inkrafttreten	1998
Anerkannt / erlassen nach	Berufsbildungsgesetz
Ausbildungsbereich	Industrie / Handel, Handwerk

Initiative

Die langjährigen Bemühungen der Automobilbranche um einen kaufmännischen Beruf wurden insbes. vom Zentralverband des Deutschen Kraftfahrzeuggewerbes (ZDK) vorangetrieben. Nach anfänglicher Skepsis haben auch die Gewerkschaften die Entwicklung dieses Tätigkeitsprofils mitgetragen, das die speziellen Hersteller-Händler-Beziehungen berücksichtigt. Auch der Verband der Automobilindustrie unterstützte die Entwicklung eines kaufmännischen Berufs für die Automobilwirtschaft.

Berufsprofil / Struktur

Automobilkaufleute führen kaufmännische Kompetenzen und technisches Produkt-/Bedienungs-Know-how zusammen. Im Mittelpunkt stehen Automobile als hochwertige, technische Produkte. In seinem Tätigkeitsprofil ergeben sich Schnittmengen zum Einzelhandels-, zum Groß- und Außenhandels-, zum Bürokaufmann sowie zur Fachkraft für Lagerwirtschaft. Es ist somit ein kaufmännischer Querschnittsberuf mit speziellem technischen Produkthintergrund. Die Ausbildung in diesem Monoberuf dauert 3 Jahre.

Branchendaten

Der Automobilkaufmann wird in selbstständigen Händlerbetrieben der Automobilwirtschaft und in Niederlassungen der Hersteller ausgebildet. Knapp die Hälfte der Auszubildenden sind in Unternehmen mit 50 und mehr Mitarbeitern beschäftigt, knapp 30% in Unternehmen mit 20 bis 49 Beschäftigten. Die übrigen Jugendlichen werden in Betrieben mit 5 bis 19 Mitarbeitern ausgebildet. Die Übernahmequote nach der Ausbildung liegt im Schnitt bei 50 bis 70%, in den neuen Bundesländern bei über 70%.

Im Kraftfahrzeuggewerbe wird traditionell sowohl in technischen wie in kaufmännischen Berufen ausgebildet. Nach einer BIBB-Untersuchung wurden mit Inkrafttreten des Automobilkaufmanns die kaufmännische Ausbildung in anderen Berufen im Wesentlichen fortgesetzt und neue, zusätzliche Ausbildungsplätze für Automobilkaufleute geschaffen.

Die Anzahl der Händlerbetriebe ist in den letzten Jahren rückläufig – derzeit gibt es ca. 15.000 Händlerverträge. Allerdings wachsen die einzelnen Händlerbetriebe, so dass nicht notwendigerweise eine Abnahme von Ausbildungsplätzen zu erwarten ist.

Ausbildungssituation / Perspektiven

Der Beruf wurde u. a. vom ZDK und der Bundesagentur für Arbeit (BA) intensiv mit unterschiedlichen Materialien beworben: Prospekte, Berufsbroschüren, Informationsfilm „Profis für Hightech“. Informationen sind auf der Homepage des ZDK unter www.autoberufe.de abrufbar. BMWi und Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) haben die Broschüre „Neue Berufe: kaufmännische Tätigkeiten rund ums Automobil“ herausgegeben.

Bereits im ersten Jahr wurden über 2.400 Ausbildungsverhältnisse abgeschlossen. Seitdem wurde die Zahl kontinuierlich gesteigert und lag 2006 bei knapp 10 Tausend Ausbildungsverhältnissen in Industrie, Handel und Handwerk. Damit ist der Automobilkaufmann einer der ausbildungsstärksten neuen Berufe.

Jahr	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Ausbildungsverhältnisse	2.409	5.819	8.914	9.597	9.500	9.524	9.761	9.803	9.913

Der Automobilkaufmann trifft den Bedarf der Unternehmen und die Interessen der Jugendlichen. Dies zeigt sich u. a. daran, dass bereits im ersten Jahr nach Ausbildungsbeginn fast 1.000 neue Ausbildungsbetriebe gewonnen werden konnten. Zwar sind die Ausbildungsverhältnisse bei Einzelhandelskaufleuten und Kaufleuten im Groß- und Außenhandel in der Automobilbranche etwas gesunken; allerdings liegt die Zahl der neu geschaffenen Ausbildungsverhältnisse 10-mal höher als die Zahl der in anderen kaufmännischen Berufen im Kfz-Gewerbe weggefallenen Ausbildungsplätze.

Es wird erwartet, dass die Zahl der Ausbildungsplätze in den nächsten Jahren in etwa auf gleichem Niveau bleibt. Zusätzliche Ausbildungsplätze könnten bei noch nicht ausbildenden Betrieben im Kfz-Servicebereich akquiriert werden. Dazu wäre eine Novellierung der Ausbildungsordnung mit weiteren Differenzierungsmöglichkeiten notwendig.

Probleme bei der Ausbildung bzw. Beschulung gibt es, wenn Automobilkaufleute zusammen mit Einzelhändlern beschult werden, da die Inhalte Finanzierung / Versicherung bzw. Finanzdienstleistung nicht ausreichend berücksichtigt werden.

Wichtigste Fortbildungsmöglichkeit für Automobilkaufleute ist der Betriebswirt im Kraftfahrzeuggewerbe. 10% der Auszubildenden sind hieran interessiert. Darüber hinaus können die klassischen kaufmännischen Weiterbildungsmöglichkeiten und Studiengänge genutzt werden.

Bewertung / Handlungsbedarf

Der neue Ausbildungsberuf Automobilkaufmann hat sowohl bei Unternehmen als auch bei Jugendlichen eine hohe Akzeptanz. Die Unternehmen beurteilen die inhaltliche Schneidung sowie die Differenzierungsmöglichkeiten sehr positiv. Lediglich hinsichtlich des in der Ausbildungsordnung vorgesehenen Werkstattein-satzes gibt es differenzierte Positionen. Während ein Teil der Betriebe diese Inhalte für eine wichtige Voraussetzung für eine qualifizierte Beratung beim technischen Kundendienst hält, wünschen andere Betriebe statt dessen die Vertiefung kaufmännischer Qualifikationen.

Auch die Auszubildenden sind mit ihrem Ausbildungsberuf zufrieden. Nach einer Befragung des ZDK gilt dies für 94% der Jugendlichen.

Zur Erschließung neuer Ausbildungspotenziale sieht die Branche dahingehend Handlungsbedarf, dass für die Bereiche „Finanzierung und Versicherung“ und „Service und Teile“ Differenzierungsmöglichkeiten in der Ausbildung geschaffen werden sollten. Hierzu wäre die Novellierung der Ausbildungsordnung zu prüfen. Eine wesentliche Ausweitung des Marketings für diesen gut eingeführten Beruf erscheint zurzeit nicht erforderlich.

Bauten- und Objektbeschichter/-in

Inkrafttreten	2003
Anerkannt / erlassen nach	Handwerksordnung
Ausbildungsbereich	Handwerk

Initiative

Die vom Malerhandwerk ausgehende Initiative greift den Bedarf an Fachkräften für vorbereitende und standardisierte Tätigkeiten in der Instandhaltung und Sanierung unterhalb der Ebene des Malers und Lackierers auf. Der neue Beruf ermöglicht auch Bewerber, die die Anforderungen für eine Ausbildung zum Maler / Lackierer (noch) nicht erfüllen, einen Berufsabschluss zu erwerben. Mit dem Bauten- und Objektbeschichter steigt auch die Bereitschaft der Unternehmen, solche Bewerber einzustellen. Der Bauten- und Objektbeschichter wird nach dem Rahmenlehrplan gemeinsam mit dem Maler / Lackierer und Fahrzeuglackierer beschult.

Berufsprofil / Struktur

Der Bauten- und Objektbeschichter beschichtet und gestaltet Innen- und Außenflächen an Bauwerken, saniert und modernisiert Oberflächen, setzt diese in Stand oder stellt sie her. Die Ausbildung dauert 2 Jahre und kann auf die Ausbildung zum Maler und Lackierer angerechnet werden.

Branchendaten

Bauten- und Objektbeschichter arbeiten hauptsächlich im Maler- und Lackiererhandwerk, insbes. in Betrieben der Fassaden- und Innenraumgestaltung, für Bodenbeschichtungstechnik, Bauten- und Korrosionsschutz und Restaurierung. Das Malerhandwerk umfasste 2005 über 41.000 Betriebe, in denen fast 200.000 Mitarbeiter beschäftigt waren. Der Branchenumsatz belief sich auf 10,5 Mrd. Euro. Für die Zukunft erwartet die Branche, die über eine lange Ausbildungstradition verfügt, stabile Umsatz-, Mitarbeiter- und Ausbildungszahlen.

Ausbildungssituation / Perspektiven

Von Seiten der Handwerkskammern und der Verbände im Bereich Farbe / Gestaltung / Bautenschutz wurde die Einführung des Berufs mit Informationsveranstaltungen, Broschüren und Internetinformationen unterstützt. Außerdem hat das BMWi auf seiner Homepage über den neuen Beruf informiert und das BMBF die Broschüre „Jetzt selbst ausbilden – Bauten und Objektbeschichter“ herausgegeben.

Die Ausbildungszahlen haben sich sehr positiv entwickelt. Sie liegen inzwischen bei gut 3.800 Auszubildenden.

Jahr	2003	2004	2005	2006
Auszubildende	417	1.528	2.938	3.805

Trotz der im Vergleich zum Maler und Lackierer geringeren Anforderungen können nicht alle Stellen besetzt werden, weil das Leistungsprofil der Bewerber häufig nicht dem Anforderungsprofil entspricht. Hinsichtlich der Ausbildungszahlen sind Verschiebungen zwischen Bauten- und Objektbeschichtern sowie Malern und Lackierern zu erwarten, wenn zunächst die 2-jährige Ausbildung durchlaufen wird und anschließend die Ausbildung zum Maler und Lackierer fortgesetzt wird. Das Ausbildungspotenzial dürfte weitgehend ausgeschöpft sein.

Die Übernahmeaussichten nach Abschluss der Ausbildung sind gut. Bauten- und Objektbeschichter können nach 2 Jahren die Ausbildung zum Maler und Lackierer unter Anrechnung der bereits absolvierten Ausbildungszeit fortsetzen. Danach stehen alle Fortbildungsmöglichkeiten des Malerhandwerks offen: z. B. Maler- und Lackierermeister oder Techniker - Farb- und Lackiertechnik. Im Hochschulbereich gibt es spezielle Studiengänge zum Dipl.-Ing. (FH) - Farben, Lacke und Kunststoffe.

Bewertung / Handlungsbedarf

In den Prüfungen werden immer wieder größere Defizite der Prüflinge im Bereich Wirtschafts-/Sozialkunde festgestellt. Außerdem fehlt es in den Berufsschulen teilweise an Fachlehrern oder technischer Ausstattung.

Die Marketingaktivitäten sollten weiter ausgeweitet werden. Hierzu zählen vor allem Image-Kampagnen und mehr Informationen zu den Tätigkeiten und Anforderungen dieses Handwerks. Hierdurch können die Ausbildungszahlen stabilisiert oder noch weiter ausgebaut werden. Außerdem können die Bewerber ein realistischeres Bild von dem Beruf gewinnen.

Bauwerksmechaniker/-in für Abbruch- und Betontrenntechnik

Inkrafttreten	2004
Anerkannt / erlassen nach	Berufsbildungsgesetz
Ausbildungsbereich	Industrie / Handel

Initiative

Initiatoren des Berufs waren der Deutsche Abbruchverband und der Fachverband Betonbohren und -sägen, unterstützt vom Hauptverband der Deutschen Bauindustrie.

Berufsprofil / Struktur

Bauwerksmechaniker arbeiten im Bestand und im Neubau. Sie sind in der Sanierung, Modernisierung und Instandsetzung tätig. Zu den Kernaufgaben gehören Abbrucharbeiten, planmäßiger Rückbau sowie Bohr- und Trennarbeiten. Die Ausbildung in diesem Beruf, der zur Berufsgruppe der ind. Bauberufe gehört, dauert 3 Jahre. In den ersten beiden Jahren wird nach der Verordnung zum Hochbaufacharbeiter, Schwerpunkt Beton- und Stahlbetonarbeiten ausgebildet und gemeinsam beschult. Im dritten Jahr erfolgt eine Spezialisierung u. a. in den Bereichen Abbrucharbeiten, Baumaschinenkunde, Rückbaukonzepte und Betonbohren.

Branchendaten

Der Bauwerksmechaniker wird in der Bauindustrie ausgebildet. Zum Bauhauptgewerbe zählten im Jahr 2006 über 76.000 Unternehmen; der Branchenumsatz lag bei fast 82 Mrd. Euro. Im Bauhauptgewerbe waren über 710.000 Mitarbeiter beschäftigt. Die Bauwirtschaft verfügt über eine ausgeprägte Ausbildungstradition. Die Auftragslage wird positiv bewertet, da ein gezielter Rückbau häufig Voraussetzung für Sanierungsarbeiten

darstellt. Speziell Industrieanlagen werden immer mehr zurückgebaut. Aber auch staatliche Einrichtungen, Bürogebäude und Wohnhäuser sind im zunehmenden Maße sanierungsbedürftig. Auf der Basis positiver Konjunktorentwicklungen können die Branchenumsätze gehalten und die Mitarbeiter-/Ausbildungszahlen evtl. noch gesteigert werden.

Ausbildungssituation / Perspektiven

Die Einführung wurde durch Marketingaktivitäten der Bauindustrie und der Fachverbände begleitet. Es wurden Flyer für Unternehmer und Jugendliche erstellt, auf Homepages (z. B. www.bmwi.de) informiert und Berichte in Fachzeitschriften abgedruckt. Außerdem wird in Veranstaltungen regelmäßig über die Ausbildung berichtet. Die Verbände beraten ihre Mitgliedsunternehmen hinsichtlich der Ausbildung zum Bauwerksmechaniker für Abbruch- und Betontrenntechnik und nutzen Fachmessen, um über den neuen Beruf zu informieren.

Mit der Ausbildung können die Betriebe ihren Bedarf an Fachpersonal, das sachgerecht und verantwortungsvoll mit den modernen und hochwertigen Maschinen umgehen kann, decken. Der Beruf kommt auch bei den Bewerbern gut an; pro Ausbildungsplatz bewerben sich etwa 4 Jugendliche.

Jahr	2004	2005	2006
Ausbildungsverhältnisse	17	28	51

Das Ausbildungspotenzial ist mit rd. 50 Ausbildungsverhältnissen sicher noch nicht ausgeschöpft und wird in den nächsten Jahren nach Brancheneinschätzungen weiter steigen. Ein Ausbildungsschwerpunkt liegt zurzeit im Kammerbezirk Rostock (14). Verdrängungseffekte zu anderen Berufen bestehen nicht, da es für diesen Bereich keine anderen geeigneten Ausbildungsberufe gibt.

Die Übernahmequote nach der Ausbildung beträgt annähernd 100%. Bauwerksmechaniker können sich u. a. zum Techniker - Bautechnik, Werkpolier - Beton- und Stahlbetonbau, Polier - Hochbau und Maurer- und Betonbaumeister fortbilden. Außerdem gibt es Studienangebote zum Dipl.-Ing. (FH) - Bau. Im Ausbildungszentrum Hamm ist der Werkpolier - Bauwerksmechaniker als weitere Fortbildungs-Option in Planung.

Bewertung / Handlungsbedarf

Der Ausbildungsrahmenplan und der Rahmenlehrplan für das 3. Ausbildungsjahr werden teilweise als überfrachtet angesehen und sollten inhaltlich überprüft werden. Gegebenenfalls könnten Inhalte in das 2. Ausbildungsjahr verlagert werden, was bei der Verknüpfung mit dem Hochbaufacharbeiter auch eine Anpassung dieses Berufs bedingen würde. Ein zusätzlicher Schwerpunkt Bauwerksmechanik beim Hochbaufacharbeiter könnte evtl. die Branchenbedürfnisse besser abdecken als der bisherige Schwerpunkt Beton- und Stahlbetonarbeiten. Die Ausbildungsbefähigung der Betriebe könnte erhöht werden, wenn die Ausbildungsordnung weniger fachfremde Inhalte ausweist. Denkbar wäre auch ein eigenständiges – vom Hochbaufacharbeiter gelöstes – Berufsprofil mit kürzerer Ausbildungsdauer und längeren Anwesenheitszeiten im Betrieb.

Es gibt keine Probleme mit der Beschulung. Die Verbände stellen umfangreiches Schulungsmaterial – z. B. Filme und Praxisbeispiele – zur Verfügung und vermitteln bei Bedarf Praktiker für den Unterricht.

Das Ausbildungspotenzial könnte noch gesteigert werden, wenn die Marketingaktivitäten für Betriebe – branchenübergreifend – ausgeweitet werden. Die Verbände sind hier bereits aktiv.

Bestattungsfachkraft

Inkrafttreten	2003
Anerkannt / erlassen nach	Berufsbildungsgesetz, seit 2007 auch Handwerksordnung
Ausbildungsbereich	Industrie / Handel, Öffentlicher Dienst, Handwerk

Initiative

Die Berufsinitiative ging vom Bundesverband Deutscher Bestatter und vom Verband der Friedhofsverwalter aus. Mit dem neuen Beruf wurde – zunächst auf der Grundlage einer Erprobungsverordnung – auf den wachsenden Qualifikationsbedarf der Branche reagiert. Die Tätigkeiten wurden zuvor von Angelegerten ausgeführt. Inwieweit sich dieser Beruf für Jugendliche eignet, wurde in einer BIBB-Expertise untersucht. Die Erfahrungen während der Erprobung haben gezeigt, dass diesbezügliche Bedenken unbegründet waren.

Berufsprofil / Struktur

Zu den Tätigkeitsschwerpunkten eines Bestatters gehören die Regelung der Verwaltungsaufgaben bei Todesfällen sowie die Betreuung und Beratung von Angehörigen unter Berücksichtigung der Trauersituation, die Versorgung von Verstorbenen nach hygienischen und thanatopraktischen Grundsätzen sowie die Vorbereitung und Durchführung von Bestattungen. Die Ausbildung in diesem Monoberuf dauert 3 Jahre.

Branchendaten

Bestattungsfachkräfte werden in Bestattungsunternehmen und Friedhofsverwaltungen – im Handwerk, in IHK-Betrieben und im öffentlichen Dienst – ausgebildet. In Deutschland gibt es rd. 3.800 Bestattungsunternehmen mit ca. 12.000 Beschäftigten und ca. 2,8 Mrd. Euro Umsatz. Die Branche verfügt bisher über wenig betriebliche Ausbildungserfahrung. Erforderliche Qualifizierungen erfolgten bisher z. B. über Anlern-/Einarbeitungsmaßnahmen. Für die Zukunft geht die Branche von einer Stabilisierung hinsichtlich Umsatz, Mitarbeiter- und Auszubildendenzahlen aus.

Ausbildungssituation / Perspektiven

Bei der Einführung des Berufs wurden zahlreiche Marketingmaßnahmen und -instrumente genutzt: Informationen auf der Website des zuständigen Bundesverbands, Flyer und Broschüren, Informationsmappen für Betriebe und Jugendliche, ein Ausbildungsfilm sowie Informationsveranstaltungen. Von Kammer-Seite wurde eine Info-Veranstaltung für Ausbildungsberater durchgeführt, weitere Informationen wurden über den Artikeldienst und den Internetauftritt verbreitet. Das BMWi hat auf seiner Homepage informiert und das BMBF die Broschüre „Jetzt selbst ausbilden“ veröffentlicht.

Nach einer 2-jährigen Anlaufphase haben die Betriebe den neuen Beruf gut angenommen. Auch das Interesse der Bewerber ist sehr groß. Auf eine Ausbildungsstelle kommen ca. 20 bis 40 Bewerbungen. Probleme bei der Besetzung offener Ausbildungsplätze sind unbekannt ebenso Verdrängungseffekte zu anderen Berufen. Nach 3 Jahren bilden 10% der ausbildungsfähigen Betriebe aus; was den Bedarf für die gesamte Branche deckt.

Jahr	2003	2004	2005	2006
Ausbildungsverhältnisse	68	174	293	354

Im Handwerk – auf das rd. 90% der Ausbildungsverhältnisse fallen – wird für die Zukunft von gleich bleibenden Ausbildungszahlen ausgegangen, während im IHK-Bereich zusätzliche Ausbildungsplätze möglich sind.

Bestattungsfachkräften bieten sich gute Beschäftigungs- und Aufstiegsmöglichkeiten. Über 90% der Auszubildenden werden vom Ausbildungsbetrieb übernommen. Mit dem Geprüften Bestatter, dem Bestattungsfachwirt IHK und Fachwirt im Bestattungswesen HWK, dem Bestattermeister, dem Thanatopraktiker und dem Kremationstechniker bestehen verschiedene Fortbildungsmöglichkeiten.

Bewertung / Handlungsbedarf

Nach der Evaluierung wurde die Erprobungsverordnung 2007 in eine unbefristete Ausbildungsordnung überführt. Es waren nur geringfügige Änderungen – insbes. hinsichtlich der Gewichtung einzelner Lerninhalte – erforderlich. Außerdem wurde die Erweiterung des Geltungsbereichs auf die Handwerksordnung vorgenommen.

Die Einführung des neuen Berufs stellte die Berufsschulen – gerade im Bereich der fachspezifischen Ausbildungsinhalte – vor große Herausforderungen. Die Beschulung erfolgt zentral als Blockbeschulung an den Standorten Bad Kissingen, Wermelskirchen und Peine – Schulungen und Fortbildungen erfolgen ebenfalls in Münnerstadt –, was besondere Anforderungen an die Mobilität und die Unterbringung der Auszubildenden stellt.

Die vorhandenen Informations- und Marketingaktivitäten werden als ausreichend angesehen.

Bodenleger/-in

Inkrafttreten	2002
Anerkannt / erlassen nach	Berufsbildungsgesetz
Ausbildungsbereich	Industrie / Handel und Handwerk

Initiative

Die speziellen Ausführungstechniken des Bodenlegers werden von unterschiedlichen Betrieben – u. a. aus dem Parkett-, dem Raumausstatter-, dem Maler-/Lackierer-, dem Estrichleger-Handwerk und dem Teppichhandel – durchgeführt und konnten 2002 in einem eigenständigen Qualifikationsprofil zusammengefasst werden. Der neue Beruf wurde vom Raumausstatterverband zusammen mit dem Zentralverband Parkett und Fußbodentechnik sowie dem Fachhandel initiiert und erarbeitet.

Berufsprofil / Struktur

Aufgabenschwerpunkte sind die Verlegung, Oberflächenbehandlung und Instandsetzung textiler und elastischer Bodenbeläge, von Fertigparkett, Korkböden und anderen Bodenbelägen. Die Ausbildung in diesem Monoberuf dauert 3 Jahre. Die Beschulung erfolgt teilweise gemeinsam mit den Parkettlegern.

Branchendaten

Der Beruf wird hauptsächlich im Handwerk und im Handel ausgebildet. Ausbildungserfahrungen liegen in diesen Unternehmen i. d. R. bereits vor. Im Bereich Raumausstattung sind rund 20.000 Mitarbeiter beschäftigt; insgesamt dürften die Branchen, die für die Ausbildung von Bodenleger infrage kommen, auf 50.000 Mitarbeiter kommen.

Ausbildungssituation / Perspektiven

Zur Einführung des Berufs wurden Informationsveranstaltungen durchgeführt, Internetveröffentlichungen (z. B. www.bmwi.de) geschaltet sowie Flyer und Informationsbroschüren erstellt.

Die Ausbildungszahlen entwickeln sich positiv. Der Beruf wird von den Betrieben gut angenommen; das Ausbildungspotenzial wird jedoch noch nicht voll ausgeschöpft.

Jahr	2002	2003	2004	2005	2006
Ausbildungsverhältnisse	147	384	553	678	711

Geringes Interesse der Jugendlichen und fehlende Ausbildungsreife bei den Bewerber führt dazu, dass nicht alle angebotenen Plätze besetzt werden können. Marketingaktivitäten müssen sich daher insbes. an potenzielle Bewerber richten.

Die Übernahmequote variiert um 50%. Als Fortbildungsmöglichkeiten gibt es die Weiterbildung zum Teamleiter und zum Betriebsleiter Bodenleger, die von einigen Handwerkskammern angeboten werden, sowie u. a. zum Estrichlegermeister und Techniker - Raum- und Innenausbau. Eine Fortbildung zum Industriemeister - Bodenleger wird von Verbandsseite angestrebt.

Bewertung / Handlungsbedarf

Der Prüfungsaufwand sollte reduziert werden, ohne den praktischen Bereich zu kürzen. Die Verbände setzen sich auch für eine Gestreckte Abschlussprüfung ein.

Mit der Beschulung hat es bisher keine Probleme gegeben, wenn die Bodenleger mit den Parkettlegern zusammen beschult werden.

Bühnenmaler/-in und Bühnenplastiker/-in

Inkrafttreten	2000
Anerkannt / erlassen nach	Berufsbildungsgesetz
Ausbildungsbereich	Industrie / Handel

Initiative

Dieser Beruf wurde vom Deutschen Bühnenverein, der Deutschen Theater-technischen Gesellschaft und den Rundfunkanstalten initiiert. Zuvor gab es in diesem Bereich viele Quereinsteiger aus dem Malerhandwerk oder Absolventen anderer Ausbildungsgänge. Mit der Berufsinitiative sollte eine Harmonisierung und Optimierung der Ausbildung und eine staatliche Anerkennung erreicht werden. Die Eckdaten wurden in einem BIBB-Projekt erarbeitet.

Berufsprofil / Struktur

Bühnenmaler/-plastiker übernehmen die malerische und plastische Gestaltung von Bühnen und Szenenbildern sowie im Dekorationsbau – für Theater, Oper, Musical, Film, Fernsehen, Show, Ausstellungen, Messen und Werbeproduktionen u. a. Sie arbeiten nach Vorgaben z. B. von Regie und Bühnenbildnern. Neben einem überdurchschnittlichen Talent zum Malen und Zeichnen benötigen Bühnenmaler/-plastiker besonderes handwerkliches Geschick. Die Ausbildung ist in die Fachrichtungen Malerei und Plastik differenziert und dauert 3 Jahre.

Branchendaten

Der Beruf wird hauptsächlich in Theatern und Rundfunk-/Mediananstalten ausgebildet. Außerdem – in geringerem Maße – in Dienstleistungsbetrieben der speziellen Industrie und dem Dekorationsbau sowie qualifizierten, künstlerisch ambitionierten Malerhandwerksbetrieben. In den künstlerischen und den zugeordneten Berufen der Bühnen-, Bild- und Tontechnik sind über 25.000 sozialversicherungspflichtige Mitarbeiter beschäftigt. Die Branche verfügte bereits über Ausbildungserfahrungen.

Ausbildungssituation / Perspektiven

Zur Information über den neuen Beruf wurden von den Kammern und Verbänden Veranstaltungen durchgeführt, Broschüren und Rundschreiben erstellt und Websites sowie die unmittelbaren Praxiskontakte genutzt. Auch das BMWi hat Informationen in seine Homepage eingestellt. Der neue Beruf wird von den Betrieben und von den Bewerbern gut angenommen. Dies gilt vor allem für den Kammerbezirk Berlin, in dem es zurzeit 17 Ausbildungsverhältnisse zum Bühnenmaler/-plastiker gibt. Die Zahl der Bewerber übersteigt die Zahl der angebotenen Ausbildungsstellen. Verdrängungseffekte zu anderen Berufen bestehen nicht.

Die Übernahmequote ist nur schwer abschätzbar. Bühnenmaler/-plastiker werden teilweise auch in Tournee- und Eventunternehmen beschäftigt.

Jahr	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Ausbildungsverhältnisse	42	74	97	106	137	139	142

Das Ausbildungspotenzial der Branchen ist noch nicht voll ausgeschöpft. Viele Theater bilden zurzeit nicht aus, nutzen aber das Potenzial der ausgebildeten Fachkräfte. Für die Zukunft kann nicht von einer wesentlichen Veränderung der Ausbildungszahlen ausgegangen werden.

Bühnenmaler/-plastiker können sich weiterbilden zum Meister - Veranstaltungstechnik. Auf Hochschulebene bieten sich z. B. folgende Möglichkeiten: Bühnenbildner, Bachelor of Arts - Bildende Kunst und Dipl.-Ing. (FH) - Theater- und Veranstaltungstechnik.

Bewertung / Handlungsbedarf

Hinsichtlich der Ausbildungsordnung und der Prüfungsanforderungen wird aktuell kein Handlungsbedarf gesehen. Bezüglich des Marketings wird eine weitergehende Information über die Vorteile von qualifizierten Bühnenmalern/-plastikern angeregt.

Dialogmarketing

Inkrafttreten	2006
Anerkannt / erlassen nach	Berufsbildungsgesetz
Ausbildungsbereich	Industrie / Handel

Initiative

Die in den letzten Jahren stark expandierte Dialogmarketing- und Call Center-Branche hatte bisher keine adäquaten betrieblichen Ausbildungsmöglichkeiten. Für diese Wachstumsbranche wurden gemeinsam mit in unterschiedlichen Geschäftszweigen tätigen Unternehmen 2 neue Berufe geschaffen. Der von der Wirtschaft ermittelte Bedarf für eine 2- und eine 3-jährige Ausbildung im Call Center-Bereich wurde im Rahmen eines BIBB-Workshops bestätigt.

Berufsprofile / Struktur

Beide Berufe werden in Call Centern, in Servicecentern von Industrie-, Handels- und Dienstleistungsunternehmen und in anderen dialogorientierten Organisationseinheiten der Unternehmen ausgebildet und eingesetzt. Tätigkeitsschwerpunkte sind Bedarfsanalysen, Kundenberatung, Problemlösungen sowie Angebot und Verkauf von Produkten und Dienstleistungen.

Die **Servicefachkraft für Dialogmarketing** ist operativ tätig. Sie berät Kunden und bearbeitet Aufträge, Anfragen und Reklamationen. Dabei setzt sie kommunikatives Geschick und Informations-/Kommunikationsinstrumente – z. B. Telefon und E-Mail – ein. Die Ausbildung dauert 2 Jahre mit Anrechnungsoption auf den Kaufmann für Dialogmarketing.

Der **Kaufmann für Dialogmarketing** plant und organisiert branchenbezogene Projekte – z. B. Verkaufstätigkeiten via Telekommunikation. Er gestaltet bzw. präsentiert Dienstleistungsangebote und verkauft sie. Hierzu gehören kaufmännische Tätigkeiten oder die Planung und Umsetzung des Personaleinsatzes. Die Ausbildung dauert 3 Jahre.

Branchendaten

Die Call Center-Branche verfügt aktuell über rd. 200.000 „Seats“ und beschäftigt ca. 350.000 Mitarbeiter. Für die kommenden Jahre wird mit weiterem Branchenwachstum und Anstieg der Mitarbeiterzahlen bis 2010 auf mehr als 450.000 gerechnet. Etwa zwei Drittel der insgesamt 5.600 Call Center haben 50 bis 300 Mitarbeiter.

Die Mitarbeiter wurden bisher „on the job“ qualifiziert. Ausbildungserfahrungen beziehen sich vor allem auf Büroberufe, die jedoch nicht dem Bedarf und den betrieblichen Ausbildungsmöglichkeiten entsprechen.

Ausbildungssituation / Perspektiven

Um die Berufe im Dialogmarketing bekannt zu machen, wurden von den IHKs Informationsveranstaltungen durchgeführt und vom Deutschen Industrie- und Handelskammertag (DIHK) ein Flyer herausgegeben. Außerdem wurden im Internet (z. B. Call Center Forum: www.ccf-ev.de) Hinweise gegeben. Weitere Informationen: BMWi-Homepage und BMBF-Broschüre „Jetzt selbst ausbilden“.

Im ersten Ausbildungsjahr konnten bereits über 1.400 Ausbildungsverträge abgeschlossen werden.

	2006
Servicefachkraft für Dialogmarketing	479
Kaufmann für Dialogmarketing	958
Insgesamt	1.437

Für die kommenden Jahre ist mit einem Anstieg der Ausbildungszahlen zu rechnen. Die noch jungen Berufe müssen zunächst etabliert und weiter bekannt werden. Da die Mitarbeiter in der Branche bisher i. d. R. „on-the-job“ qualifiziert wurden, gibt es keine Verdrängungseffekte.

Ausgebildete Servicefachkräfte können die Ausbildung zum Kaufmann für Dialogmarketing – mit Anrechnung der absolvierten Ausbildungszeit – fortsetzen. Dem Kaufmann für Dialogmarketing stehen zahlreiche Fortbildungsmöglichkeiten offen: Call-Center-Management-Ökonom (VWA), Fachwirt - Call-Center, Fachkaufmann - Teleservice und Fachwirt - Telekommunikation sowie die Studiengänge zum Dipl.-Betriebswirt (FH) - Marketing und Dipl.-Betriebswirt (FH) - Marketing und Vertrieb.

Bewertung / Handlungsbedarf

Informations-/Marketing-Aktivitäten sollten ausgeweitet werden, um weitere Ausbildungsbetriebe zu gewinnen.

Elektroniker/-in für Gebäude- und Infrastruktursysteme

Inkrafttreten	2003
Anerkannt / erlassen nach	Berufsbildungsgesetz
Ausbildungsbereich	Industrie / Handel

Initiative

Mit der Neuordnung der industriellen Elektroberufe erfolgte eine Neuschneidung der Berufsprofile, um diese den veränderten Anforderungen in den unterschiedlichen Branchen anzupassen. Dabei bildete sich der Elektroniker für Gebäude- und Infrastruktursysteme insbes. aus den Vorläuferberufen Elektroanlagenmonteur und Energieelektroniker als neues Profil heraus.

Berufsprofil / Struktur

Aufgaben im Rahmen dieses Tätigkeitsprofils sind insbes. Wartung, Überwachung, Steuerung, Sicherung und teilweise auch Erstellung von Gebäude- und Infrastruktursystemen. Solche Systeme gibt es vor allem in Wohn- und Geschäfts-, Betriebs- und Funktionsgebäuden (z. B. Krankenhäusern). Das Tätigkeitsfeld umfasst den Bereich Elektro und die technischen Schnittstellen zu Gas, Wasser, Luft und Wärme. Die Ausbildung dauert 3,5 Jahre. Der Elektroniker für Gebäude- und Infrastruktursysteme hat 5 alternative Einsatzgebiete und gehört zur Berufsgruppe der industriellen Elektroberufe mit gemeinsamen Kernqualifikationen im Umfang von 21 Monaten. Auch die Beschulung erfolgt gemeinsam.

Branchendaten

Im Bundesindustrieverband Heizungs-, Klima-, Sanitärtechnik / Technische Gebäudesysteme (BHKS) sind rund 600 führende, industriell orientierte Unternehmen der Gebäudetechnik mit etwa 45.000 Beschäftigten organisiert. Der Branchenumsatz beträgt rund 40 Mrd. Euro.

In den beteiligten Bereichen verfügten viele Betriebe bereits über Ausbildungserfahrung.

Ausbildungssituation / Perspektiven

Die Einführung der neuen industriellen Elektroberufe und damit auch des Elektrikers für Gebäude- und Infrastruktursysteme wurde von umfangreichen Informationskampagnen der Kammern und Verbände begleitet. Auch BMWi und BMBF haben im Internet (www.bmwi.de) und mit der Broschüre „Jetzt selbst ausbilden“ über die neuen Elektroberufe informiert.

Die Zahl der Ausbildungsverhältnisse erscheint noch entwicklungsfähig. Hier wird für die nächsten Jahre weiteres Ausbildungspotenzial gesehen.

Jahr	2003	2004	2005	2006
Ausbildungsverhältnisse	43	96	169	265

Die Gebäude- und Infrastruktursysteme gewinnen weiter an Bedeutung. Hiervon könnten positive Auswirkungen auf den Branchenumsatz, die Beschäftigtenzahlen und das Ausbildungsplatzangebot ausgehen.

Ausgebildete Fachkräfte können sich zum Techniker Elektrotechnik (Energietechnik), Elektrotechniker - Gebäudetechnik, Geprüften Netzmeister und Industriemeister Elektrotechnik weiterbilden. Das BIBB führt zurzeit – unter Beteiligung des Zentralverbands Elektrotechnik- und Elektronikindustrie (ZVEI) – eine Untersuchung zu Weiterbildungsmöglichkeiten in der Elektroindustrie durch. Zu den Studiermöglichkeiten zählen vor allem Studiengänge zum Bachelor of Science - Elektrische Energietechnik, Dipl.-Ing. (FH) - Gebäudetechnik und Dipl.-Ing. (FH) - Elektronik.

Bewertung / Handlungsbedarf

Im Rahmen der Erprobung der Gestreckten Abschlussprüfung wird derzeit auch die Prüfung zum Elektroniker für Gebäude- und Infrastruktursysteme evaluiert. Ein Zwischenergebnis wird für 2008 erwartet.

Eine Ausweitung der Marketingaktivitäten kann weitere Ausbildungspotenziale erschließen.

Elektroniker/-in für luftfahrttechnische Systeme (2003) Fluggeräteelektroniker/-in (1997 bis 2002)

Inkrafttreten	1997
Anerkannt / erlassen nach	Berufsbildungsgesetz
Ausbildungsbereich	Industrie / Handel

Initiative

Die Berufsinitiative ging vom Bundesverband der Deutschen Luft- und Raumfahrtindustrie (BDLI) aus. So wurde 1997 im Rahmen der Neuordnung der luftfahrttechnischen Berufe der Fluggeräteelektroniker als eigenständiger Beruf – auf der Grundlage des Industrieelektronikers mit entsprechender Zusatzqualifizierung – neu geschaffen. 2003 wurde der Fluggeräteelektroniker dann in die industriellen Elektroberufe unter der Bezeichnung Elektroniker für luftfahrttechnische Systeme integriert.

Berufsprofil / Struktur

Fluggerätherstellung, Instandhaltung und Ausrüstung von Fluggeräten sowie luft- und raumfahrttechnischen Geräten sind die Einsatzgebiete des Elektronikers für luftfahrttechnische Systeme. Dort integrieren sie elektromechanische und elektronische Komponenten zu Systemen, nehmen diese in Betrieb und halten sie in Stand. Die Ausbildung dauert 3,5 Jahre. Der Elektroniker für luftfahrttechnische Systeme gehört zur Berufsgruppe der industriellen Elektroberufe, in der es gemeinsame Kernqualifikationen im Umfang von 21 Monaten und eine gemeinsame Beschulung gibt.

Branchendaten

Die Deutsche Luft- und Raumfahrtindustrie ist eine nachhaltig wachsende Branche und benötigt hoch qualifizierte Mitarbeiter. Direkt in der Luft- und Raumfahrtindustrie sind rund 100.000 Menschen beschäftigt. Weitere 250.000 Beschäftigte sind im Luftverkehrsbereich tätig; gut 700.000 Menschen arbeiten in der Wertschöpfungskette für die Unternehmen der Luft- und Raumfahrtindustrie. Der Branchenumsatz wird auf 20 Mrd. Euro geschätzt. Für die Zukunft wird eine positive Branchenentwicklung hinsichtlich Umsatz, Mitarbeiter- und Auszubildendenzahl erwartet. Die Luft- und Raumfahrtindustrie verfügte bereits über Ausbildungserfahrung.

Ausbildungssituation / Perspektiven

Die Einführung der industriellen Elektroberufe und damit auch des Elektronikers für luftfahrttechnische Systeme wurde von einer umfangreichen Informationskampagne der Verbände begleitet. Zusätzlich hat der BDLI einen Informations- und Meinungsaustausch mit den Aus- und Weiterbildungsleitern der Mitgliedsunternehmen koordiniert. Das BMWi hat weitere Informationen auf seine Homepage gestellt und das BMBF die Broschüre „Jetzt selbst ausbilden“ herausgegeben.

Der neue Beruf wird von den Unternehmen positiv aufgenommen. Auch das Interesse der Jugendlichen ist groß. Teilweise bewerben sich 80 Bewerber auf einen Ausbildungsplatz. Probleme bei der Besetzung offener Stellen und Verdrängungseffekte zu anderen Berufen gibt es nicht.

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Fluggeräteelektroniker/-in	53	132	208	273	347	386	424	288	137	25
Elektroniker/-in luftfahrttechn. Systeme							34	129	257	323
Insgesamt	53	132	208	273	347	386	458	417	394	348

Das Ausbildungspotenzial erscheint inzwischen weitgehend ausgeschöpft. Einige Unternehmen bilden über den eigenen Bedarf hinaus aus. Die Beschäftigungsaussichten nach Abschluss der Ausbildung sind gut.

Das Angebot an Fortbildungsmöglichkeiten ist sehr gut: z. B. Inhouse-Qualifizierungen, Fortbildung zum Techniker - Elektrotechnik, Industriemeister - Luftfahrttechnik, Industriemeister - Elektrotechnik oder Studium zum Dipl.-Ing. (FH) - Luft- und Raumfahrttechnik und Dipl.-Ing. (FH) - Elektronik.

Bewertung / Handlungsbedarf

Hinweise zur Prüfung ergeben sich evtl. aus der Evaluierung der Gestreckten Abschlussprüfung. Ein Zwischenergebnis wird für 2008 erwartet.

Zurzeit wird in einem Modellversuch mit Beteiligung von European Aeronautic Defence and Space Company (EADS) / Airbus der Ausbildungs-/Lernerfolg ermittelt. Außerdem sollen weitere Potenziale zur Integration der Ausbildung in den Betriebsablauf aufgezeigt und ein Vergleich der Bildungssysteme in Deutschland, Frankreich, Großbritannien und Spanien vorgenommen werden. Die Ergebnisse im Modellversuch mit EADS / Airbus können Hinweise dazu geben, die europäischen und internationalen Qualifikationsanforderungen zeitnah und vollständig zu integrieren.

Durch regelmäßige Informationsveranstaltungen des BDLI erfolgt ein laufendes Marketing.

Fachangestellte/-r für Markt- und Sozialforschung

Inkrafttreten	2006
Anerkannt / erlassen nach	Berufsbildungsgesetz
Ausbildungsbereich	Industrie / Handel

Initiative

Der stetig wachsenden wirtschafts- und gesellschaftspolitischen Bedeutung der Markt- und Sozialforschung trägt der neue Beruf Fachangestellter für Markt- und Sozialforschung Rechnung. In Marktforschungsinstituten, in Industrie-, Handels- und Dienstleistungsunternehmen mit eigener betrieblicher Marktforschung, in Unternehmensberatungen, Werbe- und Media-Agenturen sowie in Forschungseinrichtungen der empirischen Sozial- und Wirtschaftsforschung übernimmt er operative organisatorische Tätigkeiten. Initiator des Berufs war der Arbeitskreis deutscher Markt- und Sozialforschungsinstitute (ADM).

Berufsprofil / Struktur

Der Fachangestellte für Markt- und Sozialforschung wirkt bei der Planung, Organisation und Durchführung von Projekten mit und unterstützt die Forscher bei den Beratungs-, Konzeptions- und Analyse-Aufgaben. Die Ausbildung in diesem Monoberuf dauert 3 Jahre.

Branchendaten

Der Beruf wird hauptsächlich in Instituten der Markt- und Sozialforschung ausgebildet. 2005 gab es fast 200 solcher Institute, in denen rund 13.000 Mitarbeiter fest beschäftigt waren. Dazu kamen freie Mitarbeiter – z. B. Interviewer. Der Branchenumsatz betrug ca. 1,8 Mrd. Euro. Nach einem Wachstum von zuletzt über 20% erwarten die Unternehmen für die kommenden Jahre ein weiteres Umsatz-Plus.

Unterhalb der akademischen Ebene wurde bisher i. d. R. durch Einarbeitung am Arbeitsplatz qualifiziert. Ausbildungserfahrungen bezogen sich ggf. auf Büroberufe.

Ausbildungssituation / Perspektiven

Zur Einführung des Berufs wurden von Kammerseite Informationsveranstaltungen durchgeführt und Broschüren erstellt. Außerdem wurden von Verbänden – z. B. ADM und Berufsverband Deutscher Markt- und Sozialforscher – Informationen ins Internet gestellt und die Gremienarbeit genutzt. Auch das BMWi hat auf seiner Homepage informiert.

Im ersten Jahr 2006 gab es 59 Ausbildungsverhältnisse zum Fachangestellten für Markt- und Sozialforschung, davon 10 im Kammerbezirk Nürnberg. Damit wird das Ausbildungspotenzial noch nicht annähernd erreicht. Es ist mit einer Einführungsphase von 3 bis 5 Jahren zu rechnen.

Weil die Branche in diesem Bereich bisher hauptsächlich über Einarbeitung qualifiziert hat, gibt es keine Verdrängungseffekte zu anderen Berufen.

Der Fachangestellte für Markt- und Sozialforschung ist ein attraktiver Ausbildungsberuf für Jugendliche mit guter schulischer Vorbildung. Ausgebildete Fachkräfte können sich zum Marketing-Kommunikations-Ökonom fortbilden oder ein Studium zum Dipl.-Betriebswirt (FH) - Markt- und Kommunikationsforschung, Dipl.-Sozialwirt oder Dipl.-Statistiker wählen.

Bewertung / Handlungsbedarf

Um das Ausbildungspotenzial auszuschöpfen sind zusätzliche Marketingmaßnahmen notwendig.

Fachangestellte/-r für Medien- und Informationsdienste

Inkrafttreten	1998
Anerkannt / erlassen nach	Berufsbildungsgesetz
Ausbildungsbereich	Öffentlicher Dienst, Industrie / Handel

Initiative

Die Gewinnung, Bewertung / Auswahl, Aufbereitung, Nutzung und Verbreitung von Informationen und Medien gewinnt in der Wissensgesellschaft und -wirtschaft zunehmend an Bedeutung. Modernes Informationsmanagement bedeutet die flexible, kundenspezifische Informationsversorgung unterschiedlicher Zielgruppen und übersteigt das Tätigkeitsprofil der bisherigen Berufe Büchereiangehelfer/-gehilfe bzw. Assistent in Bibliotheken. Vor diesem Hintergrund wurde in den 90er Jahren die Initiative für einen Beruf, der auch der Vielschichtigkeit des Profils gerecht wird, gestartet. Außerdem sollten die verschiedenen Qualifizierungen auf Landesebene zu einer bundeseinheitlichen Qualifizierung im dualen System zusammengeführt werden, um so eine größere Transparenz in diesem Bereich zu schaffen. Nachdem zuerst vier Einzelberufe diskutiert wurden, gelang die Einigung auf einen Einzelberuf, der flexibel genug angelegt ist, um verschiedene Einsatzgebiete und Tätigkeitsschwerpunkte angemessen zu berücksichtigen.

Von besonderem Interesse ist der Beruf für den öffentlichen Dienst, die Relevanz für die gewerbliche Wirtschaft ist im Vergleich dazu eher gering.

Berufsprofil / Struktur

Der Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste ist ein Spezialist in seinem Fachgebiet. Zu seinen Hauptaufgaben gehören Beschaffen, Erschließen, Vermitteln und Bereitstellen von Medien, Informationen und Daten sowie die Beratung und Betreuung von Kunden und Benutzern. Der Fachangestellte lotst seine Kunden durch die Informationsvielfalt. Der Beruf wird in den Fachrichtungen Archiv, Bibliothek, Bildagenturen, Information / Dokumentation und medizinische Dokumentation ausgebildet. Die Ausbildung dauert 3 Jahre, eines davon bezieht sich auf die jeweilige Fachrichtung.

Branchendaten

Der Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste wird branchenübergreifend eingesetzt und ausgebildet. Je nach Fachrichtung gehören hierzu: Stadt-/Staatsarchive, Museen, Wirtschafts-/Parlaments-/Kirchenarchive, Universitäten, Krankenhäuser/Kliniken, pharmazeutische Unternehmen, größere Unternehmen mit eigenen Informationsangeboten, Korrespondenz-/Nachrichtenbüros, Medien-/Verlagsarchive, Betreiber von Bild-/Fotodatenbanken, Informations-Brokern, Informations-/Dokumentationszentren, wissenschaftliche und Marktforschungsinstitute, Marketingagenturen und Datenverarbeitungsdienste.

Im relevanten Arbeitsmarktsegment waren 2005 knapp 42.000 Mitarbeiter sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Im Vergleich zu 1999 sank diese Zahl um rd. 8%.

Ausbildungssituation / Perspektiven

Zur Einführung des Berufs führten die IHKs Informationsveranstaltungen durch. Der DIHK gab einen Flyer heraus. Außerdem wurde auf verschiedenen Homepages (z. B. Deutsche Gesellschaft für Informationswissenschaft und Informationspraxis: www.dgd.de, Verband deutscher Archivarinnen und Archivare: www.vda.archiv.net und BMWi: www.bmwi.de) über den Beruf informiert. Das BMBF hat die Broschüre „Jetzt selbst ausbilden“ herausgegeben.

Der Beruf wird von Unternehmen und staatlichen Einrichtungen positiv angenommen. Die stetig ansteigende Zahl der Ausbildungsverhältnisse erreicht 2006 knapp 2.000. Der überwiegende Teil der Ausbildungsverhältnisse (rd. 85%) wird im öffentlichen Dienst abgeschlossen.

Jahr	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Ausbildungsverhältnisse	573	1.019	1.387	1.455	1.471	1.503	1.611	1.663	1.815

Besonderes Interesse findet der Beruf bei jungen Frauen (75%). Von den Auszubildenden werden gute Allgemeinbildung, gute Deutschkenntnisse, eine gewisse Affinität zu Computern, abstrakt-logisches Denken und – je nach Ausrichtung des Ausbildungsunternehmens – fundierte Fremdsprachenkenntnisse verlangt. Vor diesem Hintergrund richtet sich der Beruf insbes. an Abiturienten. Fast jeder zweite Auszubildende verfügt über die Hochschulreife.

Fachangestellten für Medien- und Informationsdienste stehen verschiedene Fortbildungen – z. B. zum Fachwirt - Informationsdienste und Betriebswirt (VWA) offen. Je nach Fachrichtung sind auch spezielle Studiengänge möglich.

Bewertung / Handlungsbedarf

Mit gezielten Marketingmaßnahmen für Institutionen, Unternehmen, Jugendliche und Multiplikatoren können die Ausbildungszahlen noch weiter gesteigert werden.

Fachkraft Agrarservice

Inkrafttreten	2005
Anerkannt / erlassen nach	Berufsbildungsgesetz
Ausbildungsbereich	Landwirtschaft

Initiative

Strukturelle und technische Entwicklungen verbunden mit hohen Kosten für moderne Landtechnik haben zur Folge, dass immer mehr landwirtschaftliche Betriebe Produktionsarbeiten an externe Dienstleister und Kooperationspartner – z. B. Lohnunternehmen – auslagern. Inzwischen hat sich dieses Dienstleistungsfeld so weit entwickelt, dass ein konkreter Bedarf nach spezifisch dafür qualifizierten Fach- und Führungskräften entstanden ist. Die Fachkräfte benötigen umfassendes Know-how aus den Bereichen Dienstleistung, Pflanzenproduktion und Landtechnik, das der neue Agrarberuf abdeckt. Die Initiatoren waren der Bundesverband Lohnunternehmen (BLU) und der Deutsche Bauernverband.

Berufsprofil / Struktur

Fachkräfte Agrarservice sind im pflanzlichen Bereich der Landwirtschaft tätig und bewirtschaften Ackerland mit Hilfe landwirtschaftlicher Maschinen. Sie arbeiten für landwirtschaftliche Lohnunternehmer oder direkt bei landwirtschaftlichen Betrieben, vor allem im Bereich des Pflanzenbaus. Die Ausbildung in diesem Beruf, der in 6 Einsatzgebiete differenziert ist, dauert 3 Jahre.

Branchendaten

In 2005 stellten die ca. 3.000 Lohnunternehmen rund 28.000 Arbeitsplätze – darunter viele Stellen für Saisonarbeitskräfte. Der Branchenumsatz lag bei 1,85 Mrd. Euro. Es gibt außerdem rund 380.000 landwirtschaftliche Betriebe, in denen ebenfalls – unter bestimmten Voraussetzungen – zur Fachkraft Agrarservice ausgebildet werden kann.

Die Agrarwirtschaft verfügte bereits über umfassende Ausbildungserfahrung.

Ausbildungssituation / Perspektiven

Zur Information über den Beruf Fachkraft Agrarservice wurden Informationsveranstaltungen durchgeführt und Broschüren erstellt. Es gibt sowohl im Internet – z. B. auf den Homepages des BLU, der Kammern und des BMWi – umfangreiche Informationen, als auch diverse Print- und audio-visuelle Medien zu diesem Beruf. Der Beruf wird von den Betrieben sehr gut angenommen. Aufgrund der relativ knappen Frist zwischen dem Erlass der Ausbildungsordnung und dem Inkrafttreten war im ersten Ausbildungsjahr die Resonanz verhalten. Wegen der unterschiedlichen Landschafts- und Betriebsstrukturen gibt es ein deutliches regionales Gefälle von Nord / Nordost nach Süd / Südwest. Die meisten Ausbildungsverträge werden in Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Mecklenburg-Vorpommern und Schleswig-Holstein abgeschlossen.

Jahr	2005	2006
Ausbildungsverhältnisse	122	271

Der Beruf kommt bei Jugendlichen gut an. Große Lohnunternehmen erhalten oft mehr als 100 Bewerbungen. Die Anforderungen an die Auszubildenden sind hoch, da diese von Beginn an mit komplexen und teuren Landmaschinen umgehen müssen. Zahlenmäßige Verschiebungen vom Beruf des Landwirts sind in geringem Umfang anzunehmen; die Überschneidungen zwischen den Berufen sind allerdings gering.

Das Ausbildungspotenzial wird zurzeit noch nicht ausgeschöpft. Nach Brancheneinschätzung müssen jährlich ca. 400 Fachkräfte ausgebildet werden, um den Bedarf der stark wachsenden Branche zu decken.

Fachkräfte Agrarservice können sich u. a. zum Landwirtschaftsmeister, Agrartechniker - Umwelt / Landschaft, Betriebswirt - Agrarbetrieb und staatlich geprüften Landwirt fortbilden. Eine Qualifizierung zum Agrarservicemeister wird von der Agrarwirtschaft angestrebt. Auf Hochschulebene bieten sich Studiengänge zum Dipl.-Ing. (FH) - Agrarwirtschaft und Bachelor of Science - Agrarwirtschaft an.

Bewertung / Handlungsbedarf

Die Erprobungsverordnung wird derzeit evaluiert. Bereits jetzt ist erkennbar, dass die Verordnung hinreichend flexibel ist, auch regionalen Besonderheiten Rechnung zu tragen. Die Prüfungsstruktur ist an die Agrarberufe angelehnt. Zur Beschulung wurden meist überregionale Standorte eingerichtet, was auch den Wünschen der Unternehmen entspricht, die eine gemeinsame Beschulung der Fachkräfte Agrarservice mit Landwirten ablehnen. In einigen Regionen – z. B. in Süddeutschland – standen die Schulstandorte anfänglich nicht fest, was Unternehmen von der Ausbildung abhielt.

Bei der Umsetzung der Prüfungen wird es möglicherweise eine überregionale Abstimmung zur Handhabung der Prüfungen im Bereich Dienstleistungen geben. Hierzu gibt es bereits einen bundesweiten Arbeitskreis der zuständigen Stellen.

Die Marketingaktivitäten sind – in Kooperation zwischen dem BLU und den zuständigen Stellen – gut angefallen.

Fachkraft für Möbel-, Küchen- und Umzugsservice

Inkrafttreten	2006
Anerkannt / erlassen nach	Berufsbildungsgesetz
Ausbildungsbereich	Industrie / Handel

Initiative

Die Initiative ging vom Hauptverband des Deutschen Einzelhandels, dem Bundesverband des Deutschen Möbel-, Küchen- und Einrichtungsfachhandels sowie Unternehmen der Möbellogistik aus. Mit dem neuen Ausbildungsberuf für die Möbel-, Küchen- und Umzugsbranche soll dieser wachsende Dienstleistungsbereich weiter professionalisiert werden. Mit umfassend qualifizierten Mitarbeitern können die Unternehmen Serviceleistungen aus einer Hand anbieten. Nachdem zuerst mehrere Berufe für diese Bereiche geschaffen werden sollten, gelang es schließlich, ein schlüssiges Gesamtkonzept mit nur einem Beruf zu erarbeiten. In einer BIBB-Expertise wurde der Bedarf für einen entsprechenden Ausbildungsberuf bestätigt. Die Eckdaten wurden in einem BIBB-Projekt erarbeitet.

Berufsprofil / Struktur

Fachkräfte für Möbel-, Küchen- und Umzugsservice liefern, montieren und bearbeiten Küchen- sowie Möbelteile und installieren elektrische Einrichtungen und Geräte. Zu ihren Aufgaben gehört weiterhin das Prüfen von Rechnungen sowie Lieferunterlagen und das Entgegennehmen von Zahlungen. Außerdem bearbeiten sie Reklamationen. Der Beruf richtet sich an technisch interessierte Bewerber mit Freude am Umgang mit Kunden. Die Ausbildung in diesem Monoberuf dauert 3 Jahre.

Branchendaten

Der Beruf wird vor allem in der Möbel-, Küchen- und Einrichtungsbranche ausgebildet. Hierzu zählten 2006 rd. 10.000 Unternehmen, die über 100.000 Mitarbeiter beschäftigten und einen Gesamtumsatz in Höhe von ca. 18 Mrd. Euro erzielten. Der Gesamtumsatz im Möbelhandel liegt mit rd. 30 Mrd. Euro wesentlich höher.

Im Möbel-/Küchenhandel wurde bereits in kaufmännischen Berufen ausgebildet.

Ausbildungssituation / Perspektiven

Die Einführung des Berufs wurde mit Informationsveranstaltungen, einem Flyer und Broschüren – z. B. „Jetzt selbst ausbilden“ – begleitet. Außerdem wurden die Verbands-Homepages als Informationsportal genutzt. Auch das BMWi hat auf seiner Homepage über die Fachkraft für Möbel-, Küchen- und Umzugsservice informiert.

Bereits im ersten Ausbildungsjahr 2006 wurden 464 Ausbildungsverhältnisse abgeschlossen. Das Ausbildungspotenzial der Branche ist ein Jahr nach Einführung des Berufs noch nicht annähernd ausgeschöpft. In den kommenden Jahren ist mit steigenden Ausbildungszahlen zu rechnen.

Fachkräfte für Möbel-, Küchen- und Umzugs-service können eine Fortbildung zum staatlich geprüften Betriebswirt - Möbelhandel absolvieren. Ihnen stehen auch Hochschulangebote – Studien zum Dipl.-Ing. (FH) - Holztechnik und Dipl.-Betriebswirt/Dipl.-Kaufmann (FH) – offen.

Bewertung / Handlungsbedarf

Eine Ausweitung der Informations-/Marketingaktivitäten steigert die Bekanntheit des neuen Berufs und trägt somit zur weiteren Ausschöpfung des Ausbildungspotenzials bei.

Fachkraft für Schutz und Sicherheit

Inkrafttreten	2002
Anerkannt / erlassen nach	Berufsbildungsgesetz
Ausbildungsbereich	Industrie / Handel

Initiative

Die stark expandierende Nachfrage nach Sicherheitsdienstleistungen und die damit verbundenen wachsenden Anforderungen in diesem Bereich führten Ende der 90er Jahre zur Initiative für ein Berufsprofil. Es war ursprünglich als operativer Beruf auf 2 Jahre ausgelegt, wofür das Institut für Strukturpolitik und Wirtschaftsförderung in Halle/Saale (isw) den Bedarf bestätigte. Da die Gewerkschaften sich diesem Profilvertrag nicht anschließen konnten, wurde die 3-jährige Fachkraft für Schutz und Sicherheit entwickelt. Vor der Einführung des neuen Berufs waren in diesem Bereich Mitarbeiter mit unterschiedlichen Werdegängen tätig, die branchenspezifisch geschult wurden. Die Initiative ging von der Sicherheitswirtschaft – u. a. von der Arbeitsgemeinschaft für Sicherheit der Wirtschaft, der Vereinigung für die Sicherheit der Wirtschaft und dem Bundesverband Deutscher Wach- und Sicherheitsunternehmen – aus. Zu dem Beruf wurden 2 BIBB-Projekte durchgeführt.

Berufsprofil / Struktur

Das Tätigkeitsprofil bezieht sich auf das gesamte Sicherheitsgewerbe und umfasst den Objekt- und Anlagenschutz, Verkehrsdienste, Veranstaltungsdienste sowie Personen- und Werteschutz im privaten und öffentlichen Bereich. Ausgebildete Fachkräfte sind insbes. auch mit administrativen Aufgaben betraut, wie der Planung von Sicherheitsmaßnahmen und des Personaleinsatzes unter Beachtung der rechtlichen Rahmenbedingungen. Die Ausbildung dauert 3 Jahre und ist in 4 Einsatzgebiete differenziert. Für die Zukunft wird zurzeit ein weiteres Berufsprofil (2-jährig) mit gemeinsamen Kernqualifikationen und Beschulung erarbeitet.

Branchendaten

Zur Sicherheitswirtschaft zählten 2005 rd. 3.000 Unternehmen, die über 170.000 Mitarbeiter beschäftigten und gut 4 Mrd. Euro umsetzten. Bezüglich der Berufsausbildung war die Sicherheitswirtschaft unerfahren; Fortbildungserfahrungen lagen jedoch vor. Für die Zukunft wird vor dem Hintergrund der international angespannten Sicherheitslage von weiter steigendem Umsatz und steigenden Mitarbeiterzahlen ausgegangen.

Ausbildungssituation / Perspektiven

Zur Einführung des neuen Berufes wurden von Verbands- und Kammerseite verschiedene Informationsveranstaltungen durchgeführt. Werbeflyer, Artikel in Fachzeitschriften, der DIHK-Redaktionsdienst für IHK-Zeitschriften und die Nutzung der Internetauftritte – auch vom BMWi – ergänzten die Marketingmaßnahmen.

Trotz der positiven Entwicklung bei den Ausbildungszahlen ist nicht mit einem weiteren wesentlichen Anstieg in dem 3-jährigen Beruf zu rechnen, da der Bedarf an Fachkräften auf diesem hohen Qualifikationsniveau bald gedeckt sein dürfte. Bei den Bewerbern kommt der Beruf gut an; das Verhältnis Ausbildungsplatz zu Bewerber beträgt ca. 1:10. Die Besetzung offener Ausbildungsstellen gelingt nicht immer, da die Bewerber oftmals nicht über die notwendigen Voraussetzungen für das anspruchsvolle Qualifikationsprofil der Fachkraft verfügen. Verdrängungseffekte zu anderen Berufen gibt es nicht.

Jahr	2002	2003	2004	2005	2006
Ausbildungsverhältnisse	175	605	1.282	1.695	2.110

Ein Großteil der potenziellen Ausbildungsbetriebe kann diesen Beruf aufgrund der hohen und breit gefächerten Anforderungen nicht ausbilden. Das Ausbildungspotenzial der Branche könnte daher mit dem 2-jährigen Beruf noch erheblich gesteigert werden.

Die Fachkraft für Schutz und Sicherheit kann sich zum Meister fortbilden oder für spezifische Einsatzbereiche qualifizieren (z. B. Leitstellen- und Übertragungstechnik oder Waffensachkunde). Auch im akademischen Bereich gibt es Angebote, die speziell auf die Bedürfnisse der Sicherheitswirtschaft abgestimmt sind. Hierzu zählt z. B. der Studiengang zum Dipl.-Ing. (FH) - Sicherheitstechnik.

Bewertung / Handlungsbedarf

Die Ausbildungsordnung ist den Unternehmen teilweise zu stark auf administrative Qualifikationen ausgerichtet. Sicherheitsspezifische Qualifikationen kommen dagegen zu kurz. Die Erfolgsquote in den Abschlussprüfungen liegt mit ca. 70% unter dem Durchschnitt. An den Prüfungen werden in einigen Fällen die Bestehenskriterien und Bewertungen kritisiert.

Die Notwendigkeit des 2-jährigen Ausbildungsprofils zur Deckung des Fachkräftebedarfs im operativen Bereich hat sich auch nach Einführung der Fachkraft für Schutz und Sicherheit bestätigt. Die bisherigen Erfahrungen mit der Ausbildungsordnung geben Hinweise für eine Reduzierung der administrativen / kaufmännischen Inhalte zugunsten sicherheitsspezifischer Inhalte (z. B. Rechtsgrundlagen für Sicherheitsdienst und situationsgerechtes Verhalten und Handeln). Die Prüfungen müssten entsprechend angepasst werden. Änderungen sollten in Zusammenhang mit der Schaffung des 2-jährigen Berufs vorgenommen und aufeinander abgestimmt werden.

Im Bereich Information / Marketing sollte rechtzeitig geprüft werden, wie der geplante neue Beruf bei seiner Einführung in die Praxis optimal unterstützt werden kann.

Fachkraft für Veranstaltungstechnik

Inkrafttreten	1998
Anerkannt / erlassen nach	Berufsbildungsgesetz
Ausbildungsbereich	Industrie / Handel

Initiative

In den 90er Jahren stieg die Bedeutung der Veranstaltungstechnik als eigenständiges Geschäftsfeld. 1996 wurde ein Pilotprojekt zur Ausbildung von sog. Eventelektronikern durchgeführt, das schließlich in die Entwicklung des neuen Ausbildungsberufs mündete. Initiatoren waren die Deutsche Theatertechnische Gesellschaft e.V., der Verband für Licht-, Ton- und Veranstaltungstechnik, der Europäische Verband der Veranstaltungs-Centren und die Media academy. Die Entwicklung wurde unterstützt durch ein BIBB-Projekt.

Berufsprofil / Struktur

Die Fachkraft für Veranstaltungstechnik plant und betreut technische Abläufe einer Veranstaltung. Sie ist verantwortlich für den Auf- und Abbau von Bühnen und der dazugehörigen elektrischen Anlagen, den professionellen Einsatz von Techniken zur Beschallung oder zur Beleuchtung (auch Lichteffekte) sowie die Umsetzung der sicherheitstechnischen Anforderungen. Einsatzbereiche sind alle Arten von Veranstaltungen wie Messen, Konzerte, Theateraufführungen, Shows sowie Fernseh- und Studiosendungen. Die Ausbildung erfolgt differenziert in den Schwerpunkten Aufbau und Durchführung sowie Aufbau und Organisation und dauert 3 Jahre.

Branchendaten

Die Fachkraft für Veranstaltungstechnik wird in der gesamten Veranstaltungs- und Medienwirtschaft ausgebildet. Die Branche umfasst öffentlich-rechtliche wie privatwirtschaftliche Unternehmen. In der Veranstaltungswirtschaft arbeiten rund 25.000 Mitarbeiter. Der Branchenumsatz liegt bei rd. 3 Mrd. Euro. Die Ausbildungserfahrung in der Branche ist – aufgrund der weit gefächerten Arbeitsfelder – differenziert zu betrachten. In den Bereichen Theater und TV lagen bereits Ausbildungserfahrungen vor. Bei Dienstleistern dominierte der Quereinstieg.

Ausbildungssituation / Perspektiven

Die Einführung des Berufs wurde durch zahlreiche Marketingmaßnahmen begleitet. So wurde auf mehreren Fachmessen, via Fachpublikationen, in der Tagespresse und im Internet (z. B. www.media-academy.de, www.bmwi.de) auf den neuen Beruf hingewiesen. Zu den Medienberufen hat das BMBF die Broschüre „Jetzt selbst ausbilden“ herausgegeben.

Die Resonanz seitens der Betriebe auf den Beruf ist unterschiedlich. Das Interesse der Jugendlichen ist sehr groß. Einige Unternehmen berichten von über 40 Bewerbern auf eine Ausbildungsstelle. Mangelnde Eingangsvoraussetzungen der Bewerber führen in manchen Fällen zu Problemen bei der Besetzung der Ausbildungsstellen. Verdrängungseffekte zu anderen Berufen sind nicht bekannt.

Jahr	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Ausbildungsverhältnisse	342	906	1.423	1.859	2.062	2.275	2.289	2.472	2.690

Viele Unternehmen bilden bereits über ihren Bedarf aus. Für die Zukunft wird nicht erwartet, dass die Ausbildungszahlen noch wesentlich ansteigen.

Entsprechend dem Branchentrend wechseln viele Ausbildungsabsolventen in freiberufliche Tätigkeiten. Daher ist die Übernahmequote relativ gering. Der Fachkraft für Veranstaltungstechnik stehen zahlreiche Fortbildungsoptionen offen. Hierzu gehören vor allem die Fortbildungen zum Techniker - Elektrotechnik und zum Meister - Veranstaltungstechnik. Spezielle Studiengänge – z. B. zum Dipl.-Ing. (FH) - Theater- und Veranstaltungstechnik – werden ebenfalls angeboten.

Bewertung / Handlungsbedarf

Weil die Branche und die dortigen Tätigkeitsfelder einem rasanten Wandel unterliegen, fällt es schwer, die Ausbildungsordnung an den aktuellen Branchentrends auszurichten. Es sollte geprüft werden, wie das dynamische Tätigkeitsfeld noch stärker in den Ausbildungsinhalten abgebildet werden kann. Es gibt keinen aktuellen Handlungsbedarf hinsichtlich Information / Marketing.

Fachkraft im Fahrbetrieb

Inkrafttreten	2002
Anerkannt / erlassen nach	Berufsbildungsgesetz
Ausbildungsbereich	Industrie / Handel

Initiative

Mit dem neuen Ausbildungsberuf Fachkraft im Fahrbetrieb wurde eine Professionalisierung der Fahrdienst-tätigkeiten angestrebt. Ein Ziel dabei war, die Einsatzmöglichkeiten des Fahrdienstpersonals auszuweiten und zu flexibilisieren. Außerdem sollte eine Qualitätssteigerung in der Dienstleistung durch einen verbesserten Fahrdienst erreicht werden. Der neue Beruf wurde von Verkehrsunternehmen des Öffentlichen Personennahverkehrs (ÖPNV) und dem Verband Deutscher Verkehrsunternehmen (VDV) initiiert.

Berufsprofil / Struktur

Zu den Haupttätigkeiten der Fachkraft gehören Fahrdienste in Bussen, Straßenbahnen und/oder U-Bahnen. Außerdem sind sie im Kundendienst und Marketing tätig. Die Ausbildung in dem Monoberuf dauert 3 Jahre.

Branchendaten

Die Fachkraft im Fahrbetrieb wird in Unternehmen des ÖPNV ausgebildet. Bezogen auf Unternehmen des ÖPNV sowie DB Regio umfasst die Branche rd. 125.000 Mitarbeiter. Hier gibt es über 3.800 Auszubildende, davon ca. 1.300 kaufmännische sowie ca. 2.500 gewerblich-technische Auszubildende. Die Berufsausbildung hat in der Branche traditionell große Bedeutung.

Im ÖPNV wird für die kommenden Jahre eine Steigerung der Fahrgast- und Umsatzzahlen erwartet. Die Ausbildungszahlen sollen trotz Rückgangs der Beschäftigtenzahlen stabilisiert werden.

Ausbildungssituation / Perspektiven

Die Einführung des neuen Berufs wurde vom VDV mit verschiedenen Marketingmaßnahmen begleitet. Hierzu zählen: Bildungskongress und Workshops für ÖPNV-Unternehmen sowie branchenspezifische Informationsflyer. Außerdem hat das BMWi auf seiner Homepage Informationen veröffentlicht.

Zunächst fand der neue Beruf bei den Unternehmen nur geringe Akzeptanz. Die Gründe hierfür lagen vor allem in der bisherigen Tradition, Seiteneinsteiger für diese Tätigkeiten zu qualifizieren sowie bei diversen Ausbildungshemmnissen, wie ein Mindestalter von 21 Jahren für Mitarbeiter im Fahrdienst. Inzwischen erreicht die Zahl der Ausbildungsverträge fast 150. Besonders häufig wird die Fachkraft im Fahrdienst in Hannover (32) und Bremen (29) ausgebildet.

Jahr	2002	2003	2004	2005	2006
Ausbildungsverhältnisse	0	16	41	86	147

Die Akzeptanz des Berufs bei Bewerbern ist unterschiedlich. Während es in großen und mittleren Städten zahlreiche Bewerber gibt, fehlen diese in ländlichen Regionen. Verdrängungseffekte zu anderen Berufen sind bislang nicht festzustellen. Für die Zukunft wird hier jedoch eine Änderung erwartet. Von Verbandsseite wird davon ausgegangen, dass es z. B. für den Bereich Kundendienst und Marketing zu zahlenmäßigen Verlagerungen von allgemeinen kaufmännischen Berufen – wie Bürokaufleute – zu den auf die Bedürfnisse der Branche abgestimmten Berufen – wie Fachkraft im Fahrbetrieb – kommen wird. Das Ausbildungspotenzial der Branche wird offensichtlich noch nicht ausgeschöpft. Einige Maßnahmen zur Aktivierung zusätzlicher Ausbildungsplätze, wie das Absenken des Mindestalters für den Fahrdienst, wurden bereits eingeleitet. Darüber hinaus werden eine Ausweitung der Informationsaktivitäten sowie eine Flexibilisierung bzgl. des Berufsschulunterrichts angeregt. Aufgrund des anhaltenden Bedarfs an qualifiziertem Fahrdienstpersonal ist davon auszugehen, dass die Zahl der Ausbildungsplätze in Zukunft steigen wird. Das gesamte Ausbildungspotenzial wird auf rd. 400 Verträge geschätzt.

Der Beruf Fachkraft im Fahrbetrieb bietet gute Beschäftigungsmöglichkeiten. Die Übernahmequote in dieser Branche liegt zwischen 70 und 100%. Außerdem bietet der Beruf breite betriebliche Einsatzmöglichkeiten auf der unteren Führungsebene. Als Fortbildungen stehen z. B. zur Auswahl: Industriemeister - Kraftverkehr und Studienmöglichkeit zum Dipl.-Logistiker (FH) und Dipl.-Ing. (FH) - Fahrzeugtechnik.

Bewertung / Handlungsbedarf

Aktueller Handlungsbedarf wird vor allem bei den Prüfungen gesehen. Es wird die Einrichtung eines zentralen Aufgabenerstellungsausschusses angeregt. Die Prüfungen sollen stärker standardisiert und vereinheitlicht werden. Aufgrund der gegenwärtig noch geringen Auszubildendenzahlen in den einzelnen Regionen werden Landesfachklassen eingerichtet. Hierdurch ergeben sich z. T. weite Anfahrtswege für die Auszubildenden.

Im Bereich Marketing sollte die Information auf der Angebotsseite, also für die Betriebe, weiter intensiviert werden. Von Verbandsseite wurden Anfang 2007 in fünf Regionen Informationsveranstaltungen durchgeführt. Darüber hinaus wird angeregt, Anreizsysteme für die Unternehmen zur Bereitstellung von zusätzlichen Ausbildungsplätzen zu schaffen.

Fachmann/-frau für Systemgastronomie

Inkrafttreten	1998
Anerkannt / erlassen nach	Berufsbildungsgesetz
Ausbildungsbereich	Industrie / Handel

Initiative

Die Systemgastronomie hat sich in den 90er Jahren zu einem Wachstumssegment der Gastronomie entwickelt, für das es keine adäquaten Ausbildungsmöglichkeiten gab. Die Entwicklung des neuen Berufsprofils war zunächst erschwert, weil es von verschiedenen Seiten als „McDonald´s“-Beruf diskreditiert wurde. Im Rahmen der Initiative des Deutschen Hotel- und Gaststättenverbands (DEHOGA), von IHKs und Unternehmen zur Neuordnung der Berufe für das Hotel- und Gaststättengewerbe wurde dann in einem Gesamtkonzept von insgesamt sechs Berufen ein spezifisches Profil für dieses Segment geschaffen.

Berufsprofil / Struktur

Der Fachmann für Systemgastronomie setzt zentral entwickelte und gesteuerte Gastronomiekonzepte in unterschiedlichen Betriebsstätten um. Er arbeitet i. d. R. in Gastronomieketten. Die Ausbildung dauert 3 Jahre. Der Beruf gehört zur Berufsgruppe Hotel-/Gaststättengewerbe mit gemeinsamen Qualifikationen über 24 Monate (mit Ausnahme des Kochs: 12 Monate gemeinsame Qualifikationen) und gemeinsamer Beschulung.

Branchendaten

Der Fachmann wird in Unternehmen der Systemgastronomie sowie bei Caterern ausgebildet. Die TOP-100-Unternehmen der Gastronomie erzielten im Jahr 2005 mit ca. 16.000 Betrieben insgesamt 8,75 Mrd. Euro Umsatz. Im Bereich Kantinen und Caterer sind rd. 82.000 Mitarbeiter beschäftigt, die einen Jahresumsatz von 4,5 Mrd. Euro erwirtschaften. Allein die LSG Lufthansa Service Holding AG hat bisher als weltgrößter Caterer ca. 33.000 Mitarbeiter beschäftigt und einen Jahresumsatz von rd. 2,7 Mrd. Euro erzielt.

Die überwiegende Zahl der Systemgastronomie-Betriebe verfügte vor Inkrafttreten des Fachmanns für Systemgastronomie über keine Ausbildungserfahrung. Allenfalls wurde in den Verwaltungszentralen im Bürobereich ausgebildet. Nur einige wenige Full-Service-Gastronomie-Betriebe mit breiterem Sortiment haben bereits zuvor in Hotel- und Gaststätten-Berufen ausgebildet.

Die Betriebs-, Umsatz- und Mitarbeiterentwicklung in der Systemgastronomie wird in den nächsten Jahren positiv sein. Daher ist eine steigende Anzahl von Ausbildungsplätzen zu erwarten. Die Zahl der tatsächlich abgeschlossenen Ausbildungsverträge hängt jedoch von der Bewerbernachfrage ab. Hier ist aufgrund sinkender Schülerzahlen u. U. mit einer Stagnation, sogar mit einem Absinken zu rechnen.

Ausbildungssituation / Perspektiven

Der neue Beruf wurde intensiv mit unterschiedlichen Materialien beworben: Info-Flyer für Schulabsolventen, Broschüren für Unternehmen (u. a. „Jetzt selbst ausbilden“ vom BMBF), Pressearbeit, nationale und regionale Wettbewerbe, Teilnahme an Messen. Informationen sind unter www.dehoga.de und www.bmwi.de abrufbar.

Die ausbildenden Unternehmen – Betriebe der Handelsgastronomie, Imbissketten, Bedienungsr้านอาหาร sowie Kantinen und Caterer – sind mit den Ausbildungsinhalten sehr zufrieden. Dies bestätigen die kontinuierlich steigenden Ausbildungszahlen seit Inkrafttreten:

Jahr	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Ausbildungsverhältnisse	397	980	1.647	2.014	2.338	2.767	3.787	4.615	5.581

Allerdings gibt es Probleme bei der Besetzung der Ausbildungsstellen. Nach Statistik der Bundesagentur für Arbeit kamen im September 2006 rd. 10 offene Ausbildungsplätze auf einen Bewerber. Allein der Marktführer hatte im Spätsommer 2006 noch 500 offene Ausbildungsstellen im Angebot. Bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen gibt es sowohl regionale Unterschiede als auch Unterschiede von Unternehmen zu Unternehmen.

Die Jugendlichen zeigen sich über ihre Ausbildung und die Karriereperspektiven sehr zufrieden, wenn sie in die Ausbildung eingestiegen sind. Da die Unternehmen für den eigenen Bedarf ausbilden, ist die Übernahme-situation i. d. R. gut. Probleme gibt es bei fehlender Mobilität von Auszubildenden.

Für die Fortbildung stehen z. B. der Fachwirt im Gastgewerbe, der Betriebswirt - Systemgastronomie, der Betriebswirt - Catering / Systemverpflegung und Betriebsleiter - Hotel / Gaststätten / Fremdenverkehr sowie Studiengänge – z. B. Dipl.-Betriebswirt (FH) - Tourismus, Hotel- und Gaststättenwesen und Dipl.-Ing. (FH) - Ernährung und Versorgungsmanagement – zur Verfügung.

Bewertung / Handlungsbedarf

Die Abbrecher- und Durchfallquoten sind niedriger als in den meisten anderen gastgewerblichen Berufen. Die einheitliche Prüfungserstellung durch die Aufgabenstelle für kaufmännische Abschluss- und Zwischenprüfungen wird auch von den i. d. R. bundesweit bzw. überregional tätigen Unternehmen begrüßt.

Anfängliche Schwierigkeiten bei der Fachklassenbildung und der Kompetenz der Berufsschullehrer konnten aufgrund steigender Ausbildungszahlen und zunehmendem Kompetenzerwerb ausgeräumt werden. Lediglich vereinzelt ist dies nicht gelungen, so dass hier regional nicht ausgebildet wird.

Um das Ausbildungsplatzpotenzial in der Systemgastronomie auch zukünftig optimal auszuschöpfen, ist es erforderlich, durch zusätzliche Marketingmaßnahmen das Branchensegment und die Ausbildung bei Jugendlichen stärker bekannt zu machen. Mögliche Zielgruppen für Kampagnen sind Berufsberater der Arbeitsagenturen sowie Lehrer allgemein bildender Schulen.

Fahrradmonteur/-in

Inkrafttreten	2004
Anerkannt / erlassen nach	Berufsbildungsgesetz und Handwerksordnung
Ausbildungsbereich	Handwerk, Industrie / Handel

Initiative

Veränderte Freizeitinteressen und mehr Gesundheitsbewusstsein führten zu einem Boom in der Fahrradbranche. Die Initiative ging vom Fahrradhandel aus, vertreten vom Verband des Deutschen Zweiradhandels. Ziel war auch, mit dem 2-jährigen Beruf mehr praktisch orientierte Bewerber anzusprechen. Der Fahrradmonteur ist ein spezielles Berufsprofil, das die Anforderungen des Fahrradhandels passgenau erfüllt. Zu dem Beruf wurden 2 BIBB-Untersuchungen durchgeführt.

Berufsprofil / Struktur

Fahrradmonteure arbeiten selbstständig, in Verantwortung für die vollständige Ausführung ihrer Arbeitsaufträge. Sie montieren Fahrräder aus Bauteilen, Baugruppen und Systemen und halten sie instand. Sie ändern Fahrräder im Rahmen gegebener Einstellmöglichkeiten und durch Austausch von Komponenten und Anbringen von Zubehör und Zusatzeinrichtungen nach Kundenwünschen. Im Unterschied zum Zweiradmechaniker benötigen sie z. B. keine motortechnischen Kenntnisse. Die Ausbildung dauert 2 Jahre mit Anrechnungsoption auf die Ausbildungsdauer zum Zweiradmechaniker. Die Beschulung erfolgt nach Rahmenlehrplan gemeinsam mit fahrzeugtechnischen Berufen.

Branchendaten

Der Fahrradmonteur wird vor allem im Fahrradeinzelhandel (vereinzelt auch im Großhandel) und im Handwerk ausgebildet. 2003 gab es ca. 5.000 Fahrrad-Einzelhändler und 400 Unternehmen im Fahrrad-Großhandel mit insgesamt fast 20.000 Mitarbeitern. Der Jahresumsatz belief sich auf rund 3,5 Mrd. Euro, von denen 55% den Bereichen Fahrradzubehör und Service zuzuordnen waren. Für die Zukunft geht die Branche von konstanten Entwicklungen aus. Die Ausbildungserfahrung der Branche wird unterschiedlich bewertet; teilweise wurde bereits zum Zweiradmechaniker und/oder in kaufmännischen Berufen ausgebildet.

Ausbildungssituation / Perspektiven

Zur Einführung wurden innerhalb der Branche Veranstaltungen durchgeführt und Artikel in Fachzeitschriften veröffentlicht. Außerdem hat das BMWi Informationen auf seiner Homepage veröffentlicht.

Der neue Beruf wird von den Betrieben gut angenommen; auch die Resonanz bei den Bewerbern ist positiv. Probleme bei der Besetzung offener Ausbildungsstellen und Verdrängungseffekte zu anderen Berufen sind nicht bekannt.

Jahr	2004	2005	2006
Ausbildungsverhältnisse	166	548	926

Das Ausbildungspotenzial scheint inzwischen weitgehend ausgeschöpft zu sein.

Die meisten Auszubildenden werden nach der Ausbildung übernommen. Nach Abschluss der Ausbildung ist ein Wechsel in die Ausbildung zum Zweiradmechaniker mit voller Anrechnung der Ausbildungszeit möglich. Darauf aufbauend gibt es verschiedene Weiterbildungen – z. B. zum Zweiradmechanikermeister oder zum Geprüften Zweirad-Servicetechniker.

Bewertung / Handlungsbedarf

Die Beschäftigungsaussichten in diesem Beruf sind gut.

Zusätzliche Marketingmaßnahmen sind nicht erforderlich, da der Beruf inzwischen bei Betrieben und Auszubildenden weitgehend bekannt ist und gut ankommt.

Fahrzeuglackierer/-in

Inkrafttreten	2003
Anerkannt / erlassen nach	Berufsbildungsgesetz und Handwerksordnung
Ausbildungsbereich	Handwerk, Industrie / Handel

Initiative

Veränderungen und Ausweitungen des entsprechenden Arbeitsgebietes in Industrie und Handwerk erforderten weitere Differenzierungen und Spezialisierungen von Arbeitstechniken und Werkstoffen. Der bisherige Ausbildungsschwerpunkt beim Maler und Lackierer wurde den neuen Anforderungen nicht mehr umfassend gerecht. Auch der Verfahrensmechaniker für Oberflächenbeschichtung, der ausschließlich für die industrielle Serienfertigung ausgelegt ist, ist nur eingeschränkt geeignet. Im Rahmen der Neuordnung des Berufs Maler und Lackierer wurde im Einvernehmen mit dem Zentralverband Deutsches Kraftfahrzeuggewerbe der neue Beruf Fahrzeuglackierer geschaffen.

Berufsprofil / Struktur

Fahrzeuglackierer beschichten und gestalten Fahrzeuge, Aufbauten und Spezialeinrichtungen mit Lacken, Beschriftungen, Signets, Design- oder Effektlackierungen. Sie schützen Oberflächen durch geeignete Konservierungsmaßnahmen oder setzen sie instand. Sie sind insbes. in der Fahrzeugreparatur, aber auch in der nicht seriellen Fahrzeugproduktion tätig. Die Ausbildung in diesem Monoberuf dauert 3 Jahre. Fahrzeuglackierer werden nach Rahmenlehrplan gemeinsam mit Malern und Lackierern sowie Bauten- und Objektschützern beschult.

Branchendaten

Der Beruf wird hauptsächlich im Maler- und Lackiererhandwerk, im Kraftfahrzeugtechnikerhandwerk, im Karosserie- und Fahrzeugbauerhandwerk sowie in Industriebetrieben ausgebildet. 2005 zählte das Maler- und Lackiererhandwerk über 40.000 Betriebe mit fast 200.000 Beschäftigten und 10 Mrd. Euro Umsatz. Alle beteiligten Branchen verfügen traditionell über weitreichende Erfahrungen in der Berufsausbildung. Die künftige Entwicklung der Branchen wird unterschiedlich bewertet. Das Maler- und Lackiererhandwerk geht von stabilen Umsatz-, Mitarbeiter- und Auszubildendenzahlen aus.

Ausbildungssituation / Perspektiven

Zur Information über den neuen Beruf wurden von den zuständigen Kammern und Verbänden verschiedene Veranstaltungen durchgeführt, diverse Flyer und Erläuterungen / Praxishilfen zur Ausbildungsordnung herausgegeben sowie Informationen für Fachzeitschriften und Websites – z. B. www.farbe.de, www.autoberufe.de, www.teamhandwerk.de, www.bmw.de – erstellt. Das BMBF hat eine Broschüre in der Reihe „Jetzt selbst ausbilden“ herausgegeben.

Der neue Beruf wird von den Betrieben gut angenommen. In manchen größeren Unternehmen der Fahrzeugproduktion übersteigt die Zahl der Bewerber das Angebot an Ausbildungsstellen deutlich. Für die Zukunft sieht das Maler- und Lackiererhandwerk für seinen Bereich ein wachsendes Interesse der Bewerber.

Jahr	2003	2004	2005	2006
Ausbildungsverhältnisse	2.105	4.669	6.777	7.232

Bei der Besetzung offener Ausbildungsstellen gibt es häufig Probleme mit der Ausbildungsfähigkeit der Jugendlichen. Verdrängungseffekte zu anderen Berufen sind bislang nicht festzustellen. Das Ausbildungspotenzial scheint weitgehend ausgeschöpft, Steigerungsraten wie in den ersten Jahren nach der Neuordnung sind nicht zu erwarten.

Die Beschäftigungsmöglichkeiten sind gut, ebenso die Fortbildungsangebote, z. B. zum Teamleiter, Werkstattleiter, Fachwirt - Farb- und Lacktechnik und Fahrzeuglackierermeister. Auch ein Studiengang zum Dipl.-Ing. (FH) - Farben, Lacke, Kunststoffe steht zur Auswahl.

Bewertung / Handlungsbedarf

Es wird eine Gestreckte Abschlussprüfung angeregt. In den Berufsschulen fehlen teilweise fachspezifisch ausgebildete Lehrer. Die Ausstattung einiger Berufsschulen ist nicht ausreichend. Potenzielle Ausbildungsbetriebe des Kraftfahrzeugtechnikerhandwerks könnten – z. B. durch gezielte Information / Marketing – noch besser über die Ausbildungsmöglichkeiten informiert werden. Ebenso sollten weitere Informationen für die Bewerber herausgegeben werden.

Fassadenmonteur/-in

Inkrafttreten	1999
Anerkannt / erlassen nach	Berufsbildungsgesetz
Ausbildungsbereich	Industrie / Handel, Handwerk

Initiative

Neue Entwicklungen im baukonstruktiven Bereich und damit einhergehend in der Fassadenarchitektur machten diesen neuen Beruf erforderlich. Durch die Tätigkeiten und die verwendeten Baustoffe und Bauteile ergeben sich teilweise geringe Gemeinsamkeiten mit verschiedenen Gewerken – insbes. aus den Bereichen Glas und Metall. Firmen aus dem konstruktiven Fassadenbau – vertreten durch den Hauptverband der Deutschen Bauindustrie – waren Initiatoren dieses Berufs.

Berufsprofil / Struktur

Der Fassadenmonteur bekleidet Bauwerke mit i. d. R. großformatigen Fassadenelementen. Zum Tätigkeitsfeld gehören u. a. die Herstellung von Unterkonstruktionen, deren Verankerung im Baukörper, die Anbringung von Dämmstoffen und die Befestigung von Fassadenelementen. Die Ausbildung in diesem Monoberuf dauert 3 Jahre, wobei die Beschulung nach Rahmenlehrplan gemeinsam mit den Bauberufen erfolgt.

Branchendaten

Der Fassadenmonteur wird in der Bauwirtschaft ausgebildet. Im Fassadenbau sind rd. 500 Unternehmen tätig, die ca. 3,6 Mrd. Euro umsetzen und rd. 18.000 Mitarbeiter beschäftigen. Die Ausbildungserfahrung im Fassadenbau war äußerst gering. Aufgrund des hohen Modernisierungs- und Sanierungspotenzials und der damit verbundenen (zusätzlichen) energetisch erforderlichen Wärmedämmmaßnahmen wird ein wachsendes Auftragsvolumen – verbunden mit einem steigenden Bedarf an Fachkräften – erwartet.

Ausbildungssituation / Perspektiven

Zur Einführung des Berufs wurden von den IHKs Informationsveranstaltungen durchgeführt und vom DIHK ein Flyer veröffentlicht. Außerdem wurden Informationen auf entsprechenden Internetseiten – bspw. der Verbände, bauindustriellen Ausbildungszentren, Kammern und des BMWi – geschaltet. Bei Veranstaltungen der zuständigen Verbände der Bauindustrie wurde regelmäßig auf den neuen Beruf und die wachsende Bedeutung des Fassadenbaus hingewiesen. Der Organisationsgrad der Fachfirmen ist allerdings relativ gering.

Nach der Einführung des neuen Berufs stiegen die Ausbildungsverhältnisse auf fast 150 an. Nachdem der unmittelbare Fachkräftebedarf gedeckt war, gingen die Ausbildungszahlen kontinuierlich zurück. 2006 gab es noch 42 Ausbildungsverhältnisse zum Fassadenmonteur – davon 10 bzw. 8 in den Kammerbezirken Magdeburg und Gera.

Jahr	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Ausbildungsverhältnisse	52	118	145	136	98	95	60	42

Der Beruf wird auch von Betrieben angenommen, in denen die Ausbildungsbereitschaft ansonsten eher gering ist. Auch das Interesse der Jugendlichen ist groß, was vor allem an den technisch-konstruktiven und gestalterischen Herausforderungen und dem Umgang mit (sauberen) modernen Baustoffen und Bauteilen liegt. Es bewerben sich ca. 3 bis 5 Bewerber je Ausbildungsplatz.

Fassadenmonteuren bieten sich vor allem die folgenden Fortbildungsangebote: Polier - Ausbau, Bautechniker - Ausbau und Industriemeister Akustik und Trockenbau. Studienangebote – z. B. zum Dipl.-Ing. (FH) - Architektur – ergänzen die Karrieremöglichkeiten im Hochschulbereich.

Bewertung / Handlungsbedarf

Bei den Prüfungen kommt es z. T. – aufgrund relativ schlechter schulischer Vorbildung der Auszubildenden – zu Problemen, die aber teilweise durch die überbetriebliche Ausbildung verringert werden können.

Für Jugendliche, die in der Bauindustrie zum Fassadenmonteur ausgebildet wurden, liegt die Übernahmequote bei 100%. Nach Abschluss der Ausbildung erfolgt teilweise eine direkte Einstellung in Vorarbeiterpositionen. Außerdem ergeben sich gute Beschäftigungsmöglichkeiten bei anderen Unternehmen der Branche.

Das Ausbildungspotenzial wird nicht ausgeschöpft. Die Betriebe sollten weiter zur Ausbildung eigener Fachkräfte motiviert werden. Gezielte Bemühungen – z. B. durch die Arbeitsagenturen – könnten weiteres Ausbildungspotenzial aktivieren. Weil die Ausbildungserfahrung im Fassadenbau gering ist, sind hier evtl. zusätzliche Unterstützungsangebote notwendig. Die Bauindustrie beabsichtigt, die potenziellen Ausbildungsbetriebe gezielter anzusprechen. Auch sollten angrenzende Wirtschaftsbereiche wie Dachdecker, Metallbauer und Glaser einbezogen werden.

Fertigungsmechaniker/-in

Inkrafttreten	1997
Anerkannt / erlassen nach	Berufsbildungsgesetz
Ausbildungsbereich	Industrie / Handel

Initiative

Für die Großserienfertigung insbes. in der Automobilindustrie sollte ein Ausbildungsberuf mit kürzerer Ausbildungsdauer geschaffen werden. Da die IG Metall ein Berufsprofil mit 2-jähriger Ausbildungsdauer ablehnte, wurde ein Profil mit 3-jähriger Ausbildungsdauer entwickelt. Andere Berufsbilder, wie der Industriemechaniker waren für die Großserienfertigung nicht passend und in vielen Bereichen auch überqualifiziert. Die Eckdaten wurden im Rahmen eines BIBB-Projekts erarbeitet.

Berufsprofil / Struktur

Fertigungsmechaniker montieren Einzelteile oder Baugruppen zu industriellen Serienerzeugnissen: von Küchengeräten über Kraftfahrzeugkomponenten bis hin zu Maschinen und ganzen Anlagen. Sie arbeiten in der industriellen Serienfertigung der verschiedensten Branchen – überall dort, wo Bauteile zu größeren Einheiten oder fertigen Produkten zusammengefügt werden. Die Prozessorientierung steht bei diesem Beruf im Vordergrund mit dem Ziel einer optimalen Handhabung der Fertigungssysteme. Der Monoerberuf Fertigungsmechaniker mit 3-jähriger Ausbildungsdauer wird nach Rahmenlehrplan gemeinsam mit weiteren Metallberufen beschult.

Branchendaten

Der Fertigungsmechaniker kommt branchenübergreifend zum Einsatz, wo es um komplexe Großserienfertigung geht, wie in der Automobilindustrie, im Maschinenbau, in der Elektroindustrie, im Haushaltsgerätebau.

Ausbildungssituation / Perspektiven

Zur Einführung des Berufs wurden u. a. Infoveranstaltungen an Schulen und in IHKs, Beratungsgespräche für Eltern und Schüler sowie Informationen in den Schriftenreihen der Arbeitsagentur angeboten. Außerdem gab es im Bayerischen Fernsehen einen Film mit dem Titel „Ohne uns läuft nichts“. BMWi und BMBF haben die Broschüre „Neue Berufe: Serienfertigung – für viele Branchen“ herausgegeben.

Der Beruf wird von den Betrieben positiv angenommen. Bei manchen Jugendlichen kursiert das Vorurteil, der Fertigungsmechaniker sei ein „gelernter Bandarbeiter“, wobei übersehen wird, dass auch Qualitätssicherung und planerische Qualifikationen zur Ausbildung gehören. Die Qualifikation der Bewerber ist nicht immer ausreichend, da gute Schulabsolventen den Beruf bei Aussicht auf andere Ausbildungsmöglichkeiten ablehnen. Verdrängungseffekte zu anderen Berufen werden nicht gesehen. Unternehmen mit zu wenig Bewerbern für diesen Beruf sollten versuchen, die Bewerberströme aus anderen Berufen, für die es i. d. R. ein Überangebot gibt (z. B. Werkzeugmechaniker, Industriemechaniker), umzuleiten.

Die Zahl der Ausbildungsverhältnisse ist von 1997 bis 2006 kontinuierlich von 263 auf 3.792 angestiegen. Knapp die Hälfte der Auszubildenden werden in Baden-Württemberg und Bayern ausgebildet. Der Anteil weiblicher Auszubildender liegt bei 9%.

Jahr	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Ausbildungsverhältnisse	263	1.263	2.287	2.945	3.260	3.351	3.629	3.640	3.660	3.792

Insgesamt ist der Beruf erfolgreich. In der Automobilindustrie wird erwartet, dass die Zahl der Auszubildenden in den nächsten Jahren gleich bleibt bzw. leicht zurückgeht.

Die Auszubildenden werden nach erfolgreicher Abschlussprüfung durchweg übernommen.

Als Fortbildungsmöglichkeiten steht die gesamte Palette offen, die auch für die übrigen industriellen Metallberufe gilt: Industriemeister, Techniker, duale Studiengänge, Studium zum Dipl.-Ing. - Maschinenbau.

Bewertung / Handlungsbedarf

Die Ausbildungsordnung wird teilweise als Industriemechaniker-lastig angesehen. Auch die Aufgaben der theoretischen Abschlussprüfung werden als zu schwierig eingeschätzt und zu sehr an den Inhalten des Industriemechanikers orientiert angesehen. Eine Gestreckte Abschlussprüfung wird angestrebt. Außerdem soll der schriftliche Teil der praktischen Prüfung weniger stark gewichtet werden. In Ausbildung und Prüfung sollte verstärkt planerisches und Prozesswissen (z. B. Logistik, Qualitätssicherung) aufgegriffen werden. Zur Abgrenzung zwischen Fertigungsmechaniker und Industriemechaniker sollten in der Ausbildungsordnung Inhalt und Umfang der gemeinsamen Qualifikationen eigenständiger gestaltet werden.

Probleme mit der Beschulung werden nicht gesehen. Es wird aber bemängelt, dass sich der Rahmenlehrplan zu stark an den Inhalten des Industriemechanikers orientiert.

Film- und Videoeditor/in

Inkrafttreten	1996
Anerkannt / erlassen nach	Berufsbildungsgesetz
Ausbildungsbereich	Industrie / Handel

Initiative

Die Ausweitung privater Hörfunk- und Fernsehsender hat den Ausbildungsbedarf in der Film- und Fernsehbranche nachhaltig gesteigert und das Interesse an einer dualen Ausbildung verstärkt. Vor Einführung des Berufs wurden die Tätigkeiten des Film- und Videoeditors von speziell fortgebildeten Mitarbeitern anderer Berufe und Absolventen eines Volontariats bzw. der Schule für Rundfunktechnik – einer Ausbildungsstätte der öffentlich-rechtlichen Rundfunkanstalten – übernommen.

Die Eckdaten wurden im Rahmen eines BIBB-Projekts erarbeitet.

Berufsprofil / Struktur

Film- und Videoeditoren bearbeiten Bild- und Tonmaterialien für journalistische Beiträge, Fernsehsendungen, Werbefilme oder Fernseh- und Kinofilme nach den inhaltlichen Vorgaben der Regie und Redaktion. Sie gestalten Bild- und Tonmontagen und fertigen Bildeffekte an. Dabei ordnen, prüfen und bearbeiten sie das vorliegende Bild- und Tonmaterial und fügen es in enger Zusammenarbeit mit der Redaktion zu einem Film- oder Fernsehbeitrag zusammen. Ihre Aufgaben umfassen auch Aufzeichnungs- und Abspieldienste in Aufzeichnungskomplexen und Regien. Sie sind in Schneiderräumen, Filmstudios sowie in Archiv- und Magazinräumen tätig. Die Ausbildung in diesem Monoberuf dauert 3 Jahre.

Branchendaten

Film- und Videoeditoren werden in der Filmwirtschaft, in Fernsehanstalten oder bei Filmbearbeitungsfirmen ausgebildet. Der Film- und Fernsehbranche gehörten 2004 fast 10.000 Unternehmen an. Sie beschäftigten knapp 76.000 Mitarbeiter und erzielten einen Umsatz von über 11 Mrd. Euro. Die Branche geht von einer weiter anhaltenden Bedeutung des Mediums Film aus.

Ausbildungssituation / Perspektiven

Bei der Einführung wurden seitens des DIHK ein Flyer herausgegeben und von den IHKs Informationsveranstaltungen durchgeführt. Das BMWi hat auf seiner Homepage Informationen geschaltet. Zu den Medienberufen hat das BMBF außerdem die Broschüre „Jetzt selbst ausbilden“ veröffentlicht.

Der Film- und Videoeditor ist ein sog. Regionalberuf, der insbes. an den Filmstandorten Berlin und München (41 bzw. 20 Ausbildungsverhältnisse) ausgebildet wird. Die Zahl der Ausbildungsverhältnisse hat sich bei rund 100 eingependelt. Für die Zukunft werden leicht steigende Ausbildungszahlen erwartet. Verdrängungseffekte zu anderen Berufen sind nicht zu erkennen.

Jahr	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Ausbildungsverhältnisse	14	36	57	90	128	142	109	108	97	104	94

Unternehmen der Branche an anderen Standorten setzen als Zugangsberuf für den Schnitтарbeitsplatz den Mediengestalter Bild und Ton ein oder nutzen das Volontariat oder Fortbildungen zur Sicherung ihres Fachkräftebedarfs. Die duale Anbindung des Berufs ist also nicht vollständig gelungen, als Spezialberuf für die Hauptstandorte jedoch akzeptiert. Vor diesem Hintergrund scheint das Ausbildungspotenzial noch nicht ausgeschöpft.

Film- und Videoeditoren können sich zum Medientechniker, Fachwirt - Medien, Betriebswirt - Medien und Gestalter - Design und visuelle Kommunikation fortbilden. Außerdem werden Studiengänge zum Dipl.-Ing. - Medientechnik/Multimedia und Dipl.-Designer/Dipl.-Gestalter - Medien angeboten.

Bewertung / Handlungsbedarf

Der Hauptarbeitsplatz ist inzwischen der digitale Schnittplatz, wobei der Film als Medium weiterhin, insbes. im Kinofilmbereich, von Bedeutung sein wird. Hinsichtlich der Ausbildungsordnung wäre daher eine stärkere Verlagerung vom Filmschnitt auf den elektronischen Schnitt notwendig. Eine Möglichkeit zur Integration des Berufs in den Mediengestalter Bild und Ton wurde bei dessen Neuordnung von Wirtschaftsseite nicht gesehen, da es sich beim Film- und Videoeditor eher um einen künstlerischen Beruf handelt. An Standorten mit wenigen Auszubildenden erfolgt dennoch eine gemeinsame Beschulung mit den Mediengestaltern Bild und Ton. Daher sollte eine stärkere Kompatibilität der jeweiligen Rahmenlehrpläne angestrebt werden.

Zur Erhöhung der Attraktivität des Berufs innerhalb der gesamten Branche sollten die Marketingaktivitäten gezielt ausgeweitet werden.

Fotomedienlaborant/-in

Inkrafttreten	1998
Anerkannt / erlassen nach	Berufsbildungsgesetz
Ausbildungsbereich	Industrie / Handel, Handwerk

Initiative

Die Initiative ging von der Foto-Wirtschaft, d. h. insbes. vom Bundesverband der Photo-Großlaboratorien und vom Centralverband Deutscher Berufsphotografen aus. Damals war absehbar, dass sich in der Fotografie ein Wandel von der analogen zur digitalen Technik vollziehen wird. Der bestehende Ausbildungsberuf Fotolaborant konnte dieser technischen Entwicklung nicht mehr gerecht werden; außerdem wurden zusätzlich gestalterische Kenntnisse gefordert. Zunächst war beabsichtigt, den 2-jährigen Fotolaboranten von 1981 in die Neuordnung einzubeziehen, was aber auf Bedenken seitens der Gewerkschaften stieß.

Im Rahmen eines BIBB-Projekts wurden 1996 unter Beteiligung der Sozialpartner Grundlagen und Eckdaten für den Bereich der Fotolabortechnik erarbeitet.

Berufsprofil / Struktur

Zu den Aufgaben der Fotomedienlaboranten gehören die manuelle und maschinengesteuerte Be- und Verarbeitung von Film- und Bildmaterial und die Verbindung mit Textinformationen zu einem einheitlichen Produkt. Fotomedienlaboranten sind überwiegend in Fotolaboren aber auch in Druckereien, die Bilder für Zeitschriften oder Plakate aufbereiten, und Fotoredaktionen (z. B. von Fernsehanstalten) beschäftigt. Darüber hinaus sind sie in Verlagen tätig, die Bilder selbst bearbeiten, bzw. Ansichtskarten, Plakate oder Kunstrepros publizieren. Dort sind sie im Labor, in der Werkstatt und am Bildschirm tätig. Die Ausbildung dauert 3 Jahre; es besteht eine Anrechnungsoption vom Fotolaborant im Umfang von 12 Monaten. Fotomedienlaboranten werden gemeinsam mit Fotografen und Fotolaboranten beschult.

Branchendaten

Der Fotomedienlaborant wird hauptsächlich in Fotogroßlaboren und Fachlaboren sowie in der professionellen Fotografie und Druckvorstufe ausgebildet. Bereits vor Einführung des neuen Berufes wurde in den entsprechenden Branchen ausgebildet.

Die Fotolaborbranche hat in den letzten Jahren einen starken Rückgang an Laboren zu verzeichnen. Eine Branchenstabilisierung wird für 2008 erwartet. Der Wechsel zur digitalen Fotografie ist weiterhin voll im Gange – teilweise auch bei der professionellen Fotografie. Auf der anderen Seite fallen Aufgaben der Druckvorstufe weg.

Ausbildungssituation / Perspektiven

Neben Publikationen der BA wurde die Einführung des Fotomedienlaboranten durch Informationsveranstaltungen des Centralverbands Deutscher Berufsphotografen begleitet. Außerdem hat das BMWi auf seiner Homepage informiert. Der Fotomedienlaborant zählt zu den Medienberufen, für die das BMBF eine Broschüre in der Reihe „Jetzt selbst ausbilden“ herausgegeben hat.

Der neue Beruf wird von den Betrieben und Jugendlichen gut angenommen. Auf eine Ausbildungsstelle bewerben sich derzeit ca. 3 bis 5 Jugendliche. Einige Betriebe sind nicht in der Lage, alle Ausbildungsinhalte vollständig im eigenen Betrieb abzudecken. In der Druckvorstufe kommt es zu leichten zahlenmäßigen Verschiebungen zwischen dem Fotomedienlaboranten und anderen Berufen. Die durch den Rückgang der Löhne in den letzten Jahren entstandene Überkapazität an Fachkräften hat zur Abnahme der Auszubildendenzahl geführt. Die Branche geht jedoch davon aus, dass die Zahl der Ausbildungsplätze in den nächsten Jahren – insbes. bei einer Aktualisierung der Ausbildungsordnung – wieder steigen wird.

Jahr	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Ausbildungsverhältnisse	160	351	488	524	502	470	420	362	313

Die Beschäftigungsaussichten für die ausgebildeten Fachkräfte sind positiv. Mit den Fortbildungen zum Gestalter - Design und visuelle Kommunikation, Fachwirt - Medien, Techniker - Foto und Medientechnik, Fotografenmeister und Studienangeboten zum Dipl.-Ing (FH) - Photoingenieurwesen und Medientechnik sowie zum Dipl.-Ing. (FH) - Medientechnik/Multimedia bietet der Beruf auch interessante Karriereperspektiven.

Bewertung / Handlungsbedarf

Die weiter fortschreitende Digitalisierung in der Fotobranche und die Ausweitung der Produkte (z. B. Werbetafeln, Banner) führen dazu, dass die Ausbildungsinhalte des Fotomedienlaboranten – möglichst unter Einbeziehung der 2-jährigen Ausbildung zum Fotolaboranten – an die Entwicklung angepasst werden müssten. Dies betrifft insbes. die Ausbildungsinhalte im Zusammenhang mit chemischen Arbeitsvorgängen, deren Notwendigkeit überprüft werden sollte. Ausbildungsinhalte wie Farbmanagement könnten neu aufgenommen, die digitale Bildbearbeitung erweitert sowie die Prüfungen entsprechend angepasst werden.

Eine ortsnahe Beschulung ist durch die geringe Ausbildungszahl nicht immer möglich.

Informationselektroniker/-in

Inkrafttreten	1999
Anerkannt / erlassen nach	Handwerksordnung
Ausbildungsbereich	Handwerk

Initiative

Der Informationselektroniker basiert auf den bisherigen Ausbildungsberufen Büroinformationselektroniker sowie Radio- und Fernsehtechniker und ist auf die speziellen Anforderungen im Handwerk abgestimmt. Eine strukturelle Verbindung mit den IT-Berufen wurde erwogen, konnte wegen der bereits fortgeschrittenen IT-Neuordnung nicht weiterverfolgt werden.

Berufsprofil / Struktur

Informationselektroniker erbringen für informationstechnische Systeme bei privaten und gewerblichen Kunden Service aus einer Hand; sie reparieren z. B. Geräte der Unterhaltungstechnik, Bild- und Tontechnik oder richten Geräte der Datentechnik ein. Sie führen Wartungsarbeiten durch und beseitigen Störungen. Dies schließt auch die entsprechenden Kommunikationsnetze, Leitungen und Geräte mit ein, wie etwa den Bau von Antennenanlagen, Datennetzen und Alarmanlagen. Beschäftigt sind sie bei Händlern, Servicebetrieben und Herstellern solcher Geräte und Anlagen. Bei Betreibern von Telefonnetzen können Informationselektroniker ebenfalls tätig sein. Sie beraten und schulen Kunden im Umgang mit neuen Technologien.

Die Ausbildung in diesem Beruf, der zur Berufsgruppe der handwerklichen Elektroberufe gehört, dauert 3,5 Jahre und erfolgt in den Schwerpunkten Bürosystemtechnik sowie Geräte- und Systemtechnik.

Branchendaten

Die Betriebe verfügten aufgrund der Vorläufer über eine lange Ausbildungstradition. Das Elektrohandwerk umfasste 2006 über 77.000 Betriebe, in denen rund 317.000 Mitarbeiter – inkl. über 40.000 Auszubildende – beschäftigt waren. Vom Branchenumsatz von fast 31 Mrd. Euro entfielen über 5 Mrd. auf das Informations-techniker-Handwerk.

Ausbildungssituation / Perspektiven

Zur Einführung des neuen Berufs wurden zahlreiche Informations- und Marketinginstrumente eingesetzt. Dazu gehörten z. B. Flyer, Anzeigen in örtlichen Zeitungen, Präsentationen auf Fachmessen, Berufsinformationstage in Schulen. Informationen stehen auch auf der Homepage des BMWi.

Im ersten Ausbildungsjahr 1999 gab es über 400 Ausbildungsverhältnisse zum Informationselektroniker. Diese Zahl stieg bis 2003 auf knapp 5.000 und sank danach auf zuletzt gut 3.500.

Jahr	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Ausbildungsverhältnisse	440	2.187	3.674	4.718	4.923	4.368	3.896	3.503

Beim Informationselektroniker ist – wie auch bei den anderen IT-Berufen – für die Zukunft nicht mit einem weiteren Anstieg der Ausbildungszahlen zu rechnen.

Informationselektroniker können sich zum Techniker - Elektrotechnik und zum Informationstechnikermeister fortbilden. Auch Studiengänge zum Dipl.-Ing. (FH) - Informationstechnik und Dipl.-Ing. - Elektronische Regelungstechnik (MSR) stehen als Karriereoption zur Auswahl.

Bewertung / Handlungsbedarf

Bei den Prüfungen gibt es teilweise Probleme bei den Anforderungen an die betriebliche Projektarbeit, Bewertungsmaßstäben, ganzheitlichen Aufgaben, unternehmensspezifischen Prüfungsanteilen sowie Rollenverteilungen bei der Prüfungsdurchführung. Es wird angeregt, die Abschlussprüfungen in gestreckter Form durchzuführen und den sehr hohen Prüfungsaufwand zu reduzieren. Bei der Beschulung gibt es gerade an den Orten mit intensiver Lernortkooperation positive Beispiele zur Abstimmung der Lerninhalte und Methoden.

Informations- und Telekommunikationstechnologie (IT-Berufe)

Inkrafttreten	1997
Anerkannt / erlassen nach	Berufsbildungsgesetz
Ausbildungsbereich	Industrie / Handel, Handwerk (IT-System-Elektroniker, Fachinformatiker) Industrie / Handel (IT-System-Kaufmann, Informatikkaufmann)

Initiative

Die Entwicklungen in der IT-Branche sind dynamisch, die Innovationszyklen besonders kurz. Anfang der 90er Jahre hatte die Informationstechnologie einen Spezialisierungsgrad erreicht, der die Weiterentwicklung der bisherigen dualen Ausbildungsmöglichkeiten zu vier eigenen Branchenberufen – IT-System-Elektroniker, Fachinformatiker, IT-System-Kaufmann, Informatikkaufmann – notwendig machte. Ziel war, die differenzierten Anforderungen der Tätigkeitsfelder in der IT-Branche aufgabengerecht miteinander zu verbinden. Mit der Ausschöpfung des inländischen Fachkräfte-Potenzials via duale Ausbildung konnte auch die Notwendigkeit, verstärkt ausländische IT-Experten anzuwerben – sog. Green-Card-Diskussion –, eingedämmt werden.

Nach längerer Anlaufphase wurden die IT-Berufe gemeinsam von der Wirtschaft und den Gewerkschaften initiiert. Die Entwicklung wurde durch ein Projekt der Universität Flensburg flankiert.

Berufsprofile / Struktur

Die IT-Berufe sind eine Berufsgruppe mit gemeinsamen Kernqualifikationen im Umfang von 18 Monaten. Für das 1. Ausbildungsjahr liegt außerdem ein gemeinsamer KMK-Rahmenlehrplan vor.

Der **IT-System-Elektroniker** plant und installiert IT-Systeme, einschl. der entsprechenden Geräte, Komponenten und Netzwerke. Er installiert die Stromversorgung und die Software und nimmt die Systeme in Betrieb. Außerdem realisiert er kundenspezifische Lösungen durch Modifikation von Hard- und Software, analysiert Fehler und beseitigt Störungen.

Der **Fachinformatiker** wird in den Fachrichtungen Anwendungsentwicklung (kaufmännische, technische, Experten-, mathematisch-wissenschaftliche und Multimedia-Systeme) und Systemintegration (Rechenzentren, Netzwerke, Client/Server-Systeme, Fest- und Funknetze) ausgebildet. Er setzt fachspezifische Anforderungen in komplexe Hard- und Softwaresysteme um und analysiert und realisiert IT-Systeme. Außerdem führt er neue und modifizierte Systeme ein und steht für fachliche Beratung, Betreuung und Schulung zur Verfügung.

IT-System-Kaufleute stellen Kunden IT-Lösungen zur Verfügung. Sie führen Projekte zur Einführung oder Erweiterung von IT-Infrastruktur in kaufmännischer, technischer und organisatorischer Hinsicht durch. Dazu arbeiten sie vornehmlich in Vertrieb und Beratung, führen Serviceleistungen durch und stehen Kunden als zentraler Ansprechpartner zur Verfügung. IT-System-Kaufleute beobachten die Marktentwicklungen und führen Marketingmaßnahmen durch.

Informatikkaufleute sind in den kaufmännisch-betriebswirtschaftlichen Funktionen ihrer Branche – z. B. Industrie, Handel und Gesundheitswesen – tätig. Sie arbeiten in Projekten zur Planung, Anpassung und Einführung von IT-Systemen. Dabei sind sie Mittler und Verbindungsglied zwischen den Anforderungen der Fachabteilungen und der IT-Realisierung. Informatikkaufleute beraten und unterstützen die Mitarbeiter und sind für die Systemverwaltung zuständig.

Branchendaten

Die Berufe werden in den IT-Branchen wie auch in den Anwenderbranchen ausgebildet. Insgesamt sind hier ca. 1,5 Mio. Mitarbeiter beschäftigt, die sich in etwa zur Hälfte auf den Kern- und den Anwendungsbereich verteilen. Allein in der Informations-/Telekommunikationstechnologie wird ein Jahresumsatz von über 130 Mrd. Euro erzielt; der Exportanteil liegt bei rd. 40%.

Die Unternehmen verfügten z. T. über Ausbildungserfahrungen.

Ausbildungssituation / Perspektiven

Zur Einführung der neuen Berufe wurden zahlreiche Informations- und Marketinginstrumente eingesetzt. Dazu gehörten z. B. Flyer, Anzeigen in örtlichen Zeitungen, Präsentationen auf Fachmessen, Berufsinformationstage in Schulen. Außerdem hat das BMWi auf seiner Homepage informiert. Das BMBF hat die Broschüre „Jetzt selbst ausbilden“ herausgegeben. BMWi und BMBF haben gemeinsam die Broschüre „Die neuen IT-Berufe – Aus- und Weiterbildung mit Zukunft“ veröffentlicht.

Die IT-Berufe werden von Unternehmen und Bewerbern sehr gut angenommen. Insgesamt kommen die IT-Berufe auf knapp 38.000 Ausbildungsverhältnisse.

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
IT-System-Elektroniker	1.486	3.663	6.366	7.973	9.277	9.516	8.978	8.097	7.526	6.924
Fachinformatiker	1.800	5.636	11.385	18.178	23.931	24.915	22.797	20.631	20.187	20.508
IT-System-Kaufmann	757	2.188	4.024	5.822	7.016	7.238	6.766	6.463	6.230	6.107
Informatikkaufmann	773	2.194	3.911	5.398	6.884	7.190	6.527	5.478	4.723	4.415
Insgesamt	4.816	13.681	25.686	37.371	47.108	48.859	45.068	40.669	38.666	37.954

Auf eine Ausbildungsstelle bewerben sich etwa 15 Jugendliche. Beim Fachinformatiker für Anwendungsentwicklung gibt es nicht genügend geeignete Bewerber. Verdrängungseffekte zu anderen Berufen sind nicht zu erkennen.

Zurzeit wird das Ausbildungspotenzial voll ausgeschöpft. Angesichts des aktuell wieder ansteigenden Fachkräftebedarfs ist auch mit steigenden Ausbildungszahlen zu rechnen. Der Fachkräftebedarf in der IT-Branche ist groß – das gilt insbes. für Fachinformatiker und Informatikkaufleute. Besonders gute Beschäftigungsaussichten bieten sich für ausgebildete Fachkräfte mit Zusatz-Know-how – auch in sog. soft skills – und einigen Jahren Berufserfahrung. In der Fortbildung gibt es ein durchgängiges System mit Abschlüssen zum IT-Spezialisten und zum IT-Professional und diversen Studiengängen.

Bewertung / Handlungsbedarf

Beim IT-System-Elektroniker wird darauf hingewiesen, dass es Unsicherheiten in der Auslegung der Ausbildungsinhalte zu Stromversorgung und Schutzmaßnahmen gibt. Es liegt ein Vorschlag vor, wie der Nachweis der Qualifikationen einer Elektrofachkraft integriert werden kann. Bei den Prüfungen bestehen teilweise unterschiedliche Auffassungen zu den Anforderungen an die betriebliche Projektarbeit, den Bewertungsmaßstäben, ganzheitlichen Aufgaben, unternehmensspezifischen Prüfungsanteilen sowie zur Rollenverteilung bei der Prüfungsdurchführung.

Vom DIHK liegen Vorschläge für eine Novellierung vor, die sich auf Änderungen an den Prüfungen, auf die Ausbildungsstruktur und die Schneidung der Profile untereinander beziehen. Von den Fachverbänden wird zurzeit keine Notwendigkeit für eine Neuordnung gesehen. Die Frage wird erneut geprüft, wenn die Ergebnisse zur Evaluierung der Gestreckten Prüfung der industriellen Elektroberufe vorliegen. Geprüft werden sollte auch, ob durch zusätzliches Marketing die Zahl der Ausbildungsverhältnisse wieder gesteigert werden kann.

Bei der Beschulung gibt es zahlreiche Beispiele regionaler Lernortkooperationen zur Abstimmung der Lerninhalte und Methoden.

Investmentfondskaufmann/-frau

Inkrafttreten	2003
Anerkannt / erlassen nach	Berufsbildungsgesetz
Ausbildungsbereich	Industrie / Handel

Initiative

Angesichts der dynamischen Entwicklung im Bereich Investmentfonds als Kapitalanlageform in den 90er Jahren ergab sich der Bedarf für ein eigenes Qualifizierungsprofil für die Vermögensverwaltung in den stark expandierenden Investmentgesellschaften (Back-Office-Tätigkeiten). Andernfalls müssten Bankkaufleute – deren Tätigkeitsschwerpunkte vor allem im Bereich Anlage-, Kreditberatung und Kassengeschäft (Front-Office-Tätigkeiten) liegen – in Qualifizierungsmaßnahmen, z. B. In-house-Trainings, umgeschult werden. Außerdem könnten Investmentfondsgesellschaften selbst nicht branchenbezogen dual ausbilden. Die Initiative für den neuen Beruf ging von führenden Investmentfondsgesellschaften und vom Bundesverband Investment und Asset Management aus.

Berufsprofil / Struktur

Investmentfondskaufleute sind in allen Bereichen von Kapitalanlagegesellschaften tätig: in der Verwaltung von Fonds, Buchhaltung und im Controlling genauso wie im Depotgeschäft. Sie analysieren Wertpapiere und Märkte, informieren das Fondsmanagement über die Ergebnisse und bereiten so Entscheidungen mit vor. Die Ausbildung in diesem Monoberuf dauert 3 Jahre. Der Investmentfondskaufmann wird – zumindest teilweise – gemeinsam mit Bankkaufleuten beschult.

Branchendaten

Der Beruf wird in der Investmentfondsbranche, also in Kapitalanlagegesellschaften, ausgebildet. Hierbei ist eine regionale Konzentration auf die beiden Orte Frankfurt am Main und München festzustellen. So zählt allein der IHK-Bezirk Frankfurt 25 Ausbildungsunternehmen. In der gesamten Branche werden rd. 10.000 Mitarbeiter beschäftigt; das gemanagte Vermögen beträgt etwa 1,4 Bio. Euro. Vor Inkrafttreten des neuen Berufes wurde bei Investmentfondsgesellschaften wenig ausgebildet, allenfalls in Büroberufen. Während die Branchenentwicklung insgesamt als positiv eingestuft wird, ist die Entwicklung der Ausbildungszahlen angesichts anhaltender Umstrukturierungsmaßnahmen in den Unternehmen schwer zu prognostizieren.

Ausbildungssituation / Perspektiven

Bei der Einführung des neuen Berufs wurden zahlreiche Marketingaktivitäten eingeleitet. Hierzu gehören insbes. Informationsveranstaltungen der IHKs, Rundschreiben, DIHK-Flyer, Folder, Internetinformationen (auch unter www.bmwi.de), Aktivitäten auf Unternehmensebene, Information der Berufsschullehrer und die BMBF-Broschüre „Jetzt selbst ausbilden“.

Der Beruf wurde von den Unternehmen grundsätzlich positiv aufgenommen: die Zahl der ausbildenden Unternehmen und die Zahl der Ausbildungsverhältnisse sind kontinuierlich gestiegen.

Jahr	2003	2004	2005	2006
Ausbildungsverhältnisse	38	82	135	155

Kleinere Investmentfondsgesellschaften haben teilweise Probleme, sämtliche Inhalte des Berufsbildes abzudecken. Die Verbundausbildung als mögliche Lösung gestaltet sich – vor allem in den Einzelbereichen, in denen Geschäfts- und Anlagestrategien eine zentrale Rolle spielen, und daher eine besondere Diskretion gewahrt werden muss – schwierig.

Die bisherigen Erfahrungen zeigen, dass der Ausbildungsberuf Investmentfondskaufmann von den Bewerbern sehr gut angenommen wird. Probleme bei der Besetzung offener Ausbildungsstellen sind ebenso wenig zu erkennen wie Verdrängungseffekte zu anderen Berufen. Auffällig ist der besonders hohe Abiturienten-Anteil von ca. 90%. Nach einer ersten regionalen Fokussierung auf Frankfurt am Main ist eine räumliche Ausdehnung auf München erkennbar, wobei weitere Standorte – wie Stuttgart, Köln, Münster, Mainz, Magdeburg und Saarbrücken – nachziehen. Zur Aktivierung weiterer Ausbildungspotenziale sollten gezielt die Unternehmensleitungen angesprochen werden.

Positiv zu bewerten ist die Übernahmequote nach der Ausbildung. Bisher können alle Auszubildenden, die sich für den Verbleib in diesem Beruf entschließen, übernommen werden. Mit dem Fachwirt - Investment, Fachwirt - Bank, Fachwirt - Finanzen, Fachwirt - Finanzierung und Leasing und den Studiengängen in Betriebswirtschaftslehre bestehen bereits zahlreiche Fortbildungsoptionen.

Bewertung / Handlungsbedarf

Bezüglich der Ausbildungsinhalte und Prüfungen gibt es bisher keine Probleme. Die Beschulung wird wegen der regionalen Konzentration auf Frankfurt am Main und der engen Kontakte der Ausbildungsunternehmen zu den dortigen Berufsschulen als positiv bewertet.

Es sollten weitere Marketingaktivitäten – insbes. für die Unternehmensleitungsebene und zur Steigerung der Bekanntheit des Berufes – unternommen werden. Hierbei könnte auch die Information über den Beruf durch Dritte, z. B. Berufsberatungen, weiter ausgebaut werden.

Kaufmännische Dienstleistungsberufe

Inkrafttreten	2001
Anerkannt / erlassen nach	Berufsbildungsgesetz
Ausbildungsbereich	Industrie / Handel

Initiative

Vor dem Hintergrund des medizinischen Fortschritts und der steigenden Lebenserwartung entwickelt sich auch das Gesundheitswesen zu einem immer bedeutenderen Wirtschaftsbereich, in dem ein weitgreifender Umstrukturierungsprozess – von der bisherigen Verwaltungsprägung zu einer modernen betriebswirtschaftlich strukturierten Funktionsweise – stattfindet. Kunden- und Kostenorientierung sollten zukünftige Leitlinien sein. Deshalb wurde der Kaufmann im Gesundheitswesen für alle kaufmännischen Tätigkeiten zum Einsatz in Krankenhäusern, Reha-Zentren, Kurkliniken, Krankenkassen usw. entwickelt. Der Bedarf eines Querschnittsberufs mit Schwerpunkten/Fachrichtungen anstelle eines eigenen Berufs wurde 1999 in einer BIBB-Expertenbefragung bestätigt.

Mit steigendem Aufwand und Eventcharakter von Veranstaltungen wie Messen, Kongressen, Konferenzen, Tagungen oder Präsentationen ist auch die Zahl der Unternehmen in dieser Branche – insbes. Messegesellschaften, Kongresszentren / Tagungshotels, Event-/Werbe-/Künstleragenturen und Unternehmen der Veranstaltungstechnik – und deren Bedarf an qualifiziertem Personal mit kaufmännischen Qualifikationen gewachsen. Vor diesem Hintergrund ist der Beruf Veranstaltungskaufmann entstanden. Außerdem sind in diesem Bereich Quereinsteiger und Absolventen von Hochschulen und Berufsakademien tätig.

Um die Zustimmung der Gewerkschaften zu erreichen, wurden auf der Basis gemeinsamer Kernqualifikationen (Umfang: 18 Monate), deren Identifizierung allerdings sehr anspruchsvoll war und an Grenzen stieß, der Kaufmann im Gesundheitswesen – der eigentlich als eigenständiger kaufmännisch-betriebswirtschaftlicher Beruf vorgesehen war –, der Veranstaltungskaufmann und der Sport-/Fitnesskaufmann als Berufsgruppe entwickelt und erlassen. Inzwischen wurde der Sport- und Fitnesskaufmann aus der Verordnung gestrichen und mit dem neuen Beruf Sportfachmann vernetzt.

Berufsprofil / Struktur

Kaufleute im Gesundheitswesen sind hoch qualifizierte Fachkräfte in den administrativen Bereichen der Gesundheitsunternehmen und flankieren die Arbeiten des ärztlichen und pflegerischen Personals. Sie erfassen Patientendaten, kalkulieren Kosten/Preise, erstellen Bettenbelegungspläne, rechnen Leistungen mit Kostenträgern ab, entwickeln Marketingstrategien, übernehmen allgemeine kaufmännische Tätigkeiten im betrieblichen Finanz-/Rechnungswesen und in der Personalwirtschaft, wirken beim betrieblichen Qualitätsmanagement mit, beobachten das Marktgeschehen im Gesundheitssektor und beschaffen bzw. verwalten benötigte Materialien, Produkte und Dienstleistungen. Die Ausbildung dauert 3 Jahre.

Veranstaltungskaufleute sind selbst Dienstleister, indem sie Veranstaltungen planen, organisieren und als Dienstleistung durchführen. Außerdem zählen der Vertrieb, inkl. Kundenberatung, und die betriebswirtschaftlich-kaufmännische Abwicklung, inkl. Kostenkalkulation/-kontrolle, zu den Tätigkeiten. Veranstaltungskaufleute zeichnen sich durch verkäuferisches und kommunikatives Talent, Flexibilität und Vielseitigkeit aus. Die Ausbildung dauert 3 Jahre.

Nach Rahmenlehrplan erfolgt die Beschulung innerhalb der Berufsgruppe gemeinsam.

Branchendaten

Der Kaufmann im Gesundheitswesen wird in Krankenhäusern, Reha-/Kurkliniken, Alten-/Pflegeheimen, ambulanten Pflegediensten, kassenärztlichen Verrechnungsstellen, Krankenkassen und Sozialverbänden ausgebildet. Im Gesundheitssystem liegen die jährlichen Ausgaben bei rund 240 Mrd. Euro. Hier sind 4,2 Mio. Menschen beschäftigt. Ein Großteil der Kosten (143 Mrd. Euro) tragen die ca. 250 Gesetzlichen Krankenkassen. 2006 zählten die deutschen Heilbäder rund 18 Mio. Kurgäste und insgesamt ca. 98 Mio. Übernachtungen. Außerdem gibt es in Deutschland rd. 2.100 Krankenhäuser mit über 520.000 Betten und mehr als 1.400 Reha-Kliniken.

Der Veranstaltungskaufmann wird in Spezialunternehmen der Branche und in Unternehmen anderer Branchen (Querschnittsfunktionen) ausgebildet. In Werbeagenturen werden Veranstaltungskaufleute seit ca. 3 Jahren ausgebildet – i. d. R. zusätzlich zur Ausbildung von Kaufleuten für Marketingkommunikation. Mittlerweile bilden auch Theater und andere öffentliche Einrichtungen Veranstaltungskaufleute aus. Die Branchenleistungen und -entwicklungen sind schwer zu beurteilen. Allein die Messewirtschaft erzielte im Jahr 2005 Produktionseffekte in Höhe von ca. 23 Mrd. Euro. Hier waren 2005 rund 250.000 Mitarbeiter beschäftigt.

Viele Unternehmen, die den Kaufmann im Gesundheitswesen oder den Veranstaltungskaufmann ausbilden, verfügten über Erfahrungen in der dualen Ausbildung.

Ausbildungssituation / Perspektiven

Zur Einführung der kaufmännischen Dienstleistungsberufe wurden vom DIHK und den IHKs folgende Marketingmaßnahmen/-instrumente eingesetzt: Informationsveranstaltungen für Ausbildungsberater und Unternehmen, Werbeflyer und Artikeldienst. Außerdem hat das BMWi Informationen ins Internet (www.bmwi.de) gestellt.

Die Ausbildungszahlen haben sich in beiden Berufen erwartungsgemäß positiv entwickelt.

Jahr	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Kaufmann im Gesundheitswesen	173	826	1.498	2.034	2.344	2.579
Veranstaltungskaufleute	361	1.215	2.242	3.013	3.479	3.872
Insgesamt	534	2.041	3.740	5.047	5.823	6.451

Das Ausbildungspotenzial ist beim Kaufmann im Gesundheitswesen zurzeit noch nicht ausgeschöpft. Insbesondere im ambulanten Bereich – vor allem in Medizinischen Versorgungszentren und größeren Gemeinschaftspraxen – werden weitere Ausbildungsmöglichkeiten erwartet. Vor dem Hintergrund des Bedeutungsgewinns betriebswirtschaftlicher Kompetenzen im Gesundheitswesen und des sich abzeichnenden Branchenwachstums wird mit weiter steigenden Ausbildungszahlen gerechnet.

Einige kleinere Betriebe decken nicht die gesamten Ausbildungsinhalte ab. Sie sind auf Verbundausbildung angewiesen. Über eine weitere Vereinfachung solcher Kooperationen kann das Ausbildungspotenzial ggf. weiter gesteigert werden.

Kaufleute im Gesundheitswesen können sich bspw. zum Fachwirt - Sozial- und Gesundheitswesen oder zum Betriebswirt - Krankenhaus fortbilden oder ein Studium zum Dipl.-Betriebswirt (FH) - Gesundheitsmanagement absolvieren.

Der Veranstaltungskaufmann wurde von den Betrieben und Jugendlichen sehr gut angenommen. Es bestehen inzwischen rund 3.900 Ausbildungsverhältnisse. In Zukunft ist von einer weiteren Steigerung der Ausbildungszahlen auszugehen. Abhängig von den Ausbildungsunternehmen – die eine sehr weite Streuung hinsichtlich der Tätigkeitsschwerpunkte aufweisen – beträgt das Zahlenverhältnis Ausbildungsplatz zu Bewerber bis zu 1:30. Dabei haben Unternehmen, die aufgrund ihrer Branchenzugehörigkeit eher „jugendaffin“ (Konzertbereich, Clubwesen, Eventagenturen) sind, wesentlich mehr Bewerber.

In Einzelfällen kann es zu Problemen bei der Besetzung offener Ausbildungsstellen kommen. Das kann z. B. an der nicht ausreichenden Eignung der Bewerber liegen, die häufig falsche Vorstellungen von der Tätigkeit haben, mangelnde Vorbildung aufweisen und nur über unzureichende Sprachkompetenz verfügen.

Gelegentlich kann es zu Verlagerungen zwischen Veranstaltungs- und Bürokaufleuten kommen. Ein Grund hierfür ist, dass die betreffenden Unternehmen vorher keine branchenadäquate Ausbildung anbieten konnten und stattdessen auf Bürokaufleute ausweichen mussten. Weitere Verlagerungen sind evtl. zum Kaufmann für Touristik und Freizeit möglich.

Bei den Übernahmequoten gibt es unterschiedliche Erfahrungen. Man kann davon ausgehen, dass über 50% der Auszubildenden übernommen werden oder bereits einen Vertrag bei anderen Unternehmen in Aussicht haben. Nach Schätzungen wechseln rd. 15% der jungen Fachkräfte nach Abschluss der Ausbildung in ein Studium oder eine Weiterqualifizierung. Auch die unternehmerische Selbstständigkeit ist bei diesem Beruf eine konkrete Alternative.

Als Fortbildung werden Veranstaltungskaufleuten u. a. angeboten: Fachwirt - Messe- und Kongresswesen, Fachkaufmann - Marketing und Betriebswirt - Marketing. Weitere Möglichkeiten bieten technische und kaufmännische Studiengänge zum Dipl.-Ing. (FH) - Theater- und Veranstaltungstechnik und Dipl.-Betriebswirt (FH).

Bewertung / Handlungsbedarf

Die bisherigen Erfahrungen mit der Ausbildungsordnung lassen noch keine abschließende Beurteilung zu. Mit den Prüfungen gibt es offenbar keine Probleme. Die Bestehensquote liegt in beiden Berufen bei über 96%.

Die Zusammenfassung der kaufmännischen Dienstleistungsberufe erweist sich als problematisch, da die Gemeinsamkeiten wenig ausgeprägt sind (Branche, Produkte, Tätigkeitsprofile). Durch die inzwischen erfolgte Herauslösung des Sport- und Fitnesskaufmanns wird der Anteil an Gemeinsamkeiten weiter reduziert. Im Rahmen einer Evaluierung sollte daher geprüft werden, ob und ggf. inwieweit die Zusammenlegung eine umfassende Ausschöpfung der jeweiligen Ausbildungspotenziale behindert.

Für den Kaufmann im Gesundheitswesen sollte außerdem das Marketing noch deutlich verstärkt werden, um zusätzliche Ausbildungsbetriebe innerhalb der bisher ausbildenden Bereiche und in neuen Feldern zu gewinnen.

Kaufmann/-frau für audiovisuelle Medien

Inkrafttreten	1998
Anerkannt / erlassen nach	Berufsbildungsgesetz
Ausbildungsbereich	Industrie / Handel

Initiative

Der Beruf wurde von den IHKs Köln und Hamburg in Verbindung mit Unternehmen der audiovisuellen Medien-Branche und Medienanstalten initiiert, weil für diese relativ junge Branche kein adäquater Ausbildungsberuf zur Verfügung stand. Basis waren Ergebnisse von zwei Modell-Projekten zur Zusatzqualifizierung von Bürokaufleuten für den Bereich audiovisuelle Medien, die die Notwendigkeit eines eigenen Ausbildungsprofils unterstrichen.

Berufsprofil / Struktur

Der Kaufmann für audiovisuelle Medien übernimmt im Rahmen der Planung, Herstellung und Vermarktung von Medienprodukten und -dienstleistungen kaufmännische, organisatorische und logistische Aufgaben. Er arbeitet hauptsächlich in der Konzeptbeurteilung, Personal-/Materialplanung, Kundenberatung, Beschaffung des Equipments und dem Lizenz-/Rechteerwerb. Die Ausbildung in diesem Monoberuf dauert 3 Jahre.

Im Zuge der Neuordnung wurde eine strukturelle Verbindung mit dem Verlagskaufmann (Medienkaufmann Digital und Print) mehrfach geprüft und von beiden Bereichen angesichts der Unterschiedlichkeit der Tätigkeitsfelder abgelehnt.

Branchendaten

Der Kaufmann für audiovisuelle Medien wird in der Medienbranche – in Film / Funk / Fernsehen / Musik / Multimedia – ausgebildet. Ein besonderer Schwerpunkt sind Filmproduktionsgesellschaften. Die Ausbildungserfahrungen der Unternehmen im Bereich audiovisuelle Medien sind unterschiedlich. Die Zukunftsperspektiven der Branche bzgl. Umsatz, Mitarbeiter- und Ausbildungszahl werden verhalten optimistisch gesehen.

Ausbildungssituation / Perspektiven

Zu den Marketingmaßnahmen und -instrumenten zur Einführung des Berufes zählen Veröffentlichungen (z. B. BMBF-Broschüre „Jetzt selbst ausbilden“ für die Medienberufe), Informationsangebote auf Websites (z. B. www.bmwi.de) und Veranstaltungen.

Der Beruf findet eine positive Resonanz. Sowohl Betriebe als auch Bewerber haben ihn sehr gut angenommen. Beim Ausbildungsplatzangebot sind ca. 10 regionale Schwerpunkte an Film- und Medienstandorten zu erkennen. Auf einen Ausbildungsplatz kommen ca. 70 Bewerber. Probleme bei der Besetzung offener Ausbildungsstellen sind ebenso unbekannt wie Verdrängungseffekte zu anderen Berufen.

Jahr	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Ausbildungsverhältnisse	269	569	786	859	849	796	756	759	741

Mit der jetzigen Ausbildungsleistung scheinen die Potenziale voll ausgeschöpft. Branchenseitig werden für die kommenden Jahre eher konstante Ausbildungszahlen erwartet.

Kaufleute für audiovisuelle Medien können sich zum Fachwirt - Medien, Kommunikationswirt, Betriebswirt - Werbung und Werbefachwirt, Fachkaufmann - Werbung und Kommunikation, Fachkaufmann - Marketing fortbilden. Außerdem bieten einige Unternehmen Fortbildungs-Angebote, die i. d. R. intern berufsspezifisch angelegt sind. Im Hochschulbereich gibt es weitere Angebote – z. B. Studien zum Dipl.-Kaufmann, Dipl.-Wirtschaftsingenieur (FH) und Dipl.-Ing. (FH) - Medientechnik/Multimedia.

Bewertung / Handlungsbedarf

Bezüglich der Beschulung wird teilweise ein erheblicher Unterrichtsausfall beklagt. Die Übernahmequoten nach der Ausbildung variieren, ein einheitlicher Trend ist nicht auszumachen. Das Ausbildungsplatzangebot konzentriert sich stark auf Film- und Medienstandorte. Die ursprünglich geplante Einbeziehung der Filmtheater ist nicht gelungen.

Kaufmann/-frau für Tourismus und Freizeit

Inkrafttreten	2005
Anerkannt / erlassen nach	Berufsbildungsgesetz
Ausbildungsbereich	Industrie / Handel

Initiative

Die Initiative ging von Campingplatzbetreibern aus Mecklenburg-Vorpommern, der IHK Rostock und dem IHK-Bildungszentrum Stralsund aus. Vorgesehen war zunächst ein serviceorientierter Beruf für Freizeiteinrichtungen mit 2-jähriger Ausbildungsdauer. Nachdem kaufmännische Inhalte aus der bisherigen Fachrichtung Kur und Freizeit des Reiseverkehrskaufmanns integriert wurden und die Ausbildungsdauer auf 3 Jahre aufgestockt wurde, beteiligten sich auch die Gewerkschaften an der Entwicklung.

Das BIBB hatte eine Untersuchung durchgeführt, deren Ergebnisse den Bedarf für einen Ausbildungsberuf parallel zum Reiseverkehrskaufmann bestätigten. Bereits Mitte der 90er Jahre hatte die Tourismuswirtschaft bei der Novellierung des Reiseverkehrskaufmanns ein eigenständiges Profil gefordert.

Berufsprofil / Struktur

Kaufleute für Tourismus und Freizeit beraten und informieren Kunden über touristische Leistungen und Attraktionen. Sie inszenieren Events, führen Veranstaltungen durch und setzen Verkaufs- und Marketingkonzepte um. Sie arbeiten vorwiegend in Tourist-Informationen, kommunalen Tourismusbüros, Wellness-hotels, Kureinrichtungen, Ausflugs- und Kreuzfahrtunternehmen oder Erlebnisbädern. Darüber hinaus sind sie in der Reiseberatung und -vermittlung bei Call Centern angestellt. Die Ausbildung hat Binnendifferenzierungen in Form von Wahlqualifikationen und dauert 3 Jahre.

Branchendaten

Der Bereich Freizeit und Tourismus ist sehr vielseitig. So gibt es in Deutschland rd. 400 regional tätige Tourismusbüros. Alleine im Jahr 2005 wurden ca. 3,4 Mrd. Tagesausflüge und -geschäftsreisen durchgeführt. 2006 zählten die deutschen Heilbäder rd. 18 Mio Kurgäste und ca. 98 Mio. Übernachtungen. Im Wellness- und Gesundheitstourismus wird das Marktvolumen auf knapp 70 Mrd. Euro geschätzt. Bis zum Jahr 2010 wird dieser Branche ein Wachstum um bis zu 80% zugetraut. Insgesamt sind in der Freizeitwirtschaft über 6 Mio. Mitarbeiter beschäftigt.

Die Unternehmen in diesen Branchen verfügten größtenteils über Ausbildungserfahrung in kaufmännischen Berufen.

Ausbildungssituation / Perspektiven

Zur Information über den neuen Beruf wurden von den IHKs Informationsveranstaltungen durchgeführt. Der DIHK hat außerdem einen Flyer herausgegeben. Zusätzliche Informationen gab es auf den Homepages der Verbände und des BMWi. Das BMBF hat die Broschüre „Jetzt selbst ausbilden“ herausgegeben.

In den ersten beiden Ausbildungsjahren wurden bereits über 850 Ausbildungsverträge abgeschlossen. Damit ist das Ausbildungspotenzial noch nicht ausgeschöpft. Bei den Bewerbern findet der Beruf großes Interesse. Probleme bei der Besetzung offener Ausbildungsplätze gibt es nicht. Der noch junge Ausbildungsberuf wird sich in den nächsten Jahren weiter etablieren, so dass mit steigenden Ausbildungszahlen zu rechnen ist.

Jahr	2005	2006
Ausbildungsverhältnisse	386	859

Kaufleuten für Tourismus und Freizeit stehen zahlreiche Fortbildungsmöglichkeiten offen: vor allem Fachwirt - Touristik, Betriebswirt - Touristik/Reiseverkehr, im Hochschulbereich Dipl.-Betriebswirt (FH) - Tourismus, Hotel-, Gaststättenwesen, Dipl.-Betriebswirt (FH) - Tourismusmanagement und Bachelor of Business Administration - Freizeit und Tourismus.

Bewertung / Handlungsbedarf

Beim Berufsschulunterricht kommt es zu üblichen Anlaufschwierigkeiten – wie rechtzeitige Bereitstellung des Ausbildungsmaterials sowie Vorbereitung der Berufsschullehrer. Aufgrund der noch relativ geringen Ausbildungszahlen sind die Klassen recht klein. Es ist davon auszugehen, dass die Anlaufschwierigkeiten in Kürze behoben sind.

Durch die Integration umfassender kaufmännischer Inhalte ist das eigentliche Ziel der Berufsinitiative – ein serviceorientierter Beruf für Camping- und Freizeiteinrichtungen – bisher nicht erreicht. Ob noch Bedarf an einem solchen Beruf besteht, sollte geprüft werden.

Die Marketingaktivitäten sollten weiter ausgeweitet werden. Der neue Beruf sollte einen höheren Bekanntheitsgrad in den potenziellen Ausbildungsbranchen erhalten, um das Ausbildungspotenzial ausschöpfen zu können. Die Marketingaktivitäten sollten über verschiedene Kanäle – z. B. Kammerorganisationen, Fachverbände und BA – gestreut werden.

Kaufmann/-frau für Verkehrsservice

Inkrafttreten	1997
Anerkannt / erlassen nach	Berufsbildungsgesetz
Ausbildungsbereich	Industrie / Handel

Initiative

Die Privatisierung der Deutschen Bahn, die zunächst Initiator dieses Berufs war, veränderte die Einsatzgebiete der Mitarbeiter und die an sie gestellten Anforderungen. Außerdem erfolgte eine Neuausrichtung des Personals von Beamten auf Angestellte. Mit dem Beruf Kaufmann für Verkehrsservice wurden adäquate Ausbildungsmöglichkeiten auf dualer Basis für die gesamte Verkehrsbranche geschaffen.

Berufsprofil / Struktur

Kaufleute für Verkehrsservice werden hauptsächlich in der Kundenbetreuung, dem Fahrkartenverkauf, der Reisebegleitung und dem Beschwerde-/Reklamationsmanagement – aber auch im Sicherheitsservice – bei Bahn-, Schifffahrts- und Busunternehmen eingesetzt. Die Ausbildung ist in die Schwerpunkte Verkauf und Service sowie Sicherheit und Service differenziert und dauert 3 Jahre. Der Kaufmann für Verkehrsservice wird – zumindest teilweise – gemeinsam mit anderen Verkehrsberufen beschult.

Branchendaten

Der Kaufmann für Verkehrsservice wird in der Verkehrswirtschaft ausgebildet. Größter Ausbildungsbetrieb ist die Deutsche Bahn. Der dortige Bereich Service umfasste 2004 rund 19.000 Mitarbeiter. Insgesamt beschäftigte die Deutsche Bahn zu diesem Zeitpunkt über 225.000 Mitarbeiter. Ausbildungserfahrung lag in der gesamten Branche vor.

Die Zukunftserwartungen der Branche werden positiv eingeschätzt. Gestiegene Energiekosten und gesteigertes Umweltbewusstsein stärken die Wachstumsperspektiven für öffentliche und private Verkehrsunternehmen.

Ausbildungssituation / Perspektiven

Zur Einführung des Berufs wurden Informationsveranstaltungen durchgeführt und Flyer/Broschüren herausgegeben. Außerdem wurde im Internet (z. B. www.bmwi.de, www.db.de, www.kvb-koeln.de, www.stadtwerke-bonn.de) auf das neue Berufsangebot hingewiesen.

Der Beruf findet bei Unternehmen und Bewerbern große Akzeptanz. Auf einen Ausbildungsplatz kommen 10 bis 15 Bewerber, Probleme bei der Besetzung offener Ausbildungsstellen sind nicht bekannt. Es kann zu Verdrängungseffekten zwischen dem Kaufmann für Verkehrsservice und anderen kaufmännischen Berufen kommen.

Jahr	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Ausbildungsverhältnisse	918	2.169	3.704	3.190	2.439	1.723	1.700	1.680	1.531	1.342

Nachdem die Ausbildungszahlen 1999 insbes. auch wegen der grundlegenden Neuausrichtung der Ausbildung bei der Deutschen Bahn bei über 3.700 lagen, ist die Zahl – im Zuge von Veränderungsprozessen innerhalb der Branche – inzwischen zurückgegangen. Für die Zukunft wird eine Entwicklung auf dem aktuellen Niveau erwartet.

Die Beschäftigungsaussichten nach Abschluss der Ausbildung sind gut. Mit dem Fachwirt - Verkehr steht eine attraktive Fortbildung zur Auswahl. Im Hochschulbereich ist z. B. ein Studium zum Dipl.-Logistiker (FH) möglich.

Bewertung / Handlungsbedarf

Bei den Prüfungen werden z. T. Unterschiede im Prüfungsniveau wahrgenommen.

Im Rahmen der Marketingaktivitäten sollten die Unternehmen der Verkehrsbranche gezielt angesprochen werden, damit die aktuellen Ausbildungszahlen stabilisiert werden können.

Kosmetiker/-in

Inkrafttreten	2003
Anerkannt / erlassen nach	Berufsbildungsgesetz
Ausbildungsbereich	Industrie / Handel, Handwerk

Initiative

Obwohl sich die Tätigkeiten in diesem Bereich besonders für eine Berufsausbildung im dualen System eignen, gab es vorher nur schulische Ausbildungsangebote. Mit dem neuen Beruf sollten zudem qualitative Mindestkriterien gesetzt und zusätzliche Ausbildungsplätze geschaffen werden. Initiatoren des Berufs waren der ZDH, der Bundesverband Deutscher Kosmetiker und der Bundesverband Parfümerien.

Berufsprofil / Strukturen

Zu den Tätigkeiten eines Kosmetikers gehören vor allem die Beratung zu und Durchführung von unterschiedlichen Behandlungen zur Körper- und Schönheitspflege und der Verkauf kosmetischer Produkte. Kosmetiker arbeiten vorwiegend in Kosmetikstudios. Darüber hinaus sind sie im Einzelhandel – z. B. in Parfümerien und Drogeriemärkten – sowie im Großhandel für kosmetische Erzeugnisse beschäftigt. Wellness-einrichtungen, Fitnesszentren und Hautarztpraxen bieten ebenfalls berufliche Perspektiven. Viele Kosmetiker sind selbstständig tätig. Die Ausbildung in diesem Monoberuf dauert 3 Jahre.

Branchendaten

Der Beruf Kosmetiker wird hauptsächlich bei kosmetischen Dienstleistern und in Parfümerien ausgebildet. Eine engere Zusammenarbeit mit dem Friseurhandwerk ist für die Zukunft nicht ausgeschlossen. In Deutschland gibt es rd. 40.000 Kosmetikinstitute und ca. 2.800 Parfümerien, in denen rd. 18.000 Mitarbeiter beschäftigt sind. 2006 betrug der Umsatz der Parfümerien – die i. d. R. über Ausbildungserfahrung im Bereich Einzelhandel verfügten – gut 2,5 Mrd. Euro. Anders als bei kosmetischen Dienstleistern wird in Parfümerien und im Wellnessbereich weiter ein leichter Aufwärtstrend bei Umsatz, Beschäftigung und Ausbildung erwartet.

Ausbildungssituation / Perspektiven

Zur Einführung des Berufs wurden Informationsveranstaltungen für Kammern und Unternehmen durchgeführt, Publikationen – wie Werbeflyer (z. B. vom ZDH) und DIHK-Artikeldienst – und gängige Websites (z. B. www.bmwi.de) genutzt. Außerdem hat der Bundesverband Parfümerien eine Informationsbroschüre für Unternehmen herausgegeben.

Die Zahl der Auszubildenden ist nach verhaltenem Start kontinuierlich auf zuletzt über 1.100 gestiegen. Mit dem derzeitigen konjunkturellen Aufschwung wird eine weitere Erhöhung erwartet. Große Akzeptanz findet der Beruf bei den Bewerbern. Für einen Ausbildungsplatz gibt es ca. 10 Bewerbungen. Der Anteil männlicher Auszubildender ist verschwindend gering.

Jahr	2003	2004	2005	2006
Ausbildungsverhältnisse	451	833	1.139	1.114

Es gibt keine Probleme bei der Besetzung offener Ausbildungsstellen und auch keine Verdrängungseffekte zu anderen Ausbildungsberufen. Das Ausbildungspotenzial könnte weiter gesteigert werden, wenn eine ortsnahe Beschulung sichergestellt wird.

Hinsichtlich der Übernahmequoten ist zwischen den Bereichen Parfümerie und kosmetische Dienstleistung zu unterscheiden. Die Übernahmequote in den Parfümerien ist gut bis sehr gut. Kosmetische Dienstleistungsbetriebe haben geringe Betriebsgrößen; deshalb sind hier die Übernahmequoten wesentlich geringer.

Kosmetiker können sich zum Fachwirt - Fitness und Betriebswirt - Gesundheitsökonomie weiterbilden. Außerdem wird Kosmetikern seitens der Verbände, Verlage und auf Fachmessen ein vielfältiges Fortbildungsangebot unterbreitet. Im Hochschulbereich wird der Dipl.-Gesundheitswirt (FH) angeboten.

Bewertung / Handlungsbedarf

Von Seiten des DIHK wird darauf hingewiesen, dass eine geringe Zahl an Prüflingen in einzelnen Regionen zu Problemen bei der organisatorischen Umsetzung der Prüfung führen kann. Die Fachklassenbildung hat vermehrte Reiseaktivitäten zur Folge und verhindert damit eine Ausweitung des Ausbildungsplatzangebotes.

Der Bereich Information / Marketing sollte ausgeweitet werden, um Betrieben und Bewerbern die Qualität und Vorteile der dualen Ausbildung gegenüber konkurrierenden schulischen Maßnahmen zu verdeutlichen.

Kraftfahrzeug-Servicemechaniker/-in

Inkrafttreten	2004
Anerkannt / erlassen nach	Berufsbildungsgesetz, Handwerksordnung
Ausbildungsbereich	Handwerk, Industrie / Handel

Initiative

Dem Beruf liegt eine gemeinsame Initiative des NRW-Landesverbands des Kfz-Handwerks und der IG-Metall NRW zugrunde; er richtet sich insbes. an praktisch begabte Jugendliche. Der Beruf ist als Erprobungsverordnung geregelt.

Berufsprofil / Struktur

In der Ausbildung werden Qualifikationen vermittelt, um an Kraftfahrzeugen standardisierte Diagnose-, Instandhaltungs- und Servicearbeiten zu leisten. Kfz-Servicemechaniker stellen Fehler und Störungen an elektrischen, elektronischen, mechanischen sowie pneumatischen und hydraulischen Systemen fest und beheben diese. Hierzu gehören z. B. das Ersetzen von Auspuffanlagen und Bremsanlagenteilen. Die Ausbildung dauert 2 Jahre. Weil die Ausbildungsinhalte denen des Kfz-Mechatronikers in den ersten beiden Jahren entsprechen, besteht hier eine Anrechnungsoption. Die Beschulung wird gemeinsam mit weiteren fahrzeugtechnischen Berufen vorgenommen.

Branchendaten

2005 gab es im Kfz-Gewerbe fast 41.000 Betriebe mit ca. 400.000 Beschäftigten und Auszubildenden und einem Branchenumsatz von rund 125,5 Mrd. Euro. Davon entfielen fast 26 Mrd. Euro auf den Bereich Kfz-Service, also auf Werkstattleistungen.

Ausbildungssituation / Perspektiven

Zur Einführung des Berufs wurden auf Landesebene von den Handwerkskammern und Innungen Flyer herausgegeben und auf Homepages für den neuen Beruf geworben (z. B. www.kfz-servicemechaniker.de). Auch das BMWi hat im Internet auf das neue Ausbildungsangebot hingewiesen.

In der Erprobungsverordnung ist die Ausbildung zum Kfz-Servicemechaniker an die Bedingung geknüpft, dass eine Fortsetzung in der 3,5-jährigen Ausbildung zum Kfz-Mechatroniker gewährleistet ist. Dies ist flächendeckend nur in NRW und Schleswig-Holstein erfüllt. Dennoch bestehen im dritten Jahr nach Inkrafttreten bereits ca. 2.200 Ausbildungsverhältnisse. Die Ausbildungsverhältnisse sind zu 90% im Handwerk eingetragen. Außerdem wird der Kfz-Servicemechaniker in Industriebetrieben ausgebildet.

Jahr	2004	2005	2006
Ausbildungsverhältnisse	462	1.356	2.183

Nach dem Abschluss zum Kfz-Servicemechaniker kann eine Ausbildung zum Kfz-Mechatroniker abgeschlossen werden. Die Abschlussprüfung ist so gestaltet, dass sie beim Übergang in den 3,5-jährigen Beruf als Teil 1 der Gesteckten Prüfung angerechnet werden kann. Weitere Anrechnungsmöglichkeiten bieten sich Kfz-Servicemechanikern in den Berufen Karosserie-/Fahrzeugbaumechaniker, Mechaniker für Karosserieinstandhaltungstechnik, Mechaniker für Landmaschinenteknik und Mechaniker für Reifen- und Vulkanisierungstechnik. Von dort aus gibt es zahlreiche Fortbildungsmöglichkeiten: Kfz-Techniker, Kfz-Servicetechniker, Techniker - Karosserie- und Fahrzeugbautechnik, Automobil-Fachwirt und Kfz-Technikermeister. An Hochschulen kann der Abschluss Dipl.-Ing. (FH) - Fahrzeugtechnik erworben werden.

Bewertung / Handlungsbedarf

Zunächst müssen in der Erprobung Erfahrungen gesammelt und ausgewertet werden. Die Erprobung endet im Juli 2009; bis dahin ist über die Fortsetzung der Ausbildungsmöglichkeiten zu entscheiden.

Kurier-, Express- und Postdienstleistungen

Inkrafttreten	2005
Anerkannt / erlassen nach	Berufsbildungsgesetz
Ausbildungsbereich	Industrie / Handel

Initiative

Seit der schrittweisen Öffnung der Postmärkte steigt die Zahl der Unternehmen, die Kurier-, Express- und Postdienstleistungen (KEP-Dienstleistungen) anbieten. Zu den Kurier- und Paketdiensten der 70er Jahre kamen die Briefdienste hinzu. Das Spektrum umfasst weltweit tätige Universaldienstleister sowie mittelständische Unternehmen, die regional tätig sind (Stadtkurierdienste) und bundes- bzw. europaweit liefern. Neben standardisierten Leistungen – z. B. Brief- und Paketversand – werden zahlreiche zusätzliche Dienstleistungen – wie Adressierservice, Retourenbearbeitung, Sendungsverfolgung und sog. Mehrdienstleistungen – angeboten, die den Kunden entlasten und den KEP-Anbietern zusätzliche Erträge ermöglichen.

Die Ausbildung schafft einen gemeinsamen Qualifikationsstandard für operativ tätige Fachkräfte der KEP-Branche – unabhängig von der Unternehmensgröße und Leistungspalette des einzelnen Betriebes.

Um den Qualifizierungsbedarf der Branche abzudecken, wurden 2 Berufsprofile erarbeitet: Fachkraft und Kaufmann für KEP-Dienstleistungen. Mit dem Erlass der neuen Ausbildungsordnungen wurden die Ausbildungsordnungen zur Fachkraft für Brief- und Frachtverkehr und zum Postverkehrskaufmann aufgehoben. Vorarbeiten für die KEP-Berufe wurden in einem BIBB-Projekt gelegt. Der Bedarf des 2-jährigen KEP-Berufs wurde in einer BIBB-Expertise bestätigt.

Berufsprofile / Struktur

Fachkräfte für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen nehmen Sendungen an, sortieren diese, planen die Zustellfolge und stellen Sendungen zu. Sie beraten Kunden, arbeiten im Team, beachten einschlägige Rechtsvorschriften und nutzen Informations- und Kommunikationssysteme. Die Ausbildung dauert 2 Jahre mit vollständiger Anrechnungsoption auf den Kaufmann für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen.

Kaufleute für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen planen, organisieren, steuern und überwachen die Beförderung und den Umschlag von Sendungen. Außerdem beraten sie ihre Kunden beim Verkauf der verschiedenen Dienstleistungen. Bei ihrer Arbeit beachten sie Rechtsvorschriften und Wirtschaftlichkeitsgesichtspunkte und tragen zur Entwicklung marktgerechter Leistungsangebote bei. Die Ausbildung dauert 3 Jahre.

Branchendaten

In 2005 waren in der KEP-Branche – einschließlich der Deutschen Post – mehr als 400.000 Mitarbeiter beschäftigt. Der Branchenumsatz betrug ca. 24 Mrd. Euro.

Ausbildungssituation / Perspektiven

Zur Einführung der neuen Berufe wurden von den IHKs Informationsveranstaltungen durchgeführt und vom DIHK sowie vom BMBF Flyer bzw. Broschüren – z. B. „Jetzt selbst ausbilden“ – veröffentlicht. Der Bundesverband der Kurier-Express-Post-Dienste hat außerdem eine Pressemitteilung verbreitet und Hinweise auf der Homepage geschaltet. Auch das BMWi hat im Internet (www.bmwi.de) über den Beruf informiert.

Bereits im 2. Ausbildungsjahr lag die Zahl der Ausbildungsverhältnisse über 3.300. Im Laufe der Einführungsphase ist ein weiterer Anstieg zu erwarten. Die Ausbildungszahlen könnten dann über denen der aufgehobenen Berufe liegen. Die Konsolidierung in einigen Unternehmen der Branche verbunden mit einem Rückgang an Ausbildungsplätzen konnte offenbar durch die Gewinnung neuer Ausbildungsunternehmen kompensiert werden.

	2005	2006
Fachkraft KEP / Fachkraft Brief- und Frachtverkehr (Vorgänger)	3.104	2.932
Kaufmann KEP / Postverkehrskaufmann (Vorgänger)	190	409
Insgesamt	3.294	3.341

Mit der wachsenden Bedeutung von Dienstleistung und Beratung ist in den kommenden Jahren von einem Anstieg der Ausbildungszahlen auszugehen.

Fachkräfte für KEP-Dienstleistungen können bei vollständiger Anrechnung der bisherigen Ausbildungszeit in die Ausbildung zum Kaufmann für KEP-Dienstleistungen wechseln. Kaufleute für KEP-Dienstleistungen haben zahlreiche Weiterbildungsmöglichkeiten. Hierzu zählen z. B. Fachwirt - Verkehr, Fachkaufmann - Logistik und Betriebswirt - Logistik. Im Hochschulbereich gibt es weitere Optionen: z. B. Dipl.-Logistiker (FH), Dipl.-Betriebswirt / Dipl.-Kaufmann (FH) - Logistik, Dipl.-Wirtschaftsingenieur (FH) - Logistik und Dipl.-Logistiker.

Bewertung / Handlungsbedarf

Ausbildungsinhalte und Prüfungen sind aktuell und unternehmensübergreifend ausgerichtet. Beim Berufsschulunterricht kann es zu einer Konzentration auf die Deutsche Post kommen. In einigen Regionen wird relativ wenig zum Kaufmann für KEP-Dienstleistungen ausgebildet, so dass keine eigenen Berufsschulklassen gebildet werden können. Teilweise werden dann die Fachkräfte und die Kaufleute für KEP-Dienstleistungen auch im zweiten Ausbildungsjahr gemeinsam beschult. Damit werden die unterschiedlichen Bedürfnisse der jeweiligen Zielgruppe nicht ausreichend berücksichtigt, was zu Problemen – z. B. Frustration bei den Auszubildenden – führen kann. In Baden-Württemberg wurde deshalb eine Landesfachklasse eingerichtet. Eine weitere Verbreitung von Landesfachklassen – auch im ersten Ausbildungsjahr – sollte geprüft werden.

Die Informations- und Marketingaktivitäten sollten weiter ausgeweitet werden. Hierdurch könnten evtl. auch weitere Unternehmen für die Ausbildung gewonnen werden.

Maschinen- und Anlagenführer/-in

Inkrafttreten	2004
Anerkannt / erlassen nach	Berufsbildungsgesetz
Ausbildungsbereich	Industrie / Handel

Initiative

Veränderungen in den industriellen Leistungserstellungsprozessen führten zu neuen Tätigkeitsprofilen, mit denen ungelernete Arbeitskräfte über- und Fachkräfte mit 3- bzw. 3,5-jähriger Ausbildungszeit unterfordert waren. So wurde vom DIHK und dem Gesamtverband Textil und Mode und weiteren Fachverbänden der 2-jährige Beruf Maschinen- und Anlagenführer initiiert. In der Textilwirtschaft wurde mit der Neuordnung auch die Abschaffung der Stufenausbildung möglich. Der Bedarf des neuen Ausbildungsberufs wurde durch eine BIBB-Expertise bestätigt.

Berufsprofil / Struktur

Maschinen- und Anlagenführer arbeiten in nahezu allen Produktionsbereichen unterschiedlicher Branchen. Sie führen prozessorientiert integrierte Fertigungsaufgaben aus. Von besonderer Bedeutung sind hierbei die Steuerung des Materialflusses für Produktionsmaschinen und -anlagen und die Qualitätssicherung. Im 2. Ausbildungsjahr wird zwischen den folgenden Schwerpunkten differenziert: Metall- und Kunststofftechnik, Nahrungsmitteltechnik, Textiltechnik und Textilveredelung sowie Druckweiterverarbeitung und Papierverarbeitung. Die Ausbildung dauert 2 Jahre. Durch eine Anrechnungsregelung wird der Übergang in 3- bzw. 3,5-jährige Ausbildungsberufe ermöglicht und gefördert. Die Rahmenlehrpläne sehen eine gemeinsame Beschulung mit anderen Berufen der jeweiligen Ausbildungsbranche vor.

Branchendaten

Der neue Beruf richtet sich an unterschiedliche Branchen. Dazu gehören insbes. die Metall- und Kunststofftechnik, die Textilwirtschaft sowie Druck und Papier. Insgesamt sind über 22.000 Mitarbeiter als Maschinisten und in vergleichbaren Berufen sozialversicherungspflichtig beschäftigt.

Ausbildungssituation / Perspektiven

Um auf den neuen Beruf hinzuweisen und hierüber zu informieren, wurden zahlreiche Marketingmaßnahmen und -instrumente eingesetzt: DIHK-Flyer, Informationsveranstaltungen auf Kammer- und Verbandsebene, Rundschreiben, Fachveröffentlichungen und Websites (z. B. www.textile-your-future.de, www.bmwi.de). Für die Ausbildungsberufe in der Textilindustrie – u. a. Maschinen- und Anlagenführer – hat das BMBF die Broschüre „Jetzt selbst ausbilden“ veröffentlicht.

Die Akzeptanz des Berufes bei den Betrieben ist differenziert zu sehen. Der Schwerpunkt der Ausbildung liegt in der Metall- und Kunststofftechnik. Auch in der Textilwirtschaft ist er als Ersatz für den Beruf Textilmaschinenführer sehr gut angenommen worden. Im Bereich Druck und Papier wird der Beruf kaum ausgebildet. In einigen Bereichen gibt es innerbetriebliche Akzeptanzprobleme bei den Betriebsräten. Ein großer Teil der ausbildenden Unternehmen sind – so ein Untersuchungsergebnis des Forschungsinstituts Betriebliche Bildung (f-bb) – von der Passgenauigkeit des Ausbildungskonzepts überzeugt.

Jahr	2004	2005	2006
Ausbildungsverhältnisse	603	2.301	4.037

Das Ausbildungspotenzial wird bereits gut ausgeschöpft. Zusätzliche Ausbildungsplätze lassen sich über positive Erfahrungen in den Unternehmen aktivieren.

Rund 80% der Absolventen werden übernommen oder setzen die Ausbildung in einem 3- bzw. 3,5-jährigen Beruf fort. In der Textilwirtschaft beträgt die Übernahmequote nahezu 100%. Nach der Ausbildung können die Absolventen innerhalb ihrer Branche in eine 3- bzw. 3,5-jährige Berufsausbildung wechseln und sich anschließend bis zum Techniker und Meister fortbilden.

Bewertung / Handlungsbedarf

Das f-bb hat den ersten Ausbildungsdurchlauf zum Maschinen- und Anlagenführer evaluiert. Es zeigt sich, dass der Anteil der Hauptschüler mit 60% doppelt so hoch ist wie bei 3- bzw. 3,5-jährigen Ausbildungen in der Metallindustrie. Bezogen auf die ersten Abschlussprüfungen lag die Erfolgsquote bei rd. 90%. In der Textilwirtschaft kommt es bei der Zwischenprüfung zu Problemen. Branchenübergreifend ist die Beschulung problematisch. Aufgrund der noch geringen Ausbildungszahlen in den einzelnen Schwerpunkten werden die Auszubildenden aus dem Bereich Textil mit Metallern und die Auszubildenden aus dem Bereich Druck und Medien mit Buchbindern beschult; in anderen Fällen erfolgt eine Beschulung der Maschinen- und Anlagenführer gemeinsam mit 3- bzw. 3,5-jährigen Berufen der Metallindustrie.

Der aktuelle Handlungsbedarf bezieht sich vor allem auf die Prüfungen. Es wird die Frage gestellt, ob durch eine Differenzierung bereits in der Zwischenprüfung den unterschiedlichen Anforderungen Rechnung getragen werden kann.

Maskenbildner/-in

Inkrafttreten	2002
Anerkannt / erlassen nach	Berufsbildungsgesetz
Ausbildungsbereich	Industrie / Handel

Initiative

Steigende Ausstattungsansprüche bei Film- und Bühnenproduktionen umfassen auch immer aufwändigere Masken der Protagonisten. Neben dem Ausbildungsberuf Maskenbildner gibt es verschiedene schulische Ausbildungsgänge in diesem Bereich. Außerdem wurde diese Tätigkeit bisher von fortgebildeten Friseuren ausgeführt.

Berufsprofil / Struktur

Maskenbildner erstellen maskenbildnerische Konzepte und setzen diese um. Dabei gestalten sie Masken und Frisuren nach vorangegangenen Besprechungen mit Regisseuren und Bühnen- und Kostümbildnern. Diese Abstimmungstätigkeit und der spezielle Einsatzort Bühne, Film und Fernsehen grenzt das Tätigkeitsfeld von bestehenden Berufen mit teilweise ähnlichen Tätigkeiten – wie Friseur – deutlich ab. Die Ausbildung in diesem Monoberuf dauert 3 Jahre.

Branchendaten

In den Theatern arbeiten knapp 40.000 Mitarbeiter, darunter 25.000 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in künstlerischen und zugeordneten Berufen der Bühnen-, Bild- und Tontechnik. Der Maskenbildner wird vereinzelt auch im Handwerk ausgebildet.

Ausbildungssituation / Perspektiven

Die Einführung des Berufs wurde von Seiten der IHKs mit Informationsveranstaltungen und mit DIHK- und ZDH-Flyern begleitet. Das BMWi hat auf seiner Homepage über den neuen Beruf informiert.

Der Ausbildungsberuf wird von den Unternehmen gut angenommen. Die angespannte Finanzlage in vielen Theatern lässt zurzeit ein stärkeres Ausbildungsengagement nicht zu. Bei den Bewerbern trifft der Beruf auf eine sehr positive Resonanz. Auf eine Ausbildungsstelle kommen etwa 500 Bewerber. Verdrängungseffekte zu anderen Ausbildungsberufen sind nicht erkennbar.

Jahr	2002	2003	2004	2005	2006
Ausbildungsverhältnisse	31	92	142	141	140

Die Auszubildungsverhältnisse sind – regional betrachtet – breit gestreut. Relativ häufig wird in den Kammerbezirken Berlin (10 Auszubildungsverhältnisse), Essen (7), Düsseldorf und Erfurt (jew. 6) zum Maskenbildner ausgebildet.

Maskenbildner haben gute Chancen, einen Arbeitsplatz als freier Mitarbeiter oder fest Angestellter zu finden. Sie können in großen Unternehmen zum Chefmaskenbildner aufsteigen und sich an Hochschulen zum Dipl.-Designer (FH) - Maskenbild und Bachelor of Arts - Bildende Kunst fortbilden.

Bewertung / Handlungsbedarf

Es wird zurzeit kein Handlungsbedarf zu Ausbildungsordnung und Prüfungen sowie zum Marketing gesehen.

Mechatroniker/-in

Inkrafttreten	1998
Anerkannt / erlassen nach	Berufsbildungsgesetz
Ausbildungsbereich	Industrie / Handel, Handwerk

Initiative

Technischer Fortschritt und Strukturveränderungen der 90er Jahre ergaben insbes. im Bereich des Anlagen- und Maschinenbaus Bedarf für einen Hybrid-Beruf, der die klassische Trennung von Metall- und Elektrotechnik überwindet und Qualifikationen beider Bereiche umfasst. Die bestehenden Berufe konnten den Bedarf an Spezialisten für die Montage und Instandhaltung von komplexen Maschinen, Anlagen und Systemen nicht adäquat abdecken.

Berufsprofil / Struktur

Im Mittelpunkt der Arbeit eines Mechatronikers steht die Steuerungstechnik – also Elektropneumatik, -hydraulik, -mechanik, Elektronik und computergestützte Steuerung. Das Berufsbild beschreibt das Zusammenwachsen von Mechanik, Elektronik und auch EDV. Mechatroniker sind in vielen Branchen, insbes. aber im Maschinen- und Anlagenbau, tätig. Sie üben ihre Tätigkeit vornehmlich auf Montagebaustellen, in Werkstätten oder im Servicebereich aus. Im Vordergrund stehen die Montage, Installation, Inbetriebnahme und Wartung komplexer Anlagen. Dazu gehören auch die Programmierung von Fertigungsmaschinen und Robotern sowie die Fehlerdiagnose. Die Robotik ist ein Musterbeispiel für ein mechatronisches System: Sensoren, Motoren und Software arbeiten integriert zusammen. Die Ausbildung zum Mechatroniker dauert 3,5 Jahre.

Branchendaten

Der Mechatroniker wird im Maschinen- und Anlagenbau, in der Metall- und Elektroindustrie und als Querschnittsberuf in vielen Industrien – z. B. Chemie – ausgebildet. Im Jahr 2004 umfasste der Maschinenbau gut 23.000 Unternehmen, die einen Branchenumsatz von rund 143 Mrd. Euro erwirtschafteten. Im Maschinenbau waren 2004 etwa 865.000 Mitarbeiter beschäftigt. 41% der Unternehmen bilden regelmäßig aus.

Ausbildungssituation / Perspektiven

Zur Einführung des neuen Berufs führten die IHKs Informationsveranstaltungen durch. Der DIHK gab einen Flyer heraus. Außerdem hat das BMWi Informationen ins Internet gestellt.

Mit über 23.000 Ausbildungsverhältnissen findet der Beruf Mechatroniker sehr positive Resonanz bei Unternehmen und Bewerbern. Ein weiterer Anstieg der Zahlen ist nicht auszuschließen.

Jahr	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Ausbildungsverhältnisse	1.321	4.954	9.627	14.896	18.485	20.293	21.429	22.164	23.304

Offenbar trifft der neue Beruf die Anforderungen der Unternehmen und das Interesse der Jugendlichen. Es ist davon auszugehen, dass die Ausbildungszahlen z. T. zu Lasten anderer Metall- und Elektroberufe gehen.

Mechatroniker können sich zum Techniker - Maschinentechnik (Mechatronik) und Industriemeister Elektrotechnik fortbilden. Vielfältige Studienangebote – z. B. zum Dipl.-Ing. (FH) - Mechatronik und zum Dipl.-Ing. Elektronische Regelungstechnik (MSR) – bieten weitere Karriereperspektiven.

Bewertung / Handlungsbedarf

Wenn die Ergebnisse der Evaluierung der Gestreckten Prüfung bei den industriellen Elektroberufen vorliegen, sollte geprüft werden, ob diese auch beim Mechatroniker eingeführt werden soll.

Mediengestalter/-in Bild und Ton

Inkrafttreten	1996
Anerkannt / erlassen nach	Berufsbildungsgesetz
Ausbildungsbereich	Industrie / Handel

Initiative

Bis 1996 wurden die Fachkräfte der Rundfunk- und Fernsehanstalten aus dem schulischen und hochschulischen Bereich sowie über Ausbildungsgänge der Schule für Rundfunktechnik – einer Ausbildungsstätte der öffentlich-rechtlichen Rundfunkanstalten – oder mittels bestehender Ausbildungsberufe mit Zusatzqualifikationen bzw. anschließender Fortbildung rekrutiert. Die Verbreitung privater Hörfunk- und Fernsehsender hat den Qualifizierungsbedarf in diesem Bereich gesteigert und den Wunsch nach einer dualen Ausbildung verstärkt. Es bestand insbes. ein Bedarf an multifunktionalen Mitarbeitern im Produktionsgeschehen, die durch die bisherigen Berufsbilder nicht zufriedenstellend ausgebildet wurden. Initiatoren dieses Berufes waren öffentlich-rechtliche und private Fernsehanstalten. Die Berufsinitiative ist von verschiedenen Projekten, u. a. von Infas und dem BIBB, begleitet worden.

Berufsprofil / Struktur

Zu den Aufgaben des Mediengestalters zählt vor allem die Einrichtung medienpezifischer Produktionssysteme und die Herstellung bzw. Bearbeitung von Bild- und Tonaufnahmen. Mediengestalter Bild und Ton nehmen Bilder und Töne auf, ordnen, prüfen und bearbeiten das vorliegende Material und wirken bei der technischen Abwicklung der Sendung von Fernseh- oder Hörfunkproduktionen mit. Sie arbeiten in stationären Produktionsbereichen, bei Außenaufnahmen sowie im Übertragungswagen. Ihre Aufgaben umfassen auch das Prüfen, Zusammenschalten und Betreiben von Anlagen der Audio- und Videotechnik einschl. der dazugehörigen Übertragungs- und Kommunikationseinrichtungen. Die Ausbildung in diesem Monoberuf dauert 3 Jahre.

Branchendaten

Der Beruf wird in Medienunternehmen und -institutionen ausgebildet. Die Ausbildung erfolgt in Fernseh- und Tonstudios, im Bereich Industriefilm, bei der Außenübertragung, im Aufnahmeteam, in der Nachbearbeitung und/oder in der Sendeabwicklung. Allein die Top-100 der Medienunternehmen erzielten im Jahr 2004 zusammen knapp 60 Mrd. Euro Umsatz. Dabei ist die Branche vor allem auf Großstädte konzentriert. So sind etwa 40% der gesamten Mitarbeiter der Branche in 20 deutschen Großstädten beschäftigt. Mit dem Bereich MultiMedia besetzt die Branche außerdem ein junges, ertragreiches Geschäftssegment. Als Mediengestalter Bild und Ton und in anderen künstlerischen und zugeordneten Berufen der Bühnen-, Bild-, und Tontechnik arbeiten über 25.000 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte.

Während große und mittelgroße Unternehmen i. d. R. über Ausbildungserfahrungen verfügten, waren kleine Produktionsunternehmen oftmals Ausbildungsneulinge. Zurzeit befindet sich die Branche in einer Konsolidierungsphase. Die wirtschaftlichen Rahmendaten werden auch für die Zukunft als rückläufig bewertet. Dies hat wahrscheinlich auch eine Reduzierung der Mitarbeiterzahl zur Folge. Nicht zuletzt durch die Akquirierung neuer Ausbildungsbetriebe soll die Zahl der Ausbildungsverhältnisse stabilisiert werden.

Ausbildungssituation / Perspektiven

Die Einführung des neuen Berufs wurde von zahlreichen Marketingmaßnahmen und -instrumenten unterstützt. Die IHK zu Köln übernahm die Funktion als Leit-IHK zur Einrichtung von lokalen Prüfungsausschüssen und eines Aufgabenerstellungsausschusses. Im Bereich Marketing erstellte sie Rundschreiben und führte Informationsveranstaltungen durch. Außerdem hat das BMWi auf seiner Homepage informiert und das BMBF in der Reihe „Jetzt selbst ausbilden“ eine Broschüre zu den Medienberufen herausgegeben.

Der Beruf wird von den Betrieben sehr gut angenommen. In den letzten Jahren stagniert die Anzahl der angebotenen Ausbildungsstellen auf hohem Niveau. Auch bei den Jugendlichen findet der Beruf großen Anklang. Für einen Ausbildungsplatz gibt es durchschnittlich ca. 40 Bewerber.

Jahr	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Ausbildungsverhältnisse	209	510	983	1.347	1.545	1.775	1.752	1.692	1.740	1.598	1.655

Bei der Besetzung offener Ausbildungsstellen werden keine Probleme ausgemacht. Es wird jedoch angemerkt, dass einige Bewerber falsche Vorstellungen von dem Beruf haben. Verdrängungseffekte zu anderen Berufen existieren offenbar nicht. Durch die Neuordnung mit Einsatzgebieten zum 01.08.2006 könnten in den nächsten Jahren zusätzliche Betriebe für die Ausbildung gewonnen werden.

Die Übernahmeaussichten nach der Ausbildung werden unterschiedlich bewertet. Grundsätzlich gibt es einen großen Bedarf an ausgebildeten Mediengestaltern; diese müssen sich aber flexibel auf die Nachfrage einstellen.

Die Medienbranche bietet eine Vielfalt an Fortbildungsmöglichkeiten. Hierzu zählen vor allem Aufnahmeleiter, Requisiteur Producer, Regieassistent, Medientechniker, Fachwirt - Medien und Betriebswirt - Medien. Zusätzlich werden spezielle Studiengänge angeboten: Dipl.-Ing. (FH) - Medientechnik/Multimedia, Dipl.-Designer/Gestalter (FH) - Medien.

Bewertung / Handlungsbedarf

Das Tätigkeitsfeld des Mediengestalters Bild und Ton ist sehr breit gefasst, so dass einige Nischenbetriebe – z. B. reine Tonstudios – bei der Ausbildung Kooperationen mit anderen Unternehmen eingehen. Das bisher bei der Prüfung eingesetzte Tutorensystem verlangte einen hohen Einsatz von den Prüfern und ließ die Prüfung aufwendig und teuer werden. Bei der Neuordnung des Berufs wurde der Prüfungsaufwand reduziert, was auch den Unternehmen entgegenkommt.

Für die zukünftige Prüfungsstruktur favorisieren einige Sachverständige die Gestreckte Abschlussprüfung. Von den Evaluationsergebnissen zur Gestreckten Abschlussprüfung können somit auch Impulse für den Mediengestalter Bild und Ton ausgehen. Dem Bedarf vieler Unternehmen, im letzten Ausbildungsjahr in Spezialbereichen auszubilden, wurde in der Neuordnung der Mediengestalter Bild und Ton durch die Einführung von Einsatzgebieten entsprochen.

Mediengestalter/-in Digital und Print (2007)

Mediengestalter für Digital- und Printmedien (1998 bis 2006)

Inkrafttreten	1998
Anerkannt / erlassen nach	Berufsbildungsgesetz, seit 2007 auch Handwerksordnung
Ausbildungsbereich	Industrie / Handel, Handwerk

Initiative

Die Initiative zur Schaffung eines neuen Ausbildungsberufs für die Druck- und Medienvorstufe ging insbes. vom Bundesverband Druck und Medien, der IG Medien, Druck und Papier (heute: ver.di) und dem damaligen Zentral-Fachausschuss für die Druckindustrie aus.

Im Rahmen eines BIBB-Projekts wurden die Eckdaten erarbeitet.

Berufsprofil / Struktur

Der Mediengestalter Digital und Print ersetzt die bisherigen Ausbildungsberufe:

- Schriftsetzer/-in
- Reprohersteller/-in
- Reprograf/-in
- Werbe- und Mediovorlagenhersteller/-in
- Fotogravurzeichner/-in

Die Entwicklung der Informations- und Kommunikationstechniken bewirkte eine Veränderung und teilweise Auflösung der Branchengrenzen zwischen dem eher kreativen Bereich – wie Werbung und Multimedia – und dem technischen Bereich des Druckens. Der neue Beruf hat für das breite berufliche Einsatzfeld der Druck- und Medienindustrie – Medienberatung, -design, -operating und -technik – ein einheitliches Berufskonzept mit hoher Flexibilität geschaffen. Dies wurde durch eine breite gemeinsame Grundausbildung, Fachrichtungen und Wahlqualifikationseinheiten erreicht. Die Ausbildung dauert 3 Jahre. Der Mediengestalter Digital und Print wird gemeinsam mit anderen Medienberufen beschult.

Branchendaten

Mediengestalter Digital und Print werden hauptsächlich in der Druckindustrie, der Werbebranche, Multimediabranche und bei Verlagen überwiegend in Klein- und Mittelbetrieben ausgebildet. Der Branchenumsatz der Werbewirtschaft liegt bei fast 30 Mrd. Euro. Insgesamt sind hier ca. 500.000 Mitarbeiter beschäftigt, davon rund 66.000 sozialversicherungspflichtige Werbefachleute. Die fast 12.000 Unternehmen der Druckindustrie erwirtschaften mit ihren rund 180.000 Beschäftigten weitere 24 Mrd. Euro Umsatz.

Die Branchen konnten – mit Einschränkung im Bereich der Werbeagenturen – auf Ausbildungserfahrung aufbauen. Mit dem neuen Berufsbild konnten zahlreiche Betriebe neu für die Ausbildung gewonnen werden.

Ausbildungssituation / Perspektiven

Die Einführung des Berufs wurde mit umfassenden Marketingmaßnahmen begleitet:

- Ausführliche Broschüre mit Ausbildungsrahmenplan, Kommentierung und schulischem Rahmenlehrplan
- Veranstaltungen in den Landesverbänden der Druck- und Medienindustrie
- Fachliche Unterstützung der IHKs und Arbeitsagenturen bei Veranstaltungen
- Prüferschulungen
- Informationen auf den Internetauftritten der Arbeitgeberverbände (z. B. www.bvdm.org, www.bildung-point.de) und des BMWi (www.bmwi.de)
- Digitale Ausbildungsrahmenpläne
- BMBF-Broschüre „Jetzt selbst ausbilden“

Der Ausbildungsberuf stieß in der Praxis sowohl bei den Betrieben als auch den Bewerbern auf positive Resonanz. Die Zahl der Bewerber übersteigt die Zahl der Ausbildungsplätze. Verdrängungseffekte zu anderen Berufen sind nicht zu beobachten.

Jahr	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Ausbildungsverhältnisse	2.659	6.679	10.790	12.842	12.464	11.011	9.751	9.524	9.698

Im Bereich der Druck- und Medienwirtschaft gibt es zahlreiche Weiterbildungsmöglichkeiten, z. B. Designer - Informationsdesign, Fachwirt - Medien, Techniker - Druck- und Medientechnik, Industriemeister Digital- und Printmedien. Außerdem werden Studiengänge zum Dipl.-Ing. (FH) - Drucktechnik und Dipl.-Ing. - Druck- und Medientechnik angeboten.

Bewertung / Handlungsbedarf

Der Ausbildungsberuf hat sich strukturell und inhaltlich weitgehend bewährt. Die Erfolgsquote in den Abschlussprüfungen beträgt 90%.

Mit der Neuordnung zum 01.08.2007 wurden notwendige Modernisierungen der Ausbildungsinhalte – z. B. in den Bereichen Content-Management und Datenbankanwendungen –, Neuschneidung der Fachrichtungen – in Beratung/Planung, Gestaltung/Technik, Konzeption/Visualisierung –, Zusammenfassung bzw. Einführung neuer Wahlqualifikationen, inhaltliche und zeitliche Anpassung der Prüfungen sowie die Erweiterung des Geltungsbereichs auf die Handwerksordnung vorgenommen. Außerdem wurde der Beruf im Rahmen der Neuordnung in Mediengestalter Digital und Print umbenannt.

Mikrotechnologe/-technologin

Inkrafttreten	1998
Anerkannt / erlassen nach	Berufsbildungsgesetz
Ausbildungsbereich	Industrie / Handel

Initiative

Mikroelektronik und Mikrosystemtechnik – hierzu zählen Mikrochips, Halbleiterkomponenten und Mikrosysteme – sind Kernbestandteil moderner Geräte wie PC und Handy, aber auch ABS und Airbagsysteme. Für die Herstellung mikrotechnischer Bauteile und Komponenten kommen technisch anspruchsvolle und hochkomplexe Fertigungsverfahren zur Anwendung, die umfassend qualifizierte und verantwortungsbereite Fachkräfte erforderlich machen. Bestehende Berufe konnten diesen speziellen Bedarf nicht abdecken. Deshalb initiierte der ZVEI den neuen Beruf. Im Rahmen eines BIBB-Projekts wurden die Eckdaten erarbeitet.

Berufsprofil / Struktur

Zu den Aufgaben gehören Planung und Organisation von Prozessabläufen, Einrichtung, Beschickung und Überwachung von Fertigungsanlagen für Mikrochips oder Mikrosysteme, Durchführung von Prozess begleitenden Tests, Qualitätssicherung und Erkennen von Verbesserungspotenzialen. Die Ausbildung differenziert in die Schwerpunkte Halbleitertechnik und Mikrosystemtechnik und dauert 3 Jahre.

Branchendaten

Der Mikrotechnologe wird in Unternehmen der Mikrosystemtechnik und Halbleitertechnologie ausgebildet. 2000 erzielten die Unternehmen im gesamten Bereich Mikroelektronik einen Umsatz von ca. 4,2 Mrd. €. Etwa 100.000 Menschen sind in der Entwicklung und Produktion von Mikroelektronik beschäftigt. Der internationale Fachverband für Mikrotechnik, Nanotechnologie und Neue Materialien (IVAM) geht von weiterem Umsatzwachstum aus. Trotz der erkennbaren Konsolidierung innerhalb der Branche fällt auch die Einschätzung bzgl. Mitarbeiter- und Ausbildungszahlen positiv aus.

Viele Unternehmen der Branche sind noch sehr jung und haben die Ausbildung eigener Fachkräfte bislang nicht aufgenommen. Von den etablierten Unternehmen verfügten viele über Ausbildungserfahrung.

Ausbildungssituation / Perspektiven

Die Einführung des neuen Berufs wurde mit Informationsveranstaltungen der IHKs und Flyer vom DIHK begleitet. Der Zentralverband Elektrotechnik- und Elektronikindustrie und das BMWi veröffentlichten Informationen auf ihren Homepages.

Der Beruf findet bei den Unternehmen und Jugendlichen positive Resonanz. Die Zahl der Ausbildungsverhältnisse liegt seit 2001 konstant über 500. Das Ausbildungspotenzial ist damit aber noch nicht ausgeschöpft. Der Beruf ist weiterhin wenig bekannt.

Jahr	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Ausbildungsverhältnisse	149	302	489	553	598	589	562	529	534

Bei der Besetzung der Ausbildungsstellen kommt es immer wieder zu Problemen, da die Unternehmen zu wenig Bewerbungen von geeigneten Jugendlichen erhalten. Wegen der hohen Anforderungen eignet sich der Mikrotechnologe besonders für Abiturienten oder Realschulabsolventen mit sehr gutem Abschluss. Einige Unternehmen haben Schwierigkeiten, das gesamte Berufsprofil abzudecken. In einigen Regionen – z. B. in Dortmund – wird daher z. T. im Verbund ausgebildet.

Nach Abschluss der Ausbildung nimmt ein Teil der jungen Fachkräfte ein Studium auf. Mikrotechnologen können sich u. a. zum Leiterplattentechniker und zum Industriemeister - Elektrotechnik fortbilden. Außerdem stehen Studiengänge in Mikro-/Nanoelektronik oder zum Dipl.-Ing. (FH) - Mikrosystemtechnik zur Auswahl.

Bewertung / Handlungsbedarf

Es sollte geprüft werden, die Ausbildungsordnung noch flexibler zu gestalten, um den differenzierten Anforderungen der Betriebe entgegen zu kommen. Eine ortsnahe Beschulung ist nicht immer gegeben.

Außerdem sollten Information und Marketing ausgeweitet und insbes. Abiturienten verstärkt auf diesen Beruf hingewiesen werden. Hier ist eine weitere Unterstützung durch die Arbeitsagenturen anzustreben.

Schädlingsbekämpfer/-in

Inkrafttreten	2004
Anerkannt / erlassen nach	Berufsbildungsgesetz
Ausbildungsbereich	Industrie / Handel

Initiative

Der Schutz vor und die Bekämpfung von Schädlingen wird weiter professionalisiert und umfasst u. a. die Beurteilung von Gefährdungspotenzialen und die Durchführung biotechnischer Monitorings. Mit der vom Deutschen Schädlingsbekämpferverband initiierten Entwicklung eines eigenen Ausbildungsberufs wird den wachsenden Qualifikationsanforderungen der Branche Rechnung getragen und die bis dahin bestehende Umschulungsverordnung ersetzt.

Berufsprofil / Struktur

Schädlingsbekämpfer schützen Menschen, Tiere und Pflanzen, Vorräte, Materialien, Bauten und Umwelt durch präventive Maßnahmen und – wenn erforderlich – durch Bekämpfungsmaßnahmen vor negativen Auswirkungen durch Schädlinge. Die Ausbildung in diesem Monoberuf dauert 3 Jahre.

Branchendaten

Die Schädlingsbekämpfung ist eine eigenständige Branche mit ca. 1.000 Unternehmen, die teilweise noch andere Dienstleistungen (z. B. Hausmeisterservice) übernehmen. Die Branche ist vorwiegend kleinbetrieblich strukturiert; über zwei Drittel der Unternehmen haben bis zu 3 Mitarbeiter. Insgesamt sind ca. 5.000 Beschäftigte in der Schädlingsbekämpfung tätig.

Ausbildungssituation / Perspektiven

Zur Einführung des Berufs führten die IHKs Informationsveranstaltungen durch. Der DIHK gab einen Flyer heraus. Außerdem hat das BMWi im Internet informiert.

Die Ausbildungszahlen entwickeln sich langsam, was allerdings für die Branche mit vielen Klein- und Kleinstunternehmen, die bislang noch keine Ausbildungserfahrung in einem anerkannten Beruf hatten, verständlich ist. Es wird aber mit weiter steigenden Ausbildungszahlen gerechnet. Gründe hierfür liegen in Veränderungen des Lebensmittelrechts und wachsenden Hygieneanforderungen aufgrund rechtlicher Vorgaben, die sich auf die Qualifikationsanforderungen der Branche niederschlagen.

Jahr	2004	2005	2006
Ausbildungsverhältnisse	18	43	78

Verhältnismäßig viele Schädlingsbekämpfer werden in den Kammerbezirken Berlin, Münster und Koblenz ausgebildet. Die Beschulung erfolgt überregional an den Standorten Gelsenkirchen, Neumünster und Berlin. Der Schwerpunkt liegt in Gelsenkirchen, wo zwei Drittel der Auszubildenden beschult werden. Durch die Ausbildungsordnung werden auch für diesen Bereich neue Qualitätsstandards gesetzt. Zusätzlich zu den Auszubildenden wurden 2006 18 Schädlingsbekämpfer über Umschulungen qualifiziert.

Es gibt folgende Fortbildungsmöglichkeiten: Technischer Umweltfachwirt sowie Studiengänge zum Dipl.-Biologen, Dipl.-Ing. (FH) - Entsorgungstechnik, Dipl.-Ing. - Technischer Umweltschutz.

Bewertung / Handlungsbedarf

Eine Bewertung der Akzeptanz der Ausbildungsordnung, Prüfung sowie der Beschäftigungsmöglichkeiten ist zurzeit noch nicht möglich. Über zusätzliche Marketingaktivitäten und gezielte Information der Betriebe sollte versucht werden, das Ausbildungsangebot auszuweiten.

Servicefahrer/-in

Inkrafttreten	2005
Anerkannt / erlassen nach	Berufsbildungsgesetz
Ausbildungsbereich	Industrie / Handel

Initiative

Die langjährige Initiative für diesen Beruf ging zunächst von Unternehmen aus dem IHK-Bereich Offenbach aus und wurde von Unternehmen aus unterschiedlichen Branchen und Regionen unterstützt. Ziele der Initiative waren, die Servicequalität in diesem Tätigkeitsfeld zu erhöhen, die Zufriedenheit der Kunden zu steigern und Ausbildungsplätze für praktisch begabte Jugendliche zu schaffen. Mit anderen Berufen konnten diese Ziele nicht erreicht werden.

Zu einer ablehnenden Einschätzung kam das BIBB im Rahmen einer Expertise.

Berufsprofil / Struktur

Servicefahrer sind in Unternehmen im Textilmietservice, Unternehmen, die mobile Sanitärsysteme oder Büromaschinen vermieten, Einzelhandelsunternehmen, die einen Fahrverkauf z. B. von Tiefkühlprodukten betreiben, oder soziale Dienste, die "Essen auf Rädern" anbieten, beschäftigt. Sie planen ihre täglichen Routen, übernehmen die auszuliefernden Waren, beladen ihre Fahrzeuge, liefern die Waren beim Kunden ab und erbringen zusätzliche unternehmensspezifische Beratungs- und Serviceleistungen – z. B. Aufstellen von Geräten beim Kunden oder verschiedene Wartungsarbeiten. Die Ausbildung in diesem Monoberuf dauert 2 Jahre.

Branchendaten

Ein Ausbildungsschwerpunkt liegt im Bereich Textilmietservice. Hier wurde im Jahr 2004 ein Gesamtumsatz in Höhe von rund 2,3 Mrd. Euro erwirtschaftet. Vereinzelt wird der Servicefahrer auch in der KEP-Branche ausgebildet. Hierbei handelt es sich i. d. R. um Fachbetriebe, die – neben ihrer Kernleistungen im Zustellungsdienst – Waren für den Versandhandel ausliefern und aufstellen / anschließen.

Die Prognose der Branchenentwicklung ist schwierig, weil es sich bei dem Servicefahrer nicht um einen Branchenberuf handelt. Tendenziell ist davon auszugehen, dass die Ausbildungsbranchen von der weiterhin steigenden Nachfrage nach Dienstleistungen und Services profitieren werden.

Ausbildungssituation / Perspektiven

Zur Einführung des neuen Berufs wurden von IHKs Informationsveranstaltungen durchgeführt und vom DIHK ein Flyer herausgegeben. Vom Bundesverband der Kurier-Express-Post-Dienste wurden außerdem eine Pressemitteilung verbreitet und Hinweise auf der Homepage geschaltet. Ebenfalls im Internet hat das BMWi informiert. Zu diesem Beruf hat das BMBF die Broschüre „Jetzt selbst ausbilden“ veröffentlicht.

Die Ausbildungszahlen liegen bereits im zweiten Jahr über 200. Damit ist das Ausbildungspotenzial noch nicht ausgeschöpft. Der Beruf befindet sich noch in der Etablierungsphase, in der es besonders darauf ankommt, Bekanntheit bei Unternehmen und Bewerbern zu erlangen.

Jahr	2005	2006
Ausbildungsverhältnisse	91	208

Verdrängungseffekte gibt es nicht, da sich das Berufsprofil deutlich von anderen Ausbildungsberufen abgrenzt.

An Fortbildungen bieten sich für Servicefahrer Fachwirt - Verkehr, Fachkaufmann - Logistik und Betriebswirt - Logistik an.

Bewertung / Handlungsbedarf

Die Bildung von Berufsschulklassen ist bisher schwierig, weil die Ausbildungszahlen noch verhältnismäßig gering sind.

Zur Steigerung der Kenntnisse von Unternehmen und Bewerbern über den Beruf, sollten die Aktivitäten im Bereich Information / Marketing weiter ausgebaut werden. Weil der Beruf in vielen – teilweise recht unterschiedlichen Branchen – ausgebildet wird / ausgebildet werden kann, sind die Abstimmungen zwischen Kammerorganisationen, Verbänden und BA besonders anspruchsvoll.

Servicekaufmann/-frau im Luftverkehr

Inkrafttreten	1998
Anerkannt / erlassen nach	Berufsbildungsgesetz
Ausbildungsbereich	Industrie / Handel

Initiative

In den 90er Jahren hat sich der Luftverkehr stark ausgeweitet. Der Bedarf an einem operativen Serviceberuf für die Luftverkehrsbranche sowohl für Luftfahrtgesellschaften wie für Flughäfen hat deshalb kontinuierlich zugenommen. So wurde zunächst von Luftverkehrsgesellschaften eine 2-jährige Ausbildung für operative Tätigkeiten angestrebt, die dann gemeinsam mit den Flughäfen zum Servicekaufmann im Luftverkehr weiterentwickelt wurde. Der Beruf soll neben der Ausbildung von Schulabgängern für die Luftverkehrsbranche auch die nebenberufliche Qualifizierung bereits im Service tätiger Mitarbeiter ermöglichen.

Berufsprofil / Struktur

Servicekaufleute im Luftverkehr arbeiten in der Fluggastbetreuung und -beratung am Boden und in der Luft. Sie erteilen dabei Auskünfte, verkaufen Tickets, informieren über aktuelle Sicherheitsbestimmungen und checken Passagiere ein. Außerdem fertigen sie auch Fracht ab und erledigen kaufmännische Vorgänge – z. B. im Marketing, in der Bearbeitung von Zahlungsvorgängen und bei Reklamationen. Die Ausbildung in diesem Monoberuf dauert 3 Jahre.

Branchendaten

Der Servicekaufmann wird in der gesamten Luftverkehrsbranche ausgebildet, insbes. bei Airports, Airlines und Abfertigern. Unmittelbar im Luftverkehr sind 250.000 Mitarbeiter beschäftigt, allein über 63.000 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte im Bereich Fremdenverkehrsfachleute. Neben der Ausbildung im dualen System bieten Fachschulen der Branche – z. B. die Schule für Touristik in Frankfurt – Qualifizierungsmaßnahmen für vergleichbare Tätigkeiten an.

Die Ausbildungsbetriebe arbeiten auf Bundesebene im Skil-Forum zusammen, das auch die prüfenden IHKS und Berufsschulen einbindet. Aus diesem Forum heraus erhalten Betriebe, die bisher keine Ausbildungserfahrung haben, Unterstützung, wenn sie in die Ausbildung zum Servicekaufmann einsteigen. Der Bedarf an Servicekräften kann – nach Einschätzung der Branche – in den nächsten Jahren weiter steigen.

Ausbildungssituation / Perspektiven

Der Beruf wurde intensiv beworben, bspw. über Veröffentlichungen in der Fachpresse, Flyer, Websites (z. B. www.bmwi.de) oder firmeninterne Vorträge.

Die gute Akzeptanz zeigt sich in den steigenden Ausbildungsplatzzahlen seit Inkrafttreten der Verordnung.

Jahr	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Ausbildungsverhältnisse	34	150	262	343	319	320	325	339	340

Der Beruf genießt auch bei den Bewerbern / Auszubildenden Prestige. Dies zeigt sich in den hohen Zahlen von 50 Bewerbern je Ausbildungsplatz. Daher hat es bisher keine Probleme bei der Besetzung offener Ausbildungsstellen gegeben. Mit dem neuen Beruf konnten auch Betriebe der Luftverkehrsbranche für die Ausbildung gewonnen werden, die einen Bedarf an kaufmännischem Personal im Front-Office-, nicht jedoch im Back-Office-Bereich (Luftverkehrskaufleute) haben.

Insgesamt geht die Branche von einer konstanten bis steigenden Entwicklung der Ausbildungsplatzzahlen aus.

Für die Jugendlichen bieten sich gute Arbeitsmarktperspektiven. Derzeit liegt die Übernahmequote nach Auskunft der Betriebe bei 100%. Gute betriebliche Aufstiegsmöglichkeiten sowie Fortbildungen zum Fachwirt - Touristik, Fachwirt - Verkehr, Betriebswirt – Touristik / Reiseverkehr, Verkehrsbetriebswirt und Studiermöglichkeiten – z. B. zum Dipl.-Betriebswirt (FH) - Tourismus, Hotel- und Gaststättenwesen – bieten darüber hinaus langfristige Karriereperspektiven innerhalb der Branche.

Bewertung / Handlungsbedarf

Bei Diskussionen innerhalb der Branche schlagen einige große Unternehmen eine Erhöhung der kaufmännischen Anteile vor. Dies ist nicht für alle Betriebe von Interesse und leistbar und könnte daher ausbildungsbegleitend – z. B. als Zusatzqualifizierung – für interessierte Auszubildende und Unternehmen aufgenommen werden. Gute Erfahrungen bei den Prüfungen wurden mit computergestützten Prüfungen gemacht. Diese sollten auf den offenen Fragenteil ausgeweitet werden.

Außerdem sollten weitere Marketingmaßnahmen zur Gewinnung neuer Ausbildungsbetriebe durchgeführt werden.

Sport- und Fitnesskaufmann/-frau

Inkrafttreten	2001
Anerkannt / erlassen nach	Berufsbildungsgesetz
Ausbildungsbereich	Industrie / Handel

Initiative

Angesichts wachsender Freizeit und steigendem Gesundheitsbewusstsein entwickelte sich der Bereich Sport und Fitness zum Wachstumsmarkt. Fitness-Center boomten und auch in Sportvereinen stiegen die Mitgliederzahlen. Spezielle Ausbildungen für das kaufmännisch-dienstleistungsorientierte Tätigkeitsfeld in Sportvereinen und Fitness-Einrichtungen gab es bisher nicht. Die Initiative zu diesem neuen Beruf ging vom Deutschen Sportbund (DSB; inzwischen: Deutscher Olympischer Sportbund, DOSB) aus.

Der Sport-/Fitnesskaufmann gehörte bis zu seiner Neuordnung 2007 zur Berufsgruppe der kaufmännischen Dienstleistungsberufe.

Berufsprofil / Struktur

Der neue Beruf bezieht sich vor allem auf die Betreuung und Beratung von Mitgliedern und Kunden. Sport-/Fitnesskaufleute sind Dienstleister, indem sie durch ihre vielfältigen betriebswirtschaftlichen – z. B. Aufgaben der Öffentlichkeitsarbeit, des Sponsorings, Personal- und Rechnungswesens –, organisatorischen und kundenorientierten Tätigkeiten zu einem reibungslosen Sportbetrieb beitragen. Zu ihrem Tätigkeitsfeld zählen Sportstättenverwaltung, Sportmarketing, Organisation von Sportveranstaltungen und Mitgliederorganisation. Nach der Neuordnung des Sport- und Fitnesskaufmanns und der Schaffung des neuen Ausbildungsberufs Sportfachmann mit mehr Trainings-/Wettkampfinhalten und weniger kaufmännischen Elementen ist dieser Bereich zu einer Berufsgruppe mit gemeinsamer Beschulung zusammengeführt worden. Die Ausbildung zum Sport- und Fitnesskaufmann dauert 3 Jahre.

Branchendaten

Unter dem Dach des DOSB sind über 90.000 Sportvereine mit insgesamt 27 Mio. Mitgliedern vereint. Dazu kommen weitere 4,19 Mio. Mitglieder aus den über 5.500 Fitness-Centern (Stand: 2005). Allein im Bereich Fitness sind ca. 80.000 Mitarbeiter beschäftigt, so dass hier ein Schwerpunkt der Ausbildung liegt.

Ausbildungssituation / Perspektiven

Zur Einführung des neuen Berufs wurden vom DIHK ein Flyer herausgegeben und von IHKs Informationsveranstaltungen für Ausbildungsberater und Unternehmen durchgeführt. Verbände – z. B. Arbeitgeberverband deutscher Fitness- und Wellness-Anlagen und Verband Deutscher Fitness- und Freizeitunternehmen – und das BMWi informierten außerdem auf ihren Homepages. 2003 haben der DOSB und die BA eine Broschüre zu den Ausbildungs- und Studienmöglichkeiten im Sport herausgegeben.

Der Beruf wird sehr gut angenommen. Die Zahl der Ausbildungsplätze ist von Jahr zu Jahr gestiegen. Bei den Jugendlichen / Bewerbern besteht oftmals eine unklare Vorstellung von dem Berufsbild. Sie verbinden damit häufig Tätigkeiten eines Trainers / Sportunterweisers (s. Tätigkeitsprofil vom Sportfachmann).

Jahr	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Ausbildungsverhältnisse	517	1.361	2.289	2.781	2.986	3.268

Nach dem starken Anstieg der Ausbildungsplätze in den vergangenen Jahren wird in Zukunft mit einem langsamerem Wachstum gerechnet.

Für den Sport-/Fitnesskaufmann gibt es zahlreiche Fortbildungsmöglichkeiten, wie Fachwirt - Fitness, Fachkaufmann - Marketing und Betriebswirt - Marketing. Im Hochschulbereich weisen die Studiengänge zum Dipl.-Sportökonom und Dipl.-Sportlehrer weitere Perspektiven auf.

Bewertung / Handlungsbedarf

Der Sport- und Fitnesskaufmann wurde parallel zum neuen Beruf Sportfachmann neu geordnet (Inkrafttreten 2007) Die Ausbildung zum Sport- und Fitnesskaufmann enthält mehr kaufmännische Elemente, der Sportfachmann schwerpunktmäßig Trainings- und Organisationsaufgaben.

Im Zuge der Neuordnung gibt es neue Marketingaktivitäten für diesen Beruf, um den Interessenten Klarheiten über das Tätigkeitsprofil des Sport-/Fitnesskaufmanns und eine Abgrenzung zum Sportfachmann zu vermitteln.

Technische/-r Produktdesigner/-in

Inkrafttreten	2005
Anerkannt / erlassen nach	Berufsbildungsgesetz
Ausbildungsbereich	Industrie / Handel

Initiative

Die Initiative für den neuen Beruf ging insbes. von der Automobilindustrie aus und fand schnell die Unterstützung anderer Industriebereiche mit wachsenden Anforderungen in den Konstruktions- und Entwicklungsabteilungen insbes. hinsichtlich des Einsatzes von 3D-CAD-Systemen.

Berufsprofil / Struktur

Der Schwerpunkt des 3-jährigen Monoberufs liegt in der Entwicklung von Produkten mit 3D-CAD-Systemen. Technische Produktdesigner erstellen nach Designvorgaben von Ingenieuren und Konstrukteuren unter Zuhilfenahme von 3D-CAD-Systemen ein Datenmodell. Sie wirken bei der Entwicklung eines Produktes beginnend mit der Designvorgabe bis hin zum fertigen rechnergestützten virtuellen Produkt mit. Dabei liegt der Schwerpunkt der Arbeit in Konstruktion und Gestaltung, Berechnung und Simulation sowie Prozess- und Projektmanagement.

Branchendaten

Technische Produktdesigner arbeiten in Entwicklungs- und Konstruktionsabteilungen von Industrieunternehmen unterschiedlicher Art, insbes. in Betrieben des Fahrzeugbaus und im Maschinen- und Anlagenbau. Auch in Ateliers für Produkt- und Industriedesign sind sie beschäftigt.

Ausbildungssituation / Perspektiven

Die Einführung des Technischen Produktdesigners wurde mit Informationsveranstaltungen von IHKs und einem Flyer vom DIHK unterstützt. Außerdem hat das BMWi auf seiner Homepage informiert und das BMBF die Broschüre „Jetzt selbst ausbilden“ herausgegeben.

Nach einem verhaltenen Start im ersten Jahr, der auf den späten Erlass der neuen Ausbildungsordnung zurückzuführen ist, ist die Zahl der Ausbildungsverhältnisse im 2. Jahr deutlich – auf über 180 – gestiegen. Eine gewisse – regionale – Konzentration ist für die Kammerbezirke Essen (28 Ausbildungsverhältnisse), Stuttgart (23) und München (20) festzustellen. Mit weiter steigenden Ausbildungszahlen ist zu rechnen, wobei ein Teil zu Lasten von Plätzen beim Technischen Zeichner gehen könnte.

Jahr	2005	2006
Ausbildungsverhältnisse	26	184

Technische Produktdesigner können sich u. a. fortbilden zum Geprüften Konstrukteur und zum Gestalter - Produktdesign. Im Hochschulbereich gibt es weitere Möglichkeiten: vor allem Studiengänge zum Dipl.-Ing. (FH) - Maschinenbau (Konstruktionstechnik) und Dipl.-Designer - Industrie-/Industrial-Design.

Bewertung / Handlungsbedarf

Aufgrund seines Tätigkeitsprofils weist der Technische Produktdesigner Schnittmengen zum Technischer Zeichner auf. In einer Evaluierungsstudie wird derzeit geprüft, wie die Qualifikationsprofile besser aufeinander abgestimmt oder teilweise integriert werden können und ob eine gemeinsame Beschulung möglich ist.

Umwelttechnik (UT-Berufe)

Inkrafttreten	2002
Anerkannt / erlassen nach	Berufsbildungsgesetz
Ausbildungsbereich	Industrie / Handel, Öffentlicher Dienst, Handwerk (nur Fachkraft für Rohr-, Kanal- und Industrieservice)

Initiative

Veränderte Qualifikationsanforderungen und Rechtsvorschriften sowie gestiegenes Umweltbewusstsein erforderten eine Modernisierung und Ausweitung des 1984 geschaffenen Ausbildungsberufes Ver- und Entsorger. Unter dem Dach der umwelttechnischen Berufe wurden 4 Einzelberufe geschaffen, die teilweise Schnittmengen zum Ver- und Entsorger aufweisen. Die Eckdaten wurden in einem BIBB-Projekt erarbeitet.

Berufsprofile / Struktur

Die umwelttechnischen Berufe sind als Berufsgruppe mit gemeinsamen Kernqualifikationen verbunden. Im Rahmen der Kernqualifikationen werden Umweltschutztechnik, ökologische Kreisläufe und Hygiene als Grundlage vermittelt. Die Ausbildung dauert in allen Berufen der Berufsgruppe – die nach Rahmenlehrplan gemeinsam beschult werden – jeweils 3 Jahre.

Fachkräfte für Abwassertechnik planen, überwachen, steuern und dokumentieren die Abläufe in Entwässerungsnetzen sowie bei der Abwasser- und Klärschlammbehandlung in kommunalen und industriellen Kläranlagen. Sie kontrollieren automatisierte Anlagen und Maschinen an Leitständen. Bei Normabweichungen ergreifen sie sofort die notwendigen Korrekturmaßnahmen.

Fachkräfte für Kreislauf- und Abfallwirtschaft stellen sicher, dass Abfälle gesammelt, sortiert, wiederaufbereitet oder entsorgt werden. In der Städtereinigung organisieren sie z. B. den Fahrzeugeinsatz der Müllabfuhr und optimieren die Touren.

Fachkräfte für Rohr-, Kanal- und Industrieservice kontrollieren mit Spezialkameras Abwässerkanäle auf undichte Stellen oder Verunreinigungen. Sie veranlassen Reparaturen und dichten Schadstellen mit Hilfe ferngesteuerter Roboter ab.

Fachkräfte für Wasserversorgungstechnik gewinnen mit Hilfe verschiedener Anlagen Rohwasser aus Brunnen, Flüssen oder Seen. In Filteranlagen oder Reaktionsbecken bereiten sie das Wasser auf und entziehen ihm unerwünschte Begleitstoffe.

Branchendaten

Die umwelttechnischen Berufe werden in der Industrie und im öffentlichen Dienst ausgebildet. Allein die Abfall- und Abwasserentsorgung hat rund 260.000 Beschäftigte, der Branchenumsatz beträgt rund 15 Mrd. Euro. Von den 60.000 Mitarbeitern in umwelttechnischen Berufen sind ca. 80% in privatwirtschaftlichen Unternehmen beschäftigt.

Ausbildungssituation / Perspektiven

Vom DIHK wurden ein Flyer herausgegeben und Hinweise ins Internet gestellt. IHKs haben Multiplikatorenveranstaltungen durchgeführt. Auch das BMWi hat auf seiner Homepage Informationen geschaltet.

Mit über 2.500 Ausbildungsverhältnissen finden die umwelttechnischen Berufe positive Resonanz bei Unternehmen und Bewerbern. Die jeweiligen Potenziale der einzelnen Berufe variieren. 2006 gab es gut 230 Auszubildende bei der Fachkraft für Rohr-, Kanal- und Industrieservice und gut 1.300 Auszubildende zur Fachkraft für Abwassertechnik.

	2002	2003	2004	2005	2006
Fachkraft für Abwassertechnik	325	647	1.062	1.292	1.302
Fachkraft für Kreislauf- und Abfallwirtschaft	102	238	418	513	558
Fachkraft für Rohr-, Kanal- und Industrieservice	24	97	160	216	233
Fachkraft für Wasserversorgungstechnik	94	219	377	467	461
Insgesamt	545	1.201	2.017	2.488	2.554

Die umwelttechnischen Berufe bieten verschiedene Fortbildungsmöglichkeiten: Techniker, Fachwirt, Meister und Studienangebote zum Ingenieur bzw. Bachelor of Engineering.

Bewertung / Handlungsbedarf

Die Fachkräfte für Rohr-, Kanal- und Industrieservice werden bisher ausschließlich in Gelsenkirchen, Franckenberg und Lauingen beschult. Die weite Anreise bzw. die Unterbringungskosten halten viele Unternehmen von der Ausbildung ab. So wird der Beruf in den neuen Bundesländern kaum ausgebildet.

Vor allem potenzielle Ausbildungsbetriebe für die Fachkraft für Rohr-, Kanal- und Industrieservice sollten weiter über die Ausbildung informiert werden. Die Voraussetzungen für eine betriebsnahe Beschulung sollten geprüft und verbessert werden.

Register der Berufe

Änderungsschneider	13
Automobilkaufmann	14
Bauten- und Objektbeschichter	15
Bauwerksmechaniker für Abbruch- und Betontrenntechnik	16
Bestattungsfachkraft	17
Bodenleger	19
Bühnenmaler und Bühnenplastiker	20
Dialogmarketing	21
Elektroniker für Gebäude- und Infrastruktursysteme	22
Elektroniker für luftfahrttechnische Systeme / Fluggeräteelektroniker	23
Fachangestellter für Markt- und Sozialforschung	24
Fachangestellter für Medien- und Informationsdienste	25
Fachkraft Agrarservice	26
Fachkraft für Möbel-, Küchen- und Umzugsservice	27
Fachkraft für Schutz und Sicherheit	28
Fachkraft für Veranstaltungstechnik	29
Fachkraft im Fahrbetrieb	30
Fachmann für Systemgastronomie	31
Fahrradmonteur	33
Fahrzeuglackierer	34
Fassadenmonteur	35
Fertigungsmechaniker	36
Film- und Videoeditor	37
Fotomedienlaborant	38
Informationselektroniker	39
Informations- und Telekommunikationstechnologie (IT-Berufe)	40
Investmentfondskaufmann	42
Kaufmännische Dienstleistungsberufe	43
Kaufmann für audiovisuelle Medien	45
Kaufmann für Tourismus und Freizeit	46
Kaufmann für Verkehrsservice	48
Kosmetiker	49
Kraftfahrzeug-Servicemechaniker	50
Kurier-, Express- und Postdienstleistungen	51
Maschinen- und Anlagenführer	52
Maskenbildner	53
Mechatroniker	54
Mediengestalter Bild und Ton	55
Mediengestalter Digital und Print	56
Mikrotechnologe	58
Schädlingsbekämpfer	59
Servicefahrer	60
Servicekaufmann im Luftverkehr	61
Sport- und Fitnesskaufmann	62
Technischer Produktdesigner	63
Umwelttechnik (UT-Berufe)	64