



Analyse des Ausbildungsplatzpotenzials für Hamburg

Ergebnisbericht einer Untersuchung ausgewählter
Beschäftigungsbranchen

Durchgeführt und erstellt von



Dipl. Soz.-Wiss. Jürgen Götzhaber



Gefördert als JOBSTARTER-Projekt aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung
und der Europäischen Union

Impressum:

Herausgeber: EvaluateLab
Alter Wandrahm 15
20457 Hamburg

Tel.: 040 – 30 39 26 15
Fax: 040 – 30 39 26 37

www.evaluatelab.de
info@evaluatelab.de

Koordination: Dipl. Soz.-Wiss. Jürgen Götzhaber

© EvaluateLab, April 2007
Nachdruck, auch auszugsweise, nur mit schriftlicher Genehmigung.

Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung.....	11
1 Einleitung.....	15
2 Methode und Vorgehensweise	17
3 Nachbetrachtung zu den Ergebnissen der Sekundäranalyse	19
4 Ergebnisse der Betriebsbefragung	22
4.1 Hafen - Logistik – Verkehr	22
4.1.1 Onlinebasierte Erhebung.....	22
4.1.2 Vertiefende Interviews	31
4.2 Hotel- und Gaststättengewerbe	32
4.2.1 Onlinebasierte Erhebung.....	32
4.2.2 Vertiefende Interviews	42
4.3 Markt- und Sozialforschung.....	43
4.3.1 Onlinebasierte Erhebung.....	43
4.3.2 Vertiefende Interviews	48
4.4 Dialogmarketing	49
4.4.1 Onlinebasierte Erhebung.....	50
4.4.2 Vertiefende Interviews	57
4.5 Schutz und Sicherheit	58
4.5.1 Onlinebasierte Erhebung.....	59
4.5.2 Vertiefende Interviews	64
4.6 Gebäudereinigerhandwerk	65
4.6.1 Onlinebasierte Erhebung.....	65
4.6.2 Vertiefende Interviews	74
4.7 Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnikhandwerk.....	75
4.7.1 Onlinebasierte Erhebung.....	75
4.7.2 Vertiefende Interviews	87
4.8 Elektrohandwerk	88
4.8.1 Onlinebasierte Erhebung.....	88
4.8.2 Vertiefende Interviews	98
5 Branchenübergreifende Ergebnisse	100
6 Handlungsempfehlungen	104
7 Anhang	108
7.1 Zwischenbericht	108
7.2 Anmerkungen und Anregungen aus der onlinebasierten Betriebsbefragung .	122

7.2.1	Hafen – Logistik – Verkehr.....	122
7.2.2	Hotel- und Gaststättengewerbe	123
7.2.3	Markt- und Sozialforschung	124
7.2.4	Dialogmarketing.....	124
7.2.5	Schutz- und Sicherheit	124
7.2.6	Gebäudereinigerhandwerk	124
7.2.7	Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnikhandwerk	125
7.2.8	Elektrohandwerk	127
7.3	Die Befragungsinstrumente.....	129
7.3.1	Fragebogen für die onlinebasierte Betriebsbefragung	129
7.3.2	Exemplarischer Interviewleitfaden	150

Abbildungsverzeichnis

Abb. 1:	Betriebsgröße der befragten Unternehmen aus Hafen – Logistik – Verkehr nach Mitarbeiterzahl in Prozent.....	23
Abb. 2:	Prognose zur wirtschaftlichen Entwicklung des Unternehmens aus Hafen – Logistik – Verkehr für einen 3-Jahres-Zeitraum in Prozent.....	23
Abb. 3:	Prognose zur Entwicklung der Mitarbeiterzahlen des Unternehmens aus Hafen – Logistik – Verkehr für einen 3-Jahres-Zeitraum in Prozent	24
Abb. 4:	Verteilung der Beschäftigten in Unternehmen aus Hafen – Logistik – Verkehr nach Berufen in Prozent	25
Abb. 5:	Anteil der Fachkräfte bezogen auf die Gesamtbeschäftigtenzahl im Unternehmen aus Hafen – Logistik – Verkehr in Prozent.....	25
Abb. 6:	Prognose zur Entwicklung des Fachkräfteanteils im Unternehmen aus Hafen – Logistik – Verkehr für einen 3-Jahres-Zeitraum in Prozent	26
Abb. 7:	Prognose zur Entwicklung der Ausbildungszahlen im eigenen Unternehmen aus Hafen – Logistik – Verkehr für einen 3-Jahres-Zeitraum in Prozent	26
Abb. 8:	Einschätzungen zur beruflichen Ausbildung in Unternehmen aus Hafen – Logistik – Verkehr in Prozent.....	28
Abb. 9:	Einschätzungen zu zukünftigen Ausbildungspotenzialen in den eigenen Unternehmen aus Hafen – Logistik – Verkehr in Prozent bereinigt um keine Angaben	29
Abb. 10:	Ausbildungsmöglichkeiten für abgangsschwächere Jugendliche in Unternehmen aus Hafen – Logistik – Verkehr in Prozent.....	30
Abb. 11:	Tätigkeit der befragten Unternehmen aus Hotel- und Gaststättengewerbe als Ausbildungsbetrieb in Prozent	33
Abb. 12:	Betriebsgröße der befragten Unternehmen aus Hotel- und Gaststättengewerbe nach Mitarbeiterzahl in Prozent	33
Abb. 13:	Anteil der Fachkräfte bezogen auf die Gesamtbeschäftigtenzahl im Unternehmen aus Hotel- und Gaststättengewerbe in Prozent	34
Abb. 14:	Prognose zur Entwicklung des Fachkräfteanteils im Unternehmen aus Hotel- und Gaststättengewerbe für einen 3-Jahres-Zeitraum in Prozent	34
Abb. 15:	Prognose zur wirtschaftlichen Entwicklung des Unternehmens aus Hotel und Gaststättengewerbe für einen 3-Jahres-Zeitraum in Prozent	35
Abb. 16:	Prognose zur Entwicklung der Mitarbeiterzahlen des Unternehmens aus Hotel- und Gaststättengewerbe für einen 3-Jahres-Zeitraum in Prozent.....	35
Abb. 17:	Prognose zur Entwicklung der Ausbildungszahlen im eigenen Unternehmen aus Hotel- und Gaststättengewerbe für einen 3-Jahres-Zeitraum in Prozent ..	36
Abb. 18:	Durchschnittliche Übernahmequote von Auszubildenden im eigenen Unternehmen aus Hotel- und Gaststättengewerbe in Prozent	36

Abb. 19: Angaben zur Deckung des Personalbedarfs des Unternehmens aus Hotel- und Gaststättengewerbe mit möglichen Mehrfachnennungen in Prozent	37
Abb. 20: Verteilung der Beschäftigten in Unternehmen aus Hotel- und Gaststättengewerbe nach Berufen in Prozent.....	38
Abb. 21: Einschätzungen zu den Ausbildungspotenzialen einzelner Berufe in Unternehmen aus Hotel- und Gaststättengewerbe bereinigt um keine Angaben in Prozent	39
Abb. 22: Einschätzungen zur beruflichen Ausbildung in Unternehmen aus Hotel- und Gaststättengewerbe in Prozent.....	40
Abb. 23: Interesse an Verbundausbildung von Unternehmen aus Hotel- und Gaststättengewerbe in Prozent.....	41
Abb. 24: Ausbildungsmöglichkeiten für abgangsschwächere Jugendliche in Unternehmen aus Hotel- und Gaststättengewerbe in Prozent.....	41
Abb. 25: Betriebsgröße der befragten Unternehmen aus Markt- und Sozialforschung nach Mitarbeiterzahl in Prozent	43
Abb. 26: Kategoriezugehörigkeit der beteiligten Unternehmen aus Markt- und Sozialforschung in Prozent.....	44
Abb. 27: Tätigkeitsdauer als Ausbildungsbetrieb der beteiligten Unternehmen aus Markt- und Sozialforschung in Prozent.....	44
Abb. 28: Anteil der Fachkräfte bezogen auf die Gesamtbeschäftigtenzahl im Unternehmen aus Markt- und Sozialforschung in Prozent	45
Abb. 29: Prognose zur wirtschaftlichen Entwicklung des Unternehmens aus Markt- und Sozialforschung für einen 3-Jahres-Zeitraum in Prozent	45
Abb. 30: Prognose zur Entwicklung der Mitarbeiterzahlen in Unternehmen aus Markt- und Sozialforschung für einen 3-Jahres-Zeitraum in Prozent.....	46
Abb. 31: Prognose zur Entwicklung des Fachkräfteanteils im Unternehmen aus Markt- und Sozialforschung in Prozent.....	46
Abb. 32: Interesse an Verbundausbildung von Unternehmen aus Markt- und Sozialforschung in Prozent.....	47
Abb. 33: Einschätzungen zur beruflichen Ausbildung in Unternehmen aus Markt- und Sozialforschung in Prozent.....	48
Abb. 34: Kategoriezugehörigkeit der beteiligten Unternehmen aus Dialogmarketing in Prozent	50
Abb. 35: Dauer der Marktpräsenz der beteiligten Unternehmen aus Dialogmarketing in Prozent	50
Abb. 36: Betriebsgröße der befragten Unternehmen aus Dialogmarketing nach Mitarbeiterzahl in Prozent.....	51
Abb. 37: Anteil der Fachkräfte bezogen auf die Gesamtbeschäftigtenzahl im Unternehmen aus Dialogmarketing in Prozent	51

Abb. 38: Tätigkeitsdauer als Ausbildungsbetrieb der beteiligten Unternehmen aus Dialogmarketing in Prozent	52
Abb. 39: Bekanntheitsgrad der gestuften Ausbildung bei den beteiligten Unternehmen aus Dialogmarketing in Prozent	53
Abb. 40: Prognose zur wirtschaftlichen Entwicklung des Unternehmens aus Dialogmarketing für einen 3-Jahres-Zeitraum in Prozent	53
Abb. 41: Prognose zur Entwicklung der Mitarbeiterzahlen des Unternehmens aus Dialogmarketing für einen 3-Jahres-Zeitraum in Prozent	54
Abb. 42: Interesse an Verbundausbildung von Unternehmen aus Dialogmarketing in Prozent	54
Abb. 43: Einschätzungen zur beruflichen Ausbildung in Unternehmen aus Dialogmarketing in Prozent	56
Abb. 44: Angaben zur Deckung des Personalbedarfs des Unternehmens aus Dialogmarketing mit möglichen Mehrfachnennungen in Prozent.....	57
Abb. 45: Befragtenposition im Unternehmen der Schutz- und Sicherheitsbranche in Prozent	59
Abb. 46: Betriebsgröße der befragten Unternehmen der Schutz- und Sicherheitsbranche nach Mitarbeiterzahl in Prozent.....	59
Abb. 47: Anteil der Fachkräfte bezogen auf die Gesamtbeschäftigtenzahl im Unternehmen der Schutz- und Sicherheitsbranche in Prozent.....	60
Abb. 48: Prognose zur wirtschaftlichen Entwicklung des Unternehmens der Schutz- und Sicherheitsbranche für einen 3-Jahres-Zeitraum in Prozent	60
Abb. 49: Prognose zur Entwicklung der Mitarbeiterzahlen des Unternehmens der Schutz- und Sicherheitsbranche für einen 3-Jahres-Zeitraum in Prozent	61
Abb. 50: Prognose zur Entwicklung des Fachkräfteanteils im Unternehmen der Schutz- und Sicherheitsbranche für einen 3-Jahres-Zeitraum in Prozent	61
Abb. 51: Einschätzungen zur beruflichen Ausbildung in Unternehmen der Schutz- und Sicherheitsbranche in Prozent	62
Abb. 52: Tätigkeitsdauer als Ausbildungsbetrieb der beteiligten Unternehmen der Schutz- und Sicherheitsbranche in Prozent.....	63
Abb. 53: Angebot an Ausbildungsberufen in Unternehmen der Schutz- und Sicherheitsbranche in Prozent	63
Abb. 54: Bereitschaft des Unternehmens der Schutz- und Sicherheitsbranche eine zweijährige Ausbildung durchzuführen in Prozent	64
Abb. 55: Tätigkeitsdauer als Ausbildungsbetrieb der beteiligten Unternehmen aus dem Gebäudereinigerhandwerk in Prozent.....	66
Abb. 56: Tätigkeitsdauer in der Ausbildung zum Gebäudereiniger der beteiligten Unternehmen aus dem Gebäudereinigerhandwerk in Prozent	66
Abb. 57: Dauer der Marktpräsenz der beteiligten Unternehmen aus dem Gebäudereinigerhandwerk in Prozent	67

Abb. 58: Betriebsgröße der befragten Unternehmen aus dem Gebäudereinigerhandwerk nach Mitarbeiterzahl in Prozent	67
Abb. 59: Anteil der in den nächsten 3 Jahren in Ruhestand gehenden Beschäftigten in Unternehmen aus dem Gebäudereinigerhandwerk in Prozent	68
Abb. 60: Prognose zur wirtschaftlichen Entwicklung des Unternehmens aus dem Gebäudereinigerhandwerk für einen 3-Jahres-Zeitraum in Prozent	68
Abb. 61: Prognose zur Entwicklung der Mitarbeiterzahlen des Unternehmens aus dem Gebäudereinigerhandwerk für einen 3-Jahres-Zeitraum in Prozent	69
Abb. 62: Prognose zur Entwicklung des Fachkräfteanteils im Unternehmen aus dem Gebäudereinigerhandwerk in Prozent	69
Abb. 63: Prognose zur Entwicklung der Auszubildendenzahlen in Unternehmen aus dem Gebäudereinigerhandwerk in Prozent	70
Abb. 64: Anzahl der Ausbildungsplätze in den folgenden 3 Jahren in Ausbildungsbetrieben des Gebäudereinigerhandwerks in Prozent.....	70
Abb. 65: Interesse an Verbundausbildung von Unternehmen aus dem Gebäudereinigerhandwerk in Prozent	71
Abb. 66: Von Auszubildenden erwarteter Schulabschluss bei Unternehmen aus dem Gebäudereinigerhandwerk in Prozent	71
Abb. 67: Einschätzungen zur beruflichen Ausbildung in Unternehmen aus dem Gebäudereinigerhandwerk in Prozent	72
Abb. 68: Angebot einer Einstiegsqualifizierung bei den beteiligten Unternehmen aus dem Gebäudereinigerhandwerk in Prozent	73
Abb. 69: Umsetzung eines möglichen Angebots für eine gestufte, zweijährige Ausbildung bei Unternehmen aus dem Gebäudereinigerhandwerk in Prozent .	73
Abb. 70: Betriebsgröße der befragten Unternehmen aus dem SHK - Handwerk nach Mitarbeiterzahl in Prozent	76
Abb. 71: Anteil der Fachkräfte bezogen auf die Gesamtbeschäftigtenzahl im Unternehmen des SHK - Handwerks in Prozent	76
Abb. 72: Prognose zur wirtschaftlichen Entwicklung des Unternehmens aus dem SHK - Handwerk für einen 3-Jahres-Zeitraum in Prozent.....	77
Abb. 73: Prognose zur Entwicklung der Mitarbeiterzahlen des Unternehmens aus dem SHK - Handwerk für einen 3-Jahres-Zeitraum in Prozent.....	77
Abb. 74: Prognose zur Entwicklung des Fachkräfteanteils im Unternehmen aus dem SHK - Handwerk in Prozent.....	78
Abb. 75: Tätigkeitsdauer als Ausbildungsbetrieb der beteiligten Unternehmen aus dem SHK - Handwerk in Prozent.....	78
Abb. 76: Prognose zur Entwicklung der Auszubildendenzahlen in Unternehmen aus dem SHK - Handwerk in Prozent.....	79
Abb. 77: Auszubildendenanteil an Gesamtanzahl der Fachkräfte im Unternehmen aus dem SHK - Handwerk in Prozent.....	79

Abb. 78: Durchschnittliche Übernahmequote von Auszubildenden im Unternehmen aus dem SHK – Handwerk in Prozent.....	80
Abb. 79: Angaben zur Deckung des Personalbedarfs des Unternehmens aus dem SHK – Handwerk mit möglichen Mehrfachnennungen in Prozent.....	81
Abb. 80: Tätigkeitsdauer in der Ausbildung zum Anlagenmechaniker für SHK der beteiligten Unternehmen aus dem SHK - Handwerk in Prozent	81
Abb. 81: Einschätzungen zur beruflichen Ausbildung in Unternehmen aus dem SHK - Handwerk in Prozent.....	83
Abb. 82: Interesse an Verbundausbildung von Unternehmen aus dem SHK - Handwerk in Prozent.....	83
Abb. 83: Anzahl der Ausbildungsplätze in den folgenden 3 Jahren in Ausbildungsbetrieben aus dem SHK - Handwerk in Prozent.....	84
Abb. 84: Von Auszubildenden erwarteter Schulabschluss bei Unternehmen aus dem SHK - Handwerk in Prozent.....	84
Abb. 85: Angebot einer Einstiegsqualifizierung bei den beteiligten Unternehmen aus dem SHK - Handwerk in Prozent	85
Abb. 86: Umsetzung eines Angebots für eine gestufte, zweijährige Ausbildung bei Unternehmen aus dem SHK - Handwerk in Prozent	85
Abb. 87: Ausbildungsbereitschaft für abgangsschwache Schüler bei Unternehmen aus dem SHK – Handwerk in Prozent	86
Abb. 88: Dauer der Marktpräsenz der beteiligten Unternehmen aus dem Elektrohandwerk in Prozent	88
Abb. 89: Betriebsgröße der befragten Unternehmen aus dem Elektrohandwerk nach Mitarbeiterzahl in Prozent	89
Abb. 90: Anteil der Fachkräfte bezogen auf die Gesamtbeschäftigtenzahl im Unternehmen des Elektrohandwerks in Prozent.....	89
Abb. 91: Tätigkeitsdauer als Ausbildungsbetrieb der beteiligten Unternehmen aus dem Elektrohandwerk in Prozent.....	90
Abb. 92: Anteil der in den nächsten 3 Jahren in Ruhestand gehenden Beschäftigten in Unternehmen aus dem Elektrohandwerk in Prozent	90
Abb. 93: Prognose zur wirtschaftlichen Entwicklung des Unternehmens aus dem Elektrohandwerk für einen 3-Jahres-Zeitraum in Prozent.....	91
Abb. 94: Prognose zur Entwicklung der Mitarbeiterzahlen des Unternehmens aus dem Elektrohandwerk für einen 3-Jahres-Zeitraum in Prozent.....	91
Abb. 95: Prognose zur Entwicklung des Fachkräfteanteils im Unternehmen aus dem Elektrohandwerk für einen 3-Jahres-Zeitraum in Prozent.....	92
Abb. 96: Prognose zur Entwicklung der Auszubildendenzahlen in Unternehmen aus dem Elektrohandwerk in Prozent.....	92
Abb. 97: Auszubildendenanteil an Gesamtanzahl der Fachkräfte im Unternehmen aus dem Elektrohandwerk in Prozent.....	93

Abb. 98: Durchschnittliche Übernahmequote von Auszubildenden im Unternehmen aus dem Elektrohandwerk in Prozent.....	93
Abb. 99: Angaben zur Deckung des Personalbedarfs des Unternehmens aus dem Elektrohandwerk mit möglichen Mehrfachnennungen in Prozent	94
Abb. 100: Tätigkeitsdauer in der Ausbildung zum Elektroniker für Energie- und Gebäudetechnik der beteiligten Unternehmen aus dem Elektrohandwerk in Prozent	94
Abb. 101: Prognose zur Entwicklung der Auszubildendenzahlen in Unternehmen aus dem Elektrohandwerk in Prozent	95
Abb. 102: Einschätzungen zur beruflichen Ausbildung in Unternehmen aus dem Elektrohandwerk in Prozent	96
Abb. 103: Von Auszubildenden erwarteter Schulabschluss bei Unternehmen aus dem Elektrohandwerk in Prozent	96
Abb. 104: Angebot einer Einstiegsqualifizierung bei den beteiligten Unternehmen aus dem Elektrohandwerk in Prozent	97
Abb. 105: Interesse an Verbundausbildung von Unternehmen aus dem Elektrohandwerk in Prozent	97
Abb. 106: Branchenübergreifende personelle Ersatzbedarfe in den nächsten 3 Jahren in Prozent	100
Abb. 107: Branchenübergreifende Umsatz-, Mitarbeiter- und Auszubildendenentwicklung in Prozent	101

Zusammenfassung

In einem dreistufigen Studiendesign wurden Ausbildungs- und Beschäftigungspotenziale in 8 ausgewählten Berufsfeldern und Branchen in Hamburg ermittelt. Die Auswahl der untersuchten Branchen und Berufsfelder erfolgte in einer Sekundäranalyse durch ein Indikatorenset, das unter anderem die wirtschaftliche Entwicklung, die Beschäftigten- sowie die Ausbildungsentwicklung der vergangenen Jahre zu Grunde legte. Berücksichtigung fanden außerdem solche Faktoren wie die Einführung neuer Berufe sowie die soziodemografische Entwicklung, hierunter insbesondere die Entwicklung der Schulabgangszahlen.

Die in der Sekundäranalyse identifizierten Branchen und Berufsfelder zeigen zum Teil starke Beschäftigungs- und Ausbildungspotenziale auf, was die Ergebnisse der online-basierten Betriebsbefragung und der vertiefenden Interviews bestätigen konnten. Dabei kann durch die Kombination der drei durchgeführten Erhebungsstufen von einem relativ validen und reliablen Kenntnisstand ausgegangen werden, d.h. die Repräsentativität der erhobenen Daten kann als gegeben angesehen werden.

Steigender Fachkräftebedarf in allen Branchen

Die wirtschaftliche Situation in den Bereichen Hafen – Logistik – Verkehr ist sehr positiv. Dies wirkt sich auch auf Beschäftigung und Ausbildung aus. So konnte die Anzahl von neuen Ausbildungsverträgen im Jahr 2006 von 800 auf 1068, also um rund ein Drittel gesteigert werden. In den nächsten drei Jahren wollen 40% der befragten Unternehmen ihre Ausbildungsaktivitäten noch steigern. Da die Nachfrage nach Fachkräften jedoch höher liegt, muss damit gerechnet werden, dass der aktuelle Fachkräftemangel weiter zunehmen wird.

Auch im Hotel- und Gaststättengewerbe ist ein Zuwachs an neuen Ausbildungsverträgen von über 30% zu verzeichnen. 40% der befragten Unternehmen wollen ihre Ausbildungsaktivitäten in den kommenden drei Jahren ausweiten und mehr Ausbildungsplätze anbieten. Jedoch können aufgrund der mangelnden Qualität der Bewerber bereits heute nicht alle Ausbildungsplätze besetzt werden.

Im neuen Ausbildungsberuf Fachangestellter für Markt- und Sozialforschung¹ wurden 2006 erstmals 20 Ausbildungsverträge abgeschlossen. Für Hamburg wird aufgrund der Bedeutung dieser Branche mit einem jährlichen Potenzial von 50 bis 60 neuen Ausbildungsverträgen gerechnet. Wie in den anderen neuen und neueren Ausbildungsberufen setzt dies jedoch voraus, dass Jugendliche und Unternehmen gleichermaßen über das Berufsbild und die Möglichkeiten der Dualen Ausbildung (wie z.B. die Verbundausbildung) umfassend informiert sind. Je schneller dies gelingt, desto eher werden die vorhandenen Potenziale in tatsächliche Ausbildungsverhältnisse münden.

Mit einer gestuften Ausbildung (Servicefachkraft für Dialogmarketing und Kaufmann/-frau für Dialogmarketing) besteht im Bereich Dialogmarketing erstmals seit 2005 die Möglichkeit einer beruflichen Qualifizierung. In den zurückliegenden beiden Jahren wurden jeweils 54 neue Ausbildungsverhältnisse erfasst. Auch in den kommenden drei Jahren werden die Ausbildungsbetriebe ihre Ausbildungsaktivitäten nicht ausweiten, jedoch planen 22% der befragten Unternehmen erstmalig auszubilden. Auch hier können Informationen, insbesondere über die Verbundausbildung, weitere Potenziale aktivieren.

¹ Zu Gunsten einer besseren Lesbarkeit wird in diesem Ergebnisbericht auf eine durchgehend gendergerechte Schreibweise verzichtet. Soweit innerhalb der Ausführungen geschlechtsspezifische Wortformen Verwendung finden, gelten diese gleichermaßen für beide Geschlechter.

Obwohl er erst 5 Jahre existiert, wird der dreijährige Ausbildungsberuf zur Fachkraft für Schutz und Sicherheit immer häufiger angeboten und nachgefragt. Im Jahr 2006 stieg die Anzahl neuer Ausbildungsverträge auf 90 und damit gegenüber dem Vorjahr um mehr als 60%. Derzeit planen in dieser Branche 11% der befragten Unternehmen, ihre Ausbildungsaktivitäten auszuweiten. Die Einführung einer gestuften Ausbildung würde noch ein zusätzliches Ausbildungs- und Beschäftigungsinteresse wecken.

Erwarteter Zuwachs und seine Hemmnisse im Handwerk

In den handwerklichen Ausbildungsberufen kann ein verbessertes Image zu einem noch stärkeren Zuwachs an Ausbildungsverträgen führen, da sich voraussichtlich die Anzahl geeigneter Bewerber erhöhen würde. Vorwiegend das Gebäudereinigerhandwerk beklagt sein Bild in der Öffentlichkeit. 81 neue Ausbildungsverträge im Jahr 2006 stellen für die Gebäudereiniger dennoch einen Zuwachs von 22,7% gegenüber dem Vorjahr dar; und über ein Drittel der befragten Unternehmen rechnet auch für die kommenden drei Jahre mit einer verstärkten Ausbildungsaktivität. Die Einführung einer gestuften Ausbildung würde in diesem Gewerk sogar noch als ein weiterer Wachstumsmotor für Ausbildung und Beschäftigung angesehen werden.

Mit 274 neuen Ausbildungsverträgen (einschließlich 75 außerbetrieblicher Lehrverhältnisse) konnte im Ausbildungsberuf Anlagenmechaniker/in für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik gegenüber dem Vorjahr ein Zuwachs von 37,7% verzeichnet werden. Über 30% der befragten Unternehmen wollen ihre Ausbildungsaktivitäten in den nächsten 3 Jahren noch ausweiten. Die größten Hemmnisse werden in der Relation von Ausbildungskosten und der betrieblichen Ausbildungszeit gesehen. Ein weiteres Problem liegt in der Schwierigkeit, geeignete Bewerber zu finden.

Auch im Elektrohandwerk sind der Mangel an geeigneten Bewerbern und die Relation zwischen Kosten und betrieblicher Ausbildungszeit die größten Ausbildungshemmnisse. Trotzdem sind hier im Jahr 2006 die Ausbildungszahlen im Ausbildungsberuf Elektroniker/in für Energie- und Gebäudetechnik gegenüber dem Vorjahr um 25% auf 190 (einschließlich 26 außerbetrieblicher Lehrverhältnisse) gestiegen. Über 30% der befragten Unternehmen wollen in den nächsten drei Jahren mehr ausbilden. Jedoch kann auch durch dieses verstärkte Engagement der Fachkräftebedarf nicht vollständig gedeckt werden.

Bedeutung des Dualen Ausbildungssystems nimmt zu

Für die berufliche Qualifizierung ist die Ausbildung im Dualen System nach wie vor konkurrenzlos. In Branchen, in denen zuvor kein Ausbildungsberuf vorhanden war, wie z.B. in der Marktforschung, wurden die Fachkräfte vorwiegend aus Hochschulabsolventen rekrutiert. In der Branche Schutz und Sicherheit werden IHK geprüfte Schutz- und Sicherheitskräfte beschäftigt, wobei ein Großteil der Absolventen zuvor eine andere berufliche Qualifikation im Dualen System erlangt hat. Unverkennbar ist, dass die Bedeutung dualer Ausbildung auch in Zukunft weiter steigen wird, da in allen untersuchten Branchen und Berufsfeldern von zunehmenden Fachkräfteanteilen ausgegangen wird. Dazu erforderliche Qualifizierungen werden innerhalb des Dualen Ausbildungssystems erworben.

Angesichts dieses zu erwartenden Bedeutungszuwachses kann der sich durch alle Branchen und Berufsfelder ziehende Wunsch nach einer Qualitätssicherung nicht genug betont werden. Zwar wird die Aussetzung der AEVO als Abbau einer bürokratischen Hürde vorwiegend begrüßt, jedoch wünscht sich der Großteil der Befragten eine möglichst unbürokratische Sicherung von Mindestqualitätsstandards in der beruflichen Ausbildung.

Informationsangebot nicht ausreichend

Hinsichtlich der Möglichkeiten in und um die Ausbildung im Dualen System gibt es allerdings zum Teil noch starke Informationsdefizite. Dadurch liegen Ausbildungspotenziale brach, die relativ einfach genutzt werden könnten, vorausgesetzt es gelingt, diese Informationslücken, gerade im Bereich der KMU, zu schließen. Vorwiegend die Ausbildung im Verbund ist eine Option, die vielen kleinen und spezialisierten Unternehmen nicht bekannt ist. Auch durch die Einführung von gestuften Ausbildungen in den Bereichen Gebäudereinigung sowie Schutz und Sicherheit können zum Teil noch große Ausbildungspotenziale freigesetzt werden.

Wie bereits erwähnt hat das Handwerk - und hier vorwiegend das Gebäudereinigungshandwerk - große Imageprobleme. Bereits jetzt haben viele ausbildungswillige Handwerksunternehmen Schwierigkeiten, geeignete Bewerber zu finden. Ausbildung und Beschäftigung im Handwerk müssen deshalb in der Öffentlichkeit positiver dargestellt werden, damit ein existenzgefährdender Fachkräfterrückgang vermieden werden kann. Es scheint dringend angeraten, die beruflichen Möglichkeiten im Handwerk sowohl Schülern als auch deren Eltern in geeigneter Form umfassend zu vermitteln.

Bekanntermaßen wird der Schule eine Schlüsselrolle für die anschließende Berufswahl zugeschrieben. Die vorhandenen schulischen Angebote zur Berufsorientierung weiter auszubauen, ist entsprechend sinnvoll und empfehlenswert. Die damit verbundenen Aufgaben sollten gemeinsam mit Kammern, Verbänden und Innungen, aber auch von Ausbildungsbetrieben geschultert werden. Gerade bei neueren oder eher unbekannteren Berufen können durch gezielte Informationen zusätzliche Ausbildungspotenziale abgeschöpft werden. Die diesbezüglich ebenfalls in Anspruch zu nehmenden Leistungen der Agentur für Arbeit entsprachen nach Meinung der meisten Befragten bislang nicht den gestellten Anforderungen und sind entsprechend ebenfalls verbesserungswürdig.

Lösungsansätze zum Problem Bewerberqualität

Der Entwicklung der Schulabgangszahlen (vorwiegend bei den Abiturienten durch die verkürzte gymnasiale Oberstufe ein Kriterium), wird in den untersuchten Berufsfeldern Rechnung getragen. So werden beispielsweise für den neuen Ausbildungsberuf Fachangestellter für Markt- und Sozialforschung hauptsächlich Abiturienten gesucht. Aber auch in den kaufmännischen Berufen liegen große Potenziale für diese Schulabgänger. Abgangsschwache Jugendliche haben, insbesondere durch die Einführung von gestuften Ausbildungsberufen, in den meisten der untersuchten Bereiche ebenso gute Möglichkeiten, sich beruflich zu qualifizieren. Die Einstiegsqualifizierung oder das QuAS-Programm werden, wenn bekannt, überwiegend positiv bewertet.

Vorausgesetzt, es basiert auf Freiwilligkeit, ist die Bedeutung eines betrieblichen Praktikums nicht zu unterschätzen. Je geringer die schulischen Ausgangsvoraussetzungen von Jugendlichen sind, desto wichtiger ist potenziellen Ausbildungsbetrieben, den Ausbildungswillen und die Ausbildungsfähigkeit ihrer Bewerber bestätigt zu wissen. Je nach Beruf müssen aber entsprechende Mindestkompetenzen mitgebracht werden. So sind für handwerkliche Ausbildungsberufe grundlegende Lese-, Schreib- und Mathematikkenntnisse Voraussetzung. Sind diese Anforderungen erfüllt, spielt ein eventueller Migrationshintergrund keine entscheidende Rolle. Dennoch bleibt die Qualität der Bewerber ein grundsätzliches Problem; so können bereits jetzt freie Ausbildungsplätze (z.B. in der Hotellerie) nicht besetzt werden, da keine geeigneten Bewerber gefunden werden.

Zurückhaltende Ausbildungsaktivität mit Folgen

Auch wenn auf der Basis einer verstärkten Beschäftigung von Fachkräften in allen untersuchten Berufsfeldern und Branchen Umsatzsteigerungen erwartet werden, nehmen insgesamt gesehen die Ausbildungsaktivitäten nicht im notwendigen Verhältnis zu. Die Rekrutierung von qualifiziertem Personal erfolgt verstärkt durch Einstellung ausgebildeter Fachkräfte anderer Unternehmen sowie über Zeitarbeit und Personalüberlassung. Entsprechend muss prognostiziert werden, dass diese Entwicklungen in den beobachteten Branchen und Berufsfeldern Hamburgs voraussichtlich zu einem dramatischen Fachkräftemangel führen werden.

1 Einleitung

Die Analyse von Ausbildungspotenzialen für Hamburg, deren Ergebnisbericht hier vorgelegt wird, dient der Arbeit des Projekts Hamburger Ausbildungsmoderation.

Das Projekt Hamburger Ausbildungsmoderation wird vom Verein Ausbildungsförderung der Hamburger Wirtschaft e.V. getragen, der von der Handelskammer Hamburg, der Handwerkskammer Hamburg und UVNord – Vereinigung der Unternehmensverbände in Hamburg und Schleswig-Holstein gegründet wurde.

Partner in dem Projekt sind die Agentur für Arbeit Hamburg, team.arbeit.hamburg (ARGE-Hamburg), Behörde für Bildung und Sport, Behörde für Wirtschaft und Arbeit, Handelskammer Hamburg, Handwerkskammer Hamburg sowie UVNord – Vereinigung der Unternehmensverbände in Hamburg und Schleswig-Holstein.

Grundlegende Intention des Projekts ist es, das duale Berufsausbildungssystem in Hamburg durch ein nachhaltiges, übergeordnetes Netzwerk zu stärken, das von allen beteiligten Akteuren der Ausbildungsförderung aktiv genutzt wird. Darüber hinaus sollen durch die nachhaltige Verbesserung der Strukturen der Ausbildungsförderung mittel- und langfristig neue Ausbildungsplätze geschaffen sowie die Passgenauigkeit des Übergangs von der Schule in die Berufsausbildung verbessert werden.

Folgende Ziele sollen durch das Projekt konkret erreicht werden:

- Schaffung von Transparenz über den Hamburger Ausbildungsmarkt und die Maßnahmen zur Verbesserung des Übergangs von der Schule in die Berufsausbildung
- Ermittlung der und Schwerpunktsetzung auf die Wachstums- und Bedarfsbranchen Hamburgs
- Nachhaltiger Aufbau eines Netzwerks aus Politik und Wirtschaft zur Ausbildungsförderung
- Initiierung von Abstimmungs-, Koordinations- und Kooperationsprozessen über die Instrumente und Ressourcen der Ausbildungsförderung aller Partner
- Abschluss von konkreten Kooperationsvereinbarungen zwischen den Akteuren mit dem Ziel einer effektiveren Ausbildungsförderung

Das Projekt Hamburger Ausbildungsmoderation wird als JOBSTARTER-Projekt aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung und der Europäischen Union gefördert.

Entsprechend der Ziele des Projekts Hamburger Ausbildungsmoderation waren folgende Fragestellungen für die Durchführung der Potenzialanalyse handlungsleitend:

- In welchen Branchen oder Berufsfeldern wird zukünftig ein Fachkräftebedarf erwartet, wo sind in der Hamburger Wirtschaft die aktuellen und zukünftigen Ausbildungspotenziale und wie können diese Möglichkeiten gewinnbringend für Jugendliche und Betriebe ausgeschöpft werden?
- Welchen Stellenwert genießt die berufliche Ausbildung als Mittel zur Rekrutierung des zukünftigen unternehmensinternen Fachkräftebedarfs?

- Wie kann die Passgenauigkeit beim Übergang von Schule in berufliche Ausbildung verbessert werden? Wie können Hilfen geschaffen werden, um Jugendlichen und Betrieben einen möglichst reibungslosen Übergang in das Duale Ausbildungssystem zu ermöglichen?
- Welche Angebote zur beruflichen Qualifizierung können abgangsschwachen Jugendlichen² unterbreitet werden? Welche gibt es, welche kennt die Wirtschaft und wie werden diese aufgenommen, umgesetzt und bewertet?
- Wie wird sich die soziodemografische Entwicklung in und um Hamburg auf Ausbildung und Beschäftigung auswirken?
- Wie münden Potenziale in Mehrbeschäftigung und Ausbildung? Was sollte sich wie verändern, um aus Möglichkeiten Tatsachen werden zu lassen?

In einem abschließenden Teil werden Handlungsoptionen vorgeschlagen, die eine möglichst wirkungsvolle Ausschöpfung der identifizierten Potenziale herbeiführen können.

² In der onlinebasierten Betriebsbefragung waren die Möglichkeiten der beruflichen Qualifizierung für abgangsschwache Jugendliche ein Thema, ohne jedoch eine genaue Definition des Begriffs „abgangsschwach“ vorzunehmen. Eine solche Definition erfolgte in der dritten Erhebungsphase (vertiefende Interviews). Die Interviewteilnehmer wurden gefragt, was sie unter „abgangsschwach“ verstehen würden. Mit Ausnahme einer Nennung wurde dieses Attribut zur Bezeichnung von Jugendlichen verwendet, die keinen Schulabschluss haben. Diese Begriffsverwendung wird als Definition auch für die Interpretation der Ergebnisse der onlinebasierten Betriebsbefragung zu Grunde gelegt.

2 Methode und Vorgehensweise

Um für die vorangehend angesprochenen, vielfältigen Fragestellungen aussagekräftige Ergebnisse zu erhalten, wurde ein dreistufiges Untersuchungsdesign angewendet.

Erste Stufe und damit maßgebend für das gesamte weitere Vorgehen, war eine Sekundäranalyse bereits vorhandener Studien, amtlicher Statistiken sowie weiterer spezifischer Datensätze. Anhand unterschiedlicher Indikatoren - wie z.B. Beschäftigungs- und Ausbildungsentwicklung in Branchen und Berufen der Hamburger Wirtschaft, soziodemografische und branchenspezifische wirtschaftliche Entwicklung - wurden acht Berufsfelder bzw. Branchen identifiziert. Im Ergebnis kann diesen sowohl aktuell als auch für die Zukunft ein Ausbildungs- und Beschäftigungspotenzial zugeschrieben werden.

In der Sekundäranalyse wurden Branchen und einzelne Berufe anhand von ausgewählten Kriterien identifiziert. Da die Branchen und Berufe in Bezug auf diese Kriterien jedoch zum Teil erhebliche Unterschiede aufweisen, konnte kein festes Indikatorenset herangezogen werden, das automatisch zu einer Identifizierung bzw. Nichtidentifizierung führt.

Folgende Indikatoren spielten für die identifizierten Berufe/Branchen eine (unterschiedlich gewichtete) Rolle:

- Entwicklung der Ausbildungszahlen in den Berufen seit 2000
- Entwicklung der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (SVB)
- Anteil der ausländischen SVB
- Anteil der weiblichen SVB
- vorzeitig gelöste Ausbildungsverhältnisse
- Anteil der SVB mit abgeschlossener Berufsausbildung
- Anteil der SVB ohne abgeschlossene Berufsausbildung
- Anteil der SVB in Teilzeit
- Anteil der SVB mit einem Alter von über 55 Jahren
- wirtschaftliche Entwicklung in der Branche
- Prognosen über Wachstum in der Branche
- erwartete Qualifikationsniveaus
- soziodemografische Entwicklung (vorwiegend: Entwicklung der Schulabgängerzahlen)

Der Befund der Sekundäranalyse wurde der Ausbildungsförderung der Hamburger Wirtschaft e.V. sowie der Teilprojektgruppe I präsentiert und anschließend diskutiert. Um die Untersuchungsergebnisse dieser ersten Stufe festzuhalten, wurde ein Zwischenbericht verfasst.³

Gegenstand der zweiten Stufe war eine onlinebasierte Betriebsbefragung. Für diese Erhebungsphase wurde ein Fragebogen erstellt, mit dem zum einen die generellen Struktur- und Entwicklungsdaten der an der Untersuchung beteiligten Unternehmen ermittelt werden konnten. Jeweils branchenspezifisch aufgeschlüsselt, wurden zum anderen eine Reihe von Aussagen zu den thematischen Schwerpunkten eingeholt. Der Fragebogen⁴ wurde mit der Ausbildungsförderung der Hamburger Wirtschaft sowie der Teilprojektgruppe I abgestimmt, programmiert, getestet und anschließend für diese Erhebungsphase frei gegeben.

³ siehe Anhang, S. 108

⁴ siehe Anhang, S. 129

Zur Durchführung der Online-Befragung wurden seitens der Handelskammer sowie der Handwerkskammer Hamburg alle Mitgliedsunternehmen in den identifizierten Branchen bzw. Berufsfeldern per Fax oder E-Mail angeschrieben. Nach Ablauf einer dreiwöchigen Feldzeit wurde nochmals ein Erinnerungsschreiben versendet. Darüber hinaus enthielt der Ausbildungsnewsletter der Handelskammer Hamburg einen Hinweis, mit dem ebenfalls auf die Umfrage aufmerksam gemacht wurde. Die Feldzeit dieser online-basierten Betriebsbefragung erstreckte sich vom 24. Januar bis zum 2. März 2007. Sie verlief technisch und organisatorisch reibungslos.

Als dritte Stufe der Gesamtuntersuchung fand eine weitere Erhebung in Form von 18 vertiefenden, leitfadengestützten Interviews statt. Durchgeführt wurden diese mit Geschäftsführern und anderen ausbildungsverantwortlichen Personen aus verschiedenen Unternehmen der relevanten Branchen. Bei deren Auswahl bildete die Zuordnung zu einem Ausbildungsbetrieb einen besonderen Schwerpunkt, jedoch wurden auch Entscheidungsträger aus nicht oder noch nicht ausbildenden Betrieben befragt.

Bereits während der Feldzeit der onlinebasierten Betriebsbefragung konnte ein branchenübergreifender Interviewleitfaden erstellt werden. Dieser wurde mit der Ausbildungsförderung der Hamburger Wirtschaft und der Teilprojektgruppe I diskutiert und abgestimmt⁵. Im Anschluss daran wurden aus diesem Metaleitfaden acht branchen- bzw. berufsfeldspezifische Leitfäden abgeleitet, die in einem spezifischen Teil auf die vorläufigen Befragungsergebnisse aus der jeweiligen Branche direkt Bezug nehmen. Darüber hinaus waren alle verwendeten Leitfäden zur Vergleichbarkeit der Angaben inhaltlich identisch. Die Feldzeit dieser Erhebung lief vom 26. Februar bis zum 23. März 2007.

Der vorliegende Bericht enthält neben einigen zusätzlichen Erörterungen der Sekundäranalyse im Wesentlichen eine Darstellung der Ergebnisse der beiden Erhebungsstufen (onlinebasierte Betriebsbefragung sowie vertiefende Interviews). In einem abschließenden Schritt wird versucht, aus den durchgeführten Untersuchungen denkbare Handlungsoptionen abzuleiten.

⁵ siehe Anhang, S. 150

3 Nachbetrachtung zu den Ergebnissen der Sekundäranalyse

Die Basis der durchgeführten Untersuchung bildete eine Sekundäranalyse, deren Ergebnisse in einem oben bereits erwähnten Zwischenbericht zusammengefasst sind.⁶ Dabei konnten die folgenden Branchen bzw. Berufsfelder als besonders potenzialträchtig identifiziert und so zur vertiefenden Analyse vorgeschlagen werden:

Hotel- und Gaststättengewerbe, darunter folgende Berufe:

- Fachkraft im Gastgewerbe
- Fachmann/-frau für Systemgastronomie
- Hotelfachmann/-frau
- Hotelkaufmann/-frau
- Koch/Köchin
- Restaurantfachmann/-frau

Hafen – Logistik – Verkehr, darunter folgende Berufe:

- Kaufmann/-frau für Spedition und Logistikdienstleistung
- Fachkraft für Lagerlogistik
- Fachlagerist/in
- Berufskraftfahrer/in
- Fachkraft für Hafenlogistik
- Schifffahrtskaufmann/-frau
- Schiffsmechaniker/in

Schutz und Sicherheit, darunter folgender Beruf:

- Fachkraft für Schutz und Sicherheit

Markt- und Sozialforschung, darunter folgender Beruf:

- Fachangestellte/r für Markt- und Sozialforschung

Dialogmarketing, darunter folgende Berufe:

- Kaufmann/-frau für Dialogmarketing
- Servicefachkraft für Dialogmarketing

Gebäudereinigerhandwerk, darunter folgender Beruf:

- Gebäudereiniger/in

Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnikhandwerk, darunter folgender Beruf:

- Anlagenmechaniker/in für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik

Elektrohandwerk, darunter folgender Beruf:

- Elektroniker/in für Energie- und Gebäudetechnik

⁶ siehe Anhang, S. 108

Im Rahmen der Diskussion des Zwischenberichts mit der Ausbildungsförderung der Hamburger Wirtschaft e.V. und der Teilprojektgruppe I wurde angeregt, dessen Ergebnisse im weiteren Verlauf der Untersuchung noch transparenter werden zu lassen. Dieser Vorschlag wird im Folgenden aufgenommen, indem anhand von vier vermeintlichen Potenzialberufen bzw. –branchen erörtert wird, warum diese im Sinne der hier zu Grunde gelegten Indikatoren nicht als solche identifiziert werden konnten.

Ausbildung und Beschäftigung in der Medienbranche

Im Jahr 2000 waren in Hamburg 67 Tsd. Beschäftigte in Medienberufen tätig. Diese Anzahl stieg im Folgejahr noch um 6,0% auf 71 Tsd. an. Bereits im Jahr 2002 verringerte sich die Anzahl der Erwerbstätigen jedoch um 2,8% auf 69 Tsd. Dieser Trend setzte sich im Folgejahr 2003 mit einer Reduzierung um weitere 5,8% fort, sodass in diesem Jahr nur noch 65 Tsd. Erwerbstätige in Medienberufen gezählt wurden. Mit 64 Tsd. und damit weiteren 1,5% weniger als im Vorjahr, ging 2004 die Zahl der in dieser Branche Tätigen noch weiter zurück. Dieser Rückgang stagnierte erstmals wieder im Jahr 2005, wo die Anzahl der Medienbeschäftigten auf dem Vorjahresniveau verblieb.⁷

Die Entwicklung der Erwerbstätigenzahlen ist ein Indikator, der in der Sekundäranalyse zur Bewertung herangezogen wurde. Der in drei aufeinanderfolgenden Jahren anhaltende Beschäftigtenrückgang in der Hamburger Medienbranche führte entsprechend zu dem Ergebnis, dass diese nicht als besonderes Potenzialfeld identifiziert werden konnte.

Ausbildung und Beschäftigung in der IT- und Telekommunikationsbranche

In der IT- und Telekommunikationsbranche ist bei der Entwicklung der Erwerbstätigenzahlen ein ähnlicher Verlauf zu beobachten. Stieg im Jahr 2001 gegenüber dem Vorjahr die Anzahl der Beschäftigten noch um 6,8% auf 47 Tsd. an, so geht diese Entwicklung bereits im folgenden Jahr wieder mit -2,1% in die Gegenrichtung. Nach 2003, einem Jahr der Stagnation, kam es im Jahr 2004 zu einem erneuten Rückgang um 2,2%. Auch im Folgejahr 2005 konnte kein Wachstum bei den Erwerbstätigen in der IT- und Telekommunikationsbranche verzeichnet werden. Damit schied sie - mit der gleichen Begründung wie bei der Medienbranche - in der Identifizierung als Wachstumsfeld ebenfalls aus.

Bezogen auf die Berufsausbildung im Dualen System sind im Bundesgebiet die Ausbildungsplätze stark zurückgegangen. In den vier IT-Kernberufen (Fachinformatiker, Informatikkaufmann, IT-Systemelektroniker und IT-Systemkaufmann) hat sich die Anzahl von Ausbildungsplätzen von 53 Tsd. im Jahr 2002 auf 43. Tsd. im Jahr 2005 reduziert.⁸ Zwar ist in Hamburg der Rückgang weniger stark ausgefallen, jedoch hat sich auch hier die Gesamtanzahl an Auszubildenden von 1010 im Jahr 2004 auf 962 im Jahr 2005 reduziert.

Ein Ende dieser rückläufigen Entwicklung zeichnet sich derzeit möglicherweise ab: Im aktuellen Ausbildungsjahr 2006 ist die Anzahl der neuen Berufsausbildungsverträge für Fachinformatiker gegenüber dem Vorjahr von 212 auf 246 gestiegen. Dennoch sind diese positiven Zahlen lediglich als erstes Signal einer möglichen Trendwende zu werten und lassen hier daher gleichermaßen keine Branche mit hohem Ausbildungspotenzial erkennen.

⁷ Statistisches Amt für Hamburg und Schleswig-Holstein: Monitor Wachsende Stadt, Anhang zum Bericht 2006, S. 9

⁸ Ilg, P.: Berufsakademie breitet sich zwischen Uni und Berufsschule aus. In: Silicon.de/enid/cio/23285

Groß- und Außenhandelskaufleute

Mit einem prognostizierten weiteren Ausbau und einem unanfechtbar hohen Stellenwert als Ex- und Importdrehscheibe Deutschlands ist der Hamburger Hafen für Beschäftigung und Ausbildung in den kaufmännischen Berufen in Hamburg von sehr großer Bedeutung. Bereits seit vielen Jahren wird die Ausbildung für Groß- und Außenhandelskaufleute auf einem hohen Niveau nachgefragt und entsprechend angeboten. Daher können diesen Berufen nachhaltig positive Ausbildungs- und Beschäftigungschancen bescheinigt werden, was nicht zuletzt mit jährlich annähernd 1.700 Auszubildenden in Hamburg belegt wird.

Auch wenn diese quantitativ damit die erheblich größere Gruppe darstellen, liegt ihr Wachstumspotenzial dennoch weit niedriger als das der Ausbildungsberufe zum Schifffahrtskaufmann sowie zum Kaufmann für Spedition und Logistikdienstleistung.⁹ Folgerichtig wurden in der Sekundäranalyse deshalb auch ausschließlich diese beiden Berufsausbildungen hinsichtlich zukünftig zu erwartender positiver Entwicklungen als außergewöhnlich vielversprechend herausgestellt.

Ausbildungsberufe in der Luftfahrtindustrie

Der Flugzeugbau ist durch ein großes Werk und eine Reihe angegliederter Zulieferbetriebe ein weiterer bedeutender Wirtschaftszweig Hamburgs. Im Zeitraum zwischen 2001 und 2004 stieg die Anzahl der Beschäftigten hier von 25,9 Tsd. auf 29,4 Tsd. Allerdings waren die in dieser Form nachvollziehbaren beschäftigungswirksamen Effekte innerhalb der Branche vorwiegend auf solche Berufe beschränkt, die eine abgeschlossene Hochschulausbildung - wie z.B. Ingenieurwissenschaften - voraussetzen.

Für die Ausbildung im Dualen System hingegen waren innerhalb dieses Beschäftigungsfeldes in den letzten Jahren keine größeren Wachstumsraten zu verzeichnen. Greift man beispielsweise die Ausbildungszahlen für den Beruf des Fluggerätemechanikers heraus, so blieben diese in den letzten Jahren nahezu konstant.¹⁰ Die anhand der vorliegenden Daten für den Beobachtungszeitraum in verschiedenen Berufen der Branche belegte Stagnation bei abgeschlossenen Ausbildungsverträgen ließ auch hier keinen anderen Schluss zu, als dass Ausbildungsberufe in der Luftfahrtindustrie derzeit kein nennenswert erhöhtes Potenzial im Sinne eines Wachstumsbereiches beinhalten.

⁹ siehe hierzu auch Kap. 4.1 Hafen – Logistik - Verkehr

¹⁰ Waren es 2004 noch 136 neue Berufsausbildungsverträge (BAV), reduzierte sich diese Zahl im Jahr 2005 auf 134. 2006 konnte wiederum lediglich ein Vertrag mehr gezählt werden, also insgesamt 135 BAV.

4 Ergebnisse der Betriebsbefragung

4.1 Hafen - Logistik – Verkehr

Das Wichtigste in Kürze:

Die aktuellen Zahlen zu den neuen Ausbildungsverhältnissen bestätigen das Wachstum in dieser Branche. So stieg z. B. die Anzahl der neuen Ausbildungsverhältnisse für die Kaufleute für Spedition und Logistikdienstleistung von 344 (2005) um 30,5% auf 449 (2006) an. Auch bei der Ausbildung für die Schifffahrtskaufleute konnten mit einem Anstieg von 156 (2005) auf 188 (2006) 20,5% mehr neue Ausbildungsverhältnisse gezählt werden als im Vorjahr. Dieser Trend ist jedoch nicht nur in den kaufmännischen Berufen zu beobachten; 2006 wurden mit 206 neuen Ausbildungsverträgen 74,6% mehr abgeschlossen als im Vorjahr.

	Neue Ausbildungsverträge		
	2005	2006	Zuwachs in %
Berufskraftfahrer/in	45	49	8,9
Fachlagerist/in	137	175	27,7
Fachkraft für Lagerlogistik	118	207	75,4
Schifffahrtskaufmann/-frau	156	188	20,5
Kaufmann/-frau für Spedition und Logistikdienstleistung	344	449	30,5
Gesamt	800	1068	33,5

Gestufte Ausbildungen in den kaufmännischen Berufen werden abgelehnt, in den Lagerberufen jedoch findet diese Form breite Zustimmung. So stieg die Anzahl von neuen Ausbildungsverträgen in dem zweijährigen Ausbildungsberuf Fachlagerist von 137 (2005) auf 175 (2006) um 27,7%. In diesen Berufen werden auch Potenziale für abgangsschwache Jugendliche gesehen.

Auch für die nächsten drei Jahre muss mit wachsenden Ausbildungszahlen gerechnet werden. Rund 40% der befragten Unternehmen gehen von einer verstärkten Ausbildungsaktivität in den nächsten drei Jahren aus – sowohl in den Lager- und Logistikberufen als auch in den kaufmännischen Berufen.

4.1.1 Onlinebasierte Erhebung

Insgesamt 128 Unternehmen aus den Berufsfeldern Hafen - Logistik – Verkehr beteiligten sich an der Betriebsbefragung, womit sie die stärkste Gruppe der Erhebung darstellen. Dies entspricht bei 861 angeschriebenen Unternehmen einer Beteiligungsquote von 14,9%. Nahezu zwei Drittel dieser Unternehmen (65,6%) sind bereits über 10 Jahre auf dem Markt. Weitere 13,9% existieren zwischen 6 bis hin zu 10 Jahren und maximal 5 Jahre alt sind 18,9% der teilnehmenden Firmen.

Die Angaben innerhalb der durchgeführten Befragung stammen überwiegend von Geschäftsführern (50,8%), aber auch von Personalleitern (5,7%) und Ausbildern (26,2%) der jeweiligen Unternehmen. 13,9% der Befragungsteilnehmer sind in anderen Positionen beschäftigt.

Hinsichtlich der Betriebsgröße konnte das gesamte Spektrum von Kleinbetrieben bis hin zu Großunternehmen erreicht werden. So haben ein Fünftel (20,5%) der teilnehmenden Firmen nur maximal 5 Beschäftigte. Die nächstgrößere Gruppe von 6 bis 20 Mitarbeitern stellt gut ein Viertel (25,4%) und damit die größte Anzahl von Beteiligten. Großunternehmen mit über 1.000 Mitarbeitern machten einen Anteil von 9% der befragten Betriebe aus.

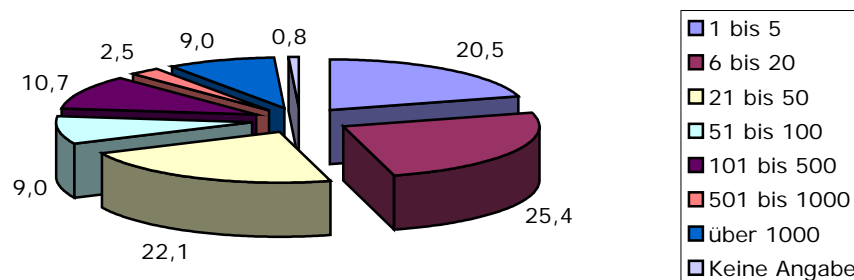


Abb. 1: Betriebsgröße der befragten Unternehmen aus Hafen – Logistik – Verkehr nach Mitarbeiterzahl in Prozent

Die Erwartungen der Befragten zur wirtschaftlichen Entwicklung ihrer Unternehmen innerhalb der nächsten drei Jahre sind zum großen Teil sehr optimistisch. So gehen insgesamt über drei Viertel (77,9%) von steigenden Umsätzen aus, 12,8% sogar von Steigerungen über 10%. Betrachtet man diese Angaben differenziert nach Betriebsgröße lässt sich feststellen, dass von den Beteiligten der befragten Großunternehmen immer noch jeder Zweite ein mindestens 6%-iges Wachstum für wahrscheinlich hält.

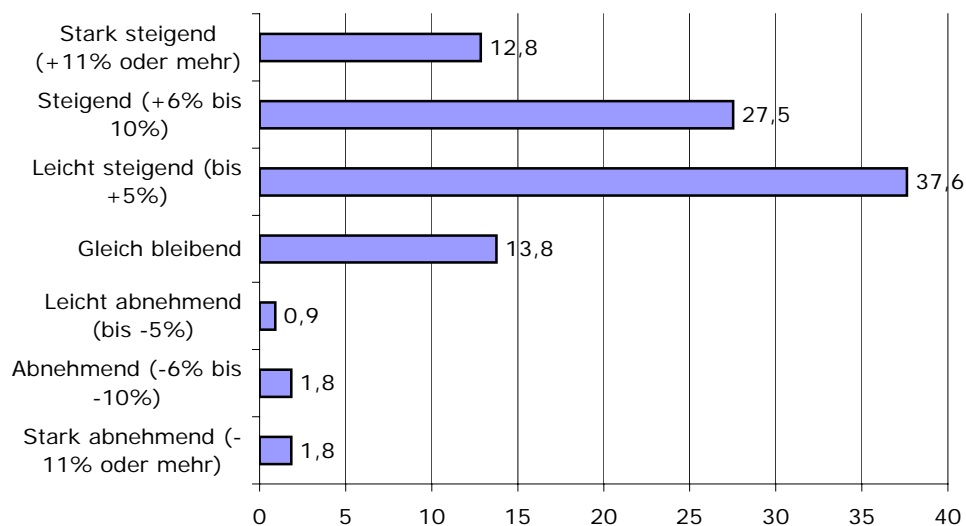


Abb. 2: Prognose zur wirtschaftlichen Entwicklung des Unternehmens aus Hafen – Logistik – Verkehr für einen 3-Jahres-Zeitraum in Prozent

Dass ein erwartetes Umsatzwachstum Beschäftigungseffekte mit sich bringt, ist hinsichtlich der Vielzahl umsatzsteigernder Faktoren kein grundsätzlich zu erwartender Zusammenhang. Jedoch sprechen die Ergebnisse der Befragung innerhalb der Berufsfelder Hafen - Logistik – Verkehr für eine solche Wirkungskette. Über zwei Drittel (67,4%) von Ihnen geben an, dass Ihr Unternehmen beabsichtigt, die Anzahl seiner Beschäftigten innerhalb der nächsten drei Jahre zu erhöhen. Rund 10% aller Beteiligten rechnen sogar mit einer mindestens 11%-igen Steigerung ihres gegenwärtigen Beschäftigtenstandes. Die pessimistische Sicht einer geringfügig zurückgehenden Zahl von Mitarbeitern vertreten hingegen weniger als 5% der Befragten.

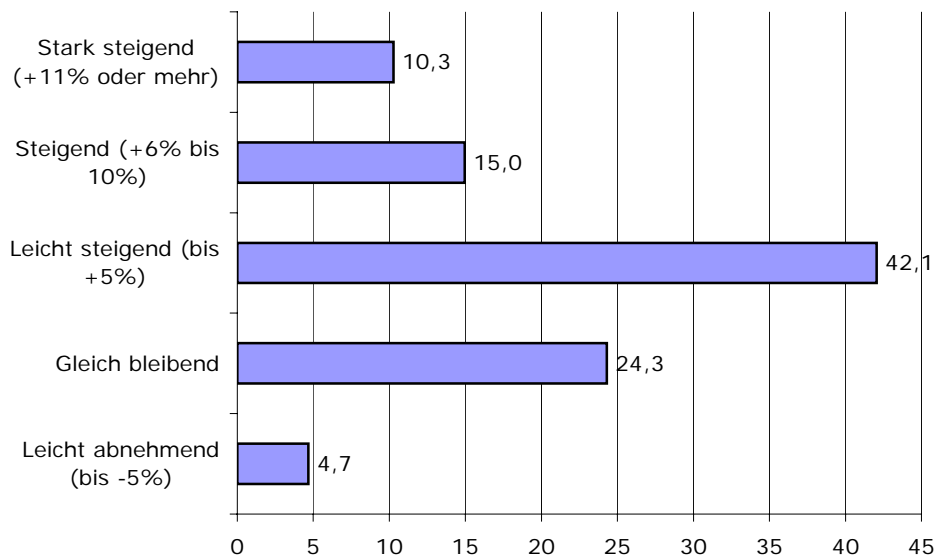


Abb. 3: Prognose zur Entwicklung der Mitarbeiterzahlen des Unternehmens aus Hafen – Logistik – Verkehr für einen 3-Jahres-Zeitraum in Prozent

Bei den befragten Unternehmen ist ein Großteil der Beschäftigten in kaufmännischen Berufen tätig. Dazu gehören neben Schifffahrtskaufleuten (25,8%) insbesondere Kaufleute für Spedition und Logistikdienstleistung (41,4%). Mit 43,8% stellen Mitarbeiter in nicht näher spezifizierten kaufmännischen Berufen die größte Gruppe dar. Es ist zu vermuten, dass Groß- und Außenhandelskaufleute darin einen wesentlichen Anteil ausmachen.

In den Lagerberufen dominiert die Fachkraft für Lagerlogistik (17,2%), gefolgt von Fachlageristen (10,9%). Der Anteil der Fachkräfte für Hafenlogistik liegt bei 5,5%.

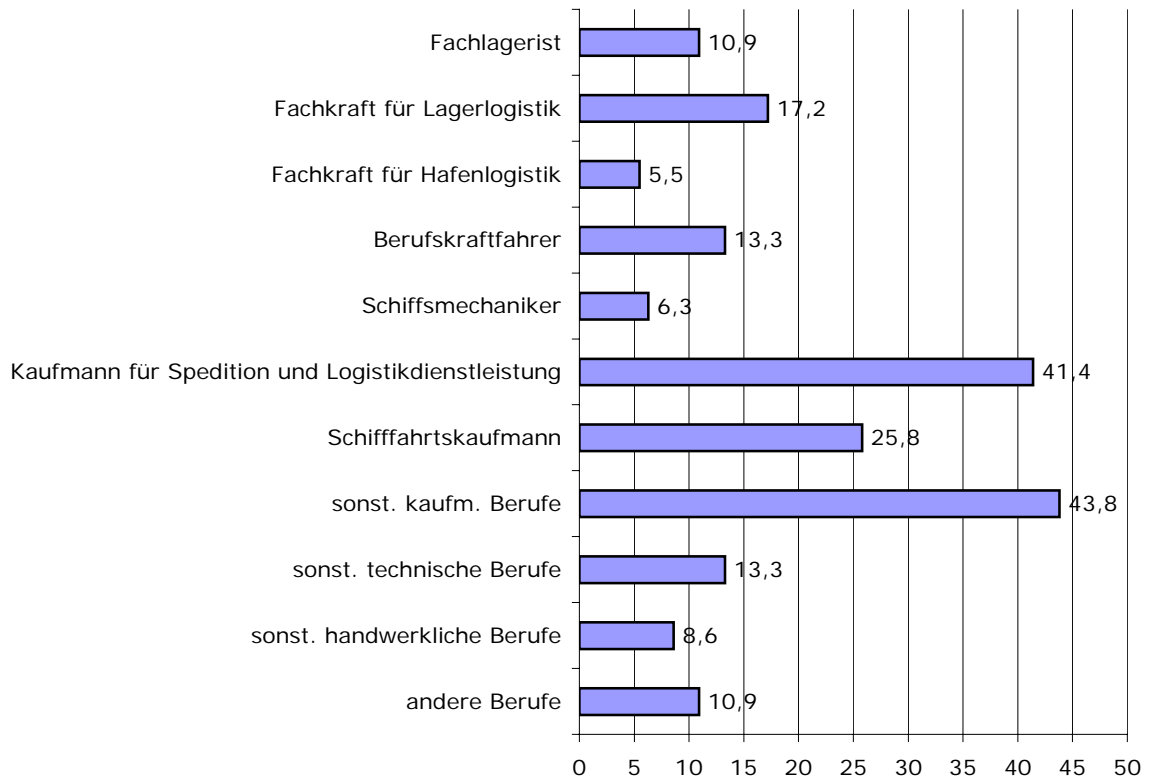


Abb. 4: Verteilung der Beschäftigten in Unternehmen aus Hafen – Logistik – Verkehr nach Berufen in Prozent

Aus einer abgefragten Gegenüberstellung der Anzahl aller Beschäftigten eines Unternehmens zum Anteil ihrer Fachkräfte ergab sich entsprechend folgendes Bild: Mehr als ein Viertel der beteiligten Betriebe (28,3%) hat einen Fachkräfteanteil von über 95%, knapp ein weiteres Drittel (31,1%) beschäftigt zwischen 76 und 95% Fachkräfte.

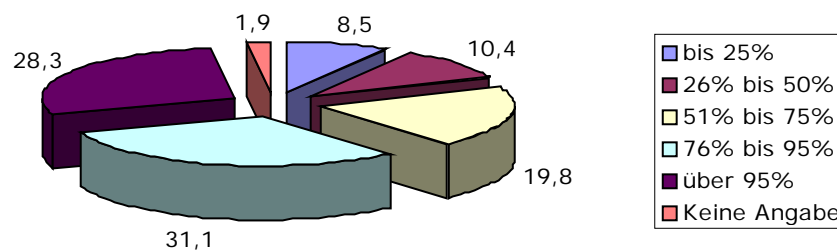


Abb. 5: Anteil der Fachkräfte bezogen auf die Gesamtbeschäftigtenzahl im Unternehmen aus Hafen – Logistik – Verkehr in Prozent

Obwohl sich damit der in den Unternehmen arbeitende Anteil von Fachkräften bereits auf einem sehr hohem Niveau bewegt, gehen mehr als die Hälfte aller Befragungsteilnehmer (56%) davon aus, dass dieser innerhalb der nächsten drei Jahre noch weiter steigen wird. Damit setzt sich hier die oben benannte Wirkungskette insofern fort, als dass die erwartete Erhöhung der Mitarbeiterzahl offensichtlich im Wesentlichen als Zugang weiterer Fachkräfte gedacht wird. Zwar ist mit 37,4% der Befragten die Meinung noch relativ verbreitet, dass der Fachkräfteanteil auf gleichem Stand verharren wird. Jedoch sehen auch hier nur weniger als 1% einen Negativtrend voraus.



Abb. 6: Prognose zur Entwicklung des Fachkräfteanteils im Unternehmen aus Hafen – Logistik – Verkehr für einen 3-Jahres-Zeitraum in Prozent

Steigende Ausbildungszahlen, wie sie rund 40% der befragten Ausbildungsbetriebe für das eigene Unternehmen prognostizieren, stehen letztlich in der Konsequenz der erwarteten positiven Entwicklungen bei Umsatz, Beschäftigung und Qualifizierung. Auch wenn die prozentual belegten Aussagen diesbezüglich nicht ganz so eindeutig für einen klaren Aufwärtstrend sprechen, halten nur sehr wenige der Befragten (1,4%) einen Rückgang der gegenwärtigen Ausbildungszahlen für möglich.

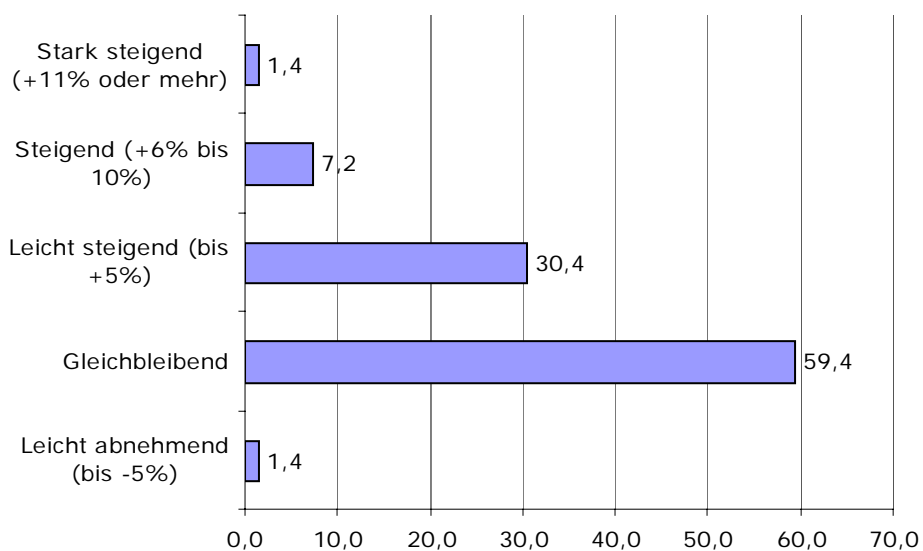


Abb. 7: Prognose zur Entwicklung der Ausbildungszahlen im eigenen Unternehmen aus Hafen – Logistik – Verkehr für einen 3-Jahres-Zeitraum in Prozent

Von den befragten Unternehmen bilden annähernd zwei Drittel (65,1%) aus, davon 48,1% seit mehr als 3 Jahren, 17% erst über einen kürzeren zurückliegenden Zeitraum. Etwas mehr als 10% bilden derzeit noch nicht aus, planen jedoch dies zukünftig zu tun.

Auch wenn längst nicht alle an der Umfrage beteiligten Firmen Ausbildungsbetriebe sind, lassen die zur beruflichen Ausbildung geäußerten Einschätzungen dennoch eine überwiegend positive Einstellung zum Thema erkennen. Weder die Dauer, noch die Kosten von Ausbildungsverhältnissen halten die meisten Befragten für ein Problem; nur 6,4% sehen diese beispielsweise als zu teuer an. Ebenso wenig scheint die zu geringe Größe des eigenen Unternehmens einem Engagement in der beruflichen Ausbildung entgegenzustehen. Das dafür notwendige Wissen ist bei mehr als der Hälfte aller Beteiligten nach eigenen Angaben ebenfalls in ausreichendem Maße vorhanden. Lediglich 2% geben an, zu wenig über die duale Ausbildung zu wissen.

Die größten Schwierigkeiten werden hingegen vor allem bei der Suche nach geeigneten Bewerbern ausgemacht. Beinahe ein Drittel der Befragungsteilnehmer (31,9%) äußern sich entsprechend negativ. Ist diese Hürde jedoch überwunden, ist man mit den einmal gefundenen neuen Schützlingen in der Regel sehr zufrieden. 33% der Unternehmen geben an, mit ihren Auszubildenden niemals schlechte Erfahrungen gemacht zu haben.

Dass mit Abstand eindeutigste Ergebnis lässt sich hinsichtlich der Einschätzungen zur erforderlichen Qualifikation von Mitarbeitern feststellen, womit indirekt über die Notwendigkeit einer beruflichen Ausbildung abgestimmt wurde. 84,1% der Befragten sind der Meinung, dass eine Beschäftigung nur bzw. fast ausschließlich mit einer beruflichen Qualifikation möglich ist. Damit bestätigt dieser Befund nochmals die oben bereits diskutierten Aussagen zur Fachkräftesituation und zur Entwicklung der Ausbildungszahlen in den Unternehmen. Die sich insgesamt abzeichnende optimistische Sicht auf zu erwartende Entwicklungen findet sich auch in einer weiteren Aussage wieder: Mehr als 80% der Befragten sehen die wirtschaftliche Situation ihres Unternehmens mit Blick auf das Thema Ausbildung als gesichert an.

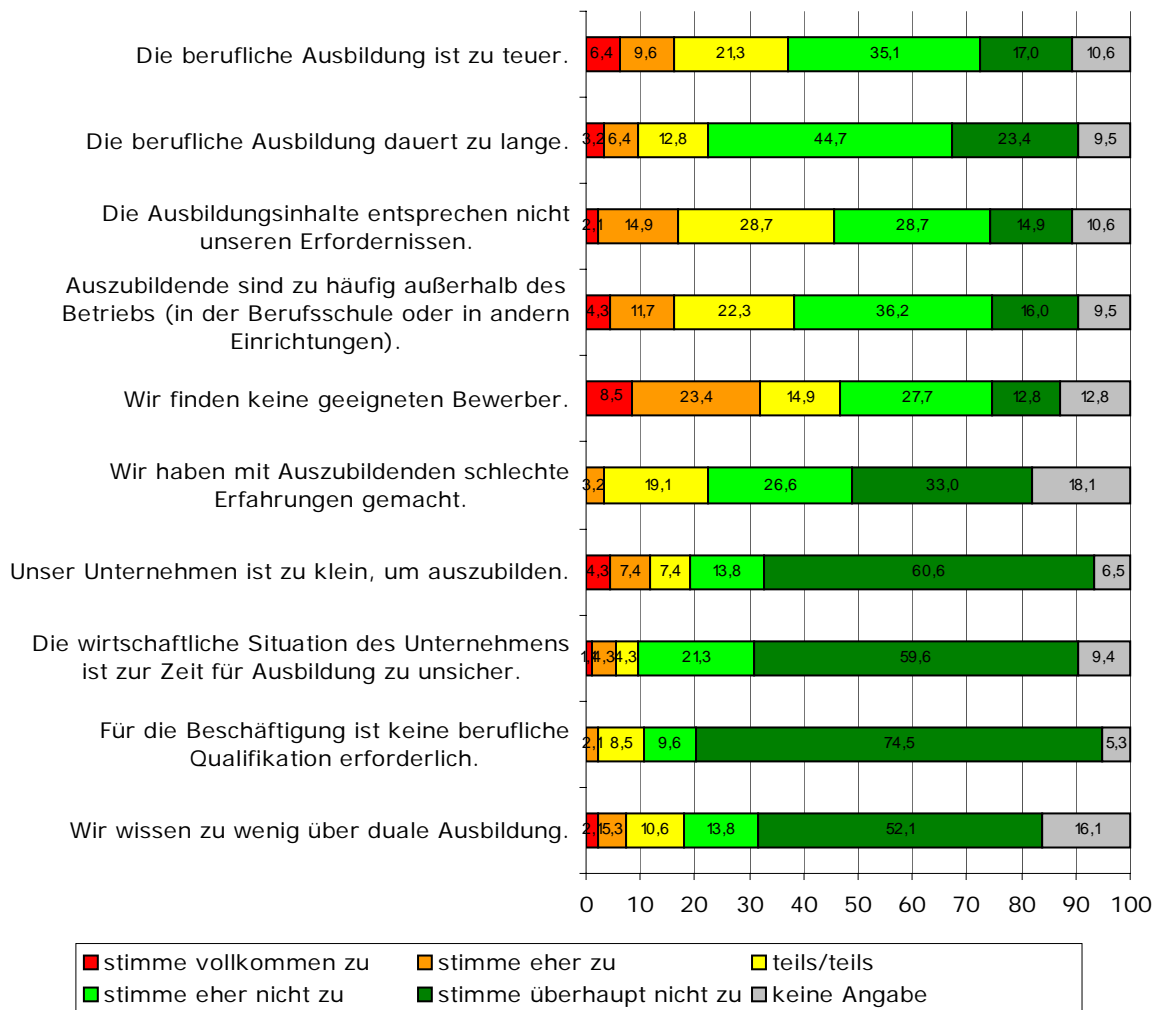


Abb. 8: Einschätzungen zur beruflichen Ausbildung in Unternehmen aus Hafen – Logistik – Verkehr in Prozent

Bei den Einschätzungen zu zukünftigen Ausbildungspotenzialen im eigenen Unternehmen zeigen sich für manche Berufe im Vergleich bemerkenswerte Resultate. Bemerkenswert deshalb, weil danach, an Ihrem aktuellen Beschäftigtenanteil¹¹ gemessen, überproportionale Wachstumsraten zu erwarten wären. Dies betrifft neben den Ausbildungen zum Fachlageristen, zum Schiffsmechaniker und zum Berufskraftfahrer, gleichermaßen die Ausbildungen zur Fachkraft für Lager- bzw. für Hafenlogistik. Allerdings ergibt sich bei letzterer kein wirklich klares Bild, insofern immerhin 42,3% der Befragten die Gegenmeinung vertreten.

¹¹ Vgl. Abb. 4: Verteilung der Beschäftigten in Unternehmen aus Hafen – Logistik – Verkehr nach Berufen in Prozent

Die Prognosen zum Potenzial für Ausbildungen im kaufmännischen Bereich fallen dagegen faktisch eindeutig aus. Man ist sich mit großer Mehrheit offensichtlich darin einig, dass der Bedarf an kaufmännischem Personal auch weiterhin steigen, bzw. auf hohem Niveau erhalten bleiben wird. So werden der Ausbildung zum Kaufmann für Spedition und Logistikdienstleistungen von den Befragten mit 63% die besten Aussichten bescheinigt. Dabei ist die Differenz dieser aktuell zweitstärksten Beschäftigungsgruppe¹² zu den oben genannten Berufen auffallend gering. Für das derzeit am stärksten besetzte Berufsfeld¹³ der sonstigen kaufmännischen Berufe wird in den teilnehmenden Unternehmen für die nächsten drei Jahre immerhin noch ein Zuwachs von weiteren gut 25% gesehen, eine Zwei-Drittel-Mehrheit der Befragten spricht sich hier jedoch für einen gleichbleibenden Trend aus.

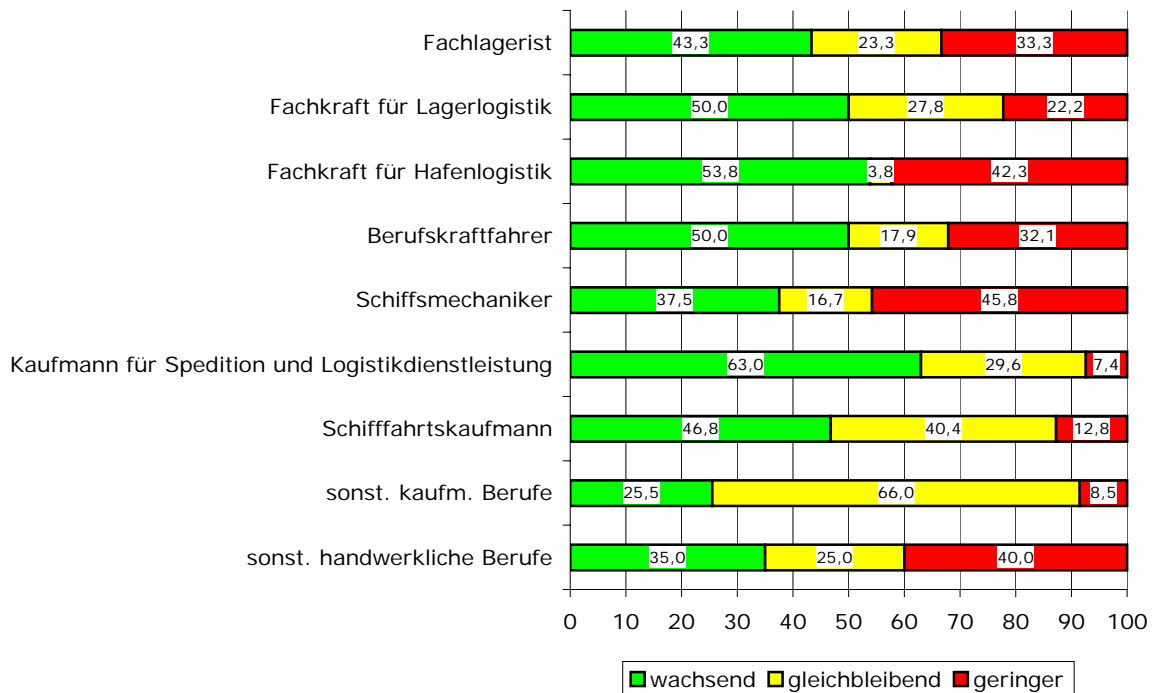


Abb. 9: Einschätzungen zu zukünftigen Ausbildungspotenzialen in den eigenen Unternehmen aus Hafen – Logistik – Verkehr in Prozent bereinigt um keine Angaben

Befragt nach Möglichkeiten, abgangsschwächeren Jugendlichen eine berufliche Ausbildung in ihrem Unternehmen anbieten zu können, führt in den Antworten die Fachkraft für Lagerlogistik. 21,9% der Untersuchungsteilnehmer sahen hierin die beste Option, gefolgt von möglichen Ausbildungen zu Fachlageristen (15,6%) sowie Fachkräften für Hafenlogistik (14,1%). Dabei fällt auf, dass diese Nennungen wiederum genau zu jenen vorangehend aufgeführten Berufen zählen, für die sich der Erhebung zufolge starke Beschäftigungszuwächse abzeichnen. Dies schließt die an vierter Stelle genannte Ausbildung zum Berufskraftfahrer mit ein; jedoch wird diese nur noch von gut 9% der Befragten als Chance für abgangsschwächere Jugendliche gesehen.

Der Beruf des Schiffsmechanikers bildet in dieser Rangliste das Schlusslicht und stellt lediglich für 5,5% der Beteiligten eine erfolgversprechende Bildungsoption dar. Zu vermuten ist, dass dies nicht zuletzt in den erhöhten Anforderungen an potenzielle Auszubildende seine Begründung findet.

¹² Vgl. Abb. 4: Verteilung der Beschäftigten in Unternehmen aus Hafen – Logistik – Verkehr nach Berufen in Prozent

¹³ Vgl. ebd.

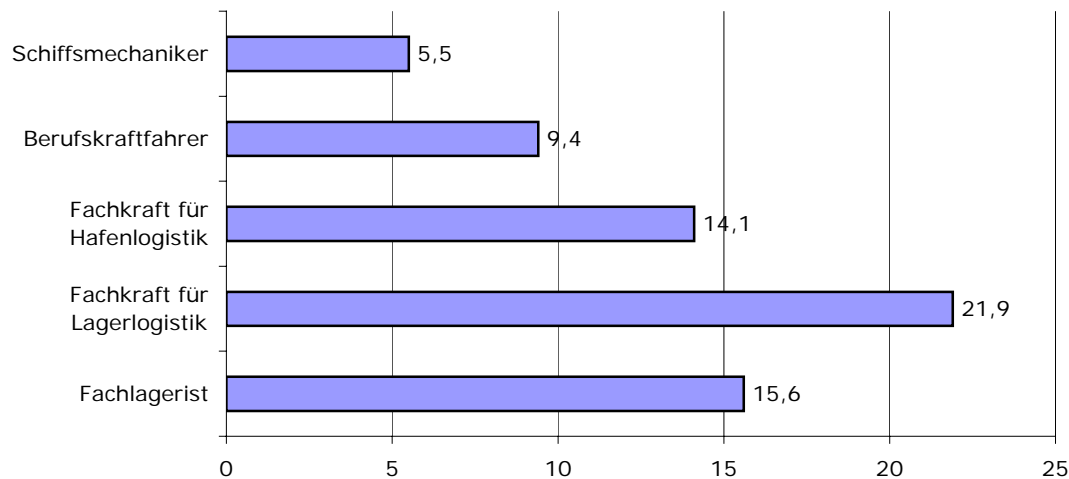


Abb. 10: Ausbildungsmöglichkeiten für abgangsschwächere Jugendliche in Unternehmen aus Hafen – Logistik – Verkehr in Prozent

In den Antworten auf die abschließend gestellte offene Frage¹⁴ nach den Ansichten, wie eine stärkere Ausbildungsneigung innerhalb der jeweiligen Branchen bzw. dem Unternehmen zu erreichen wäre, lassen sich mehrere Schwerpunkte ausmachen, die die zuvor dargestellten Erhebungsdaten größtenteils widerspiegeln, aber Ihnen nochmals eine eigene Gewichtung geben.

Eindeutig an erster Stelle aller Äußerungen steht eine Kritik an den Vorgaben und Rahmenbedingungen: „Berufsschulausbildung muss wesentlich praxisbezogener sein“, kann als klare Aussage exemplarisch für die mehrfach geäußerte Einschätzung gelten, mit der eine Praxisferne verschiedener Ausbildungsgänge konstatiert wird. Dabei reichen die Anmerkungen bis hin zu solchen Vorschlägen, die Ausbildung zukünftig in ein 2-Schritt-System aufzugliedern und damit u.a. der Vorbildung der Bewerber besser gerecht werden zu können.

Hier ist gleichzeitig ein zweiter herausragender Kritikpunkt benannt: das mangelnde Bildungsniveau, aber auch die fehlende Bildungsreife der Bewerber. Neben den eher allgemeinen Wünschen, dass sich die potenziellen Auszubildenden insgesamt „besser vorbereiten“ und vor allem eine „gute Allgemeinbildung“ haben sollten, wird von einem Befragten schon konkreter gefordert, bei den Bewerbern im Vorfeld eine höhere Eigenmotivation aufzubauen. Das Problem liege nicht zuletzt darin, dass „viele [...] den Sinn nicht [verstehen], warum eine Berufsausbildung so wichtig ist“.

Möglicherweise kann hier bereits als erster Ansatz gelten, was in einem weiteren Kritikfeld zur Sprache kommt, bei dem die geringe öffentliche Wahrnehmung einzelner Berufe angemahnt wird. „Logistikunternehmen müssen den Jugendlichen besser das Berufsbild darstellen“, heißt es da. Und ein anderer Befragungsteilnehmer wünscht beispielsweise, dass „der Beruf eines Seemannes für Jugendliche als erstrebenswert wahrgenommen werden [muss]“.

¹⁴ Zu den vollständigen Aussagen siehe Anhang, S. 122

Während einige der an der Umfrage beteiligten sich seitens der Institutionen und Verbände mehr Unterstützung und Engagement wünschen, fordern andere in Ihren Äußerungen eine Anpassung gesetzlicher Vorgaben bzw. gesellschaftlich verantwortliches Handeln bei den jeweiligen Entscheidungsträgern ein: „Sehr große Unternehmen sollten endlich Ihre Ausbildungspolitik ändern und wieder entsprechend der Beschäftigtenzahl ausbilden und nicht junge Menschen nach deren Ausbildung aus anderen Unternehmen ‚abgreifen‘.“ Die betriebliche Investition in Ausbildung soll sich letztlich auszahlen, was nach der Einzelmeinung eines anderen Befragten, nur durch eine rechtliche, entsprechend drastische Lösung sicherzustellen ist: Man müsse „ die Azubis dazu verpflichten, nach der Ausbildung und einem evtl. Studium auch wieder in den Ausbildungsbetrieb zurückzukehren“.

4.1.2 Vertiefende Interviews

Nicht nur in den Ausbildungsberufen sondern auch für den anschließenden Fachkräftebedarf werden bei den Fachkräften für Lagerlogistik und den Kaufleuten für Spedition und Logistikdienstleistungen starke Wachstumspotenziale prognostiziert. Die folgende Liste enthält nach einer umfassenden Auswertung in einer zusammenfassenden Darstellung die wesentlichen Aussagen der Interviewpartner:

- Förderprogramme für abgangsschwache Jugendliche, wie z.B. die Einstiegsqualifizierung oder das Hamburger QuAS-Programm erfahren im Unternehmen aktive Unterstützung. Ausbildung wird hier vorwiegend zur Deckung des eigenen zukünftigen Fachkräftebedarfs betrieben.
- Bereits jetzt kommt es zu Engpässen bei der Rekrutierung von Fachkräften. Dieser Zustand verstärkt die Ausbildungsneigung von vormaligen Nichtausbildungsbetrieben. Da diese Situation auch kleinere Unternehmen trifft, wird die Verbundausbildung als hilfreiches Instrument angesehen, diesen Unternehmen die Möglichkeit zu bieten, ihren Fachkräftebedarf aus eigener Ausbildung zu decken. Die berufliche Qualifizierung der Beschäftigten wird in der Zukunft weiter ansteigen. Diese Einschätzung bezieht sich auf die kaufmännischen, aber auch auf die lagerspezifischen Beschäftigungen.
- Die Aussetzung der AEVO wird begrüßt. Hiermit sei eine bürokratische Hürde gefallen, die für viele Betriebe ein Hinderungsgrund war. Es sollten jedoch Überlegungen angestellt werden, wie möglichst unbürokratisch Missbrauch in der Ausbildung vermieden werden kann. Die Qualität der beruflichen Ausbildung sollte weiterhin hochwertig sein.
- Von einem Interviewpartner wurde kritisch angemerkt, dass eine freiwillige Höhervergütung der Auszubildenden seitens der Handelskammer und des Verbandes nicht gern gesehen wird.
- Für kleinere Unternehmen ist die enge Bindung von Betrieb und Auszubildenden besonders wichtig. Längere Unterbrechungen schwächen diese Bindungen. Aus diesem Grund wird der wöchentliche Berufsschulunterricht dem Blockunterricht deutlich vorgezogen. Darüber hinaus seien die Klassen mit 30 Schülern zu groß. Vorwiegend für Unternehmen die sich auf einen Teil spezialisiert haben, ist der Fachkundeunterricht in der Berufsschule sehr wichtig.
- Schulabgangsschwache Jugendliche können über Praktika ihre Ausbildungsfähigkeit und –willigkeit demonstrieren. In den Lagereiberufen können sich diese Jugendlichen beruflich qualifizieren. In kaufmännischen Berufen jedoch werden die betrieblichen und berufsschulischen Anforderungen für zu hoch gehalten. Dies würde nur zu Frustrationen auf beiden Seiten führen.

- Die Einführung des gestuften Ausbildungsberuf Fachkraft für Lagerlogistik wird sehr positiv bewertet. Jedoch sind in den kaufmännischen Berufen gestufte Ausbildungen nicht wünschenswert. Gute Auszubildende haben die Möglichkeit der Verkürzung.
- Alternativen zur Dualen Ausbildung, wie z.B. Duales Studium, spielen für KMU keine Rolle. Die Kosten sind zu hoch, der Student sei zu häufig außerhalb des Betriebs und die anschließende Abwanderungsgefahr sei letztlich zu hoch.

4.2 Hotel- und Gaststättengewerbe

Das Wichtigste in Kürze:

Im Hotel- und Gaststättengewerbe konnten in allen Ausbildungsberufen insgesamt Zuwächse von 711 (2005) auf 927 (2006) in Höhe von 30,4% bei den neuen Ausbildungsverträgen verzeichnet werden. Bei dem zweijährigen Ausbildungsberuf Fachkraft im Gastgewerbe liegt der Anstieg sogar bei 67,2%.

	Neue Ausbildungsverträge		
	2005	2006	Zuwachs in %
Fachkraft im Gastgewerbe	131	219	67,2
Fachmann/-frau für Systemgastronomie	48	76	58,3
Hotelfachmann/-frau	278	299	7,6
Hotelkaufmann/-frau	6	14	133,3
Koch/Köchin	190	235	23,7
Restaurantfachmann/-frau	58	84	44,8
Gesamt	711	927	30,4

Ein Drittel der befragten Unternehmen planen, ihre Ausbildungsaktivitäten in den nächsten 3 Jahren noch weiter (bis zu 5%) auszuweiten, 5,6% gehen sogar von einem Wachstum ihrer Auszubildenden von bis zu 10% aus.

Darüber hinaus können zukünftige Potenziale bei den kleineren Unternehmen, wie z.B. Garni-Hotels, abgeschöpft werden. Über eine Informationskampagne können diese Unternehmen über die Möglichkeiten der Verbundausbildung auf die Fachkräfte-rekrutierung über eigene Auszubildende hingewiesen werden.

4.2.1 Onlinebasierte Erhebung

Aus dem Hotel- und Gaststättengewerbe beteiligten sich insgesamt 34 Unternehmen an der onlinebasierten Erhebung; dies entspricht, bei 212 angeschriebenen Unternehmen, einer Beteiligungsquote von 16%. Jeweils 45,5% der befragten Unternehmen sind bis zu 5 Jahre bzw. über 10 Jahre am Markt, 9% zwischen 6 und 10 Jahren.

Die Beantwortung des Online-Fragbogens nahmen mit zwei Dritteln auch hier überwiegend die Geschäftsführer der Unternehmen vor, weitere Aussagen stammen von Mitgliedern der Personalleitung (9,1%) bzw. von Ausbildern (6,1%). 18,2% der Befragungsteilnehmer sind innerhalb der Unternehmen in einer anderen Position tätig.

Erfahrung als Ausbildungsbetrieb haben rund 58% der befragten Firmen. Davon bildet die Mehrheit (35,5%) seit über 3 Jahren aus, weitere 22,6% engagieren sich diesbezüglich erst seit weniger als 3 Jahren. In der Zukunft ebenfalls als Ausbildungsbetrieb tätig zu werden planen von den Beteiligten derzeit 12,9%.

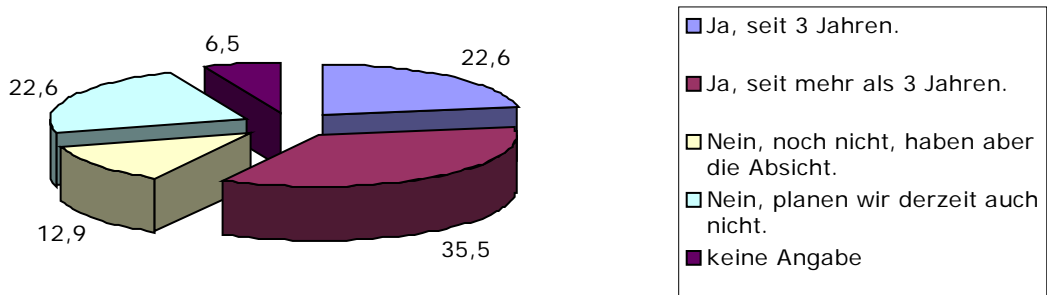


Abb. 11: Tätigkeit der befragten Unternehmen aus Hotel- und Gaststättengewerbe als Ausbildungsbetrieb in Prozent

Gemessen an der Anzahl der Mitarbeiter haben sich an der Befragung Betriebe aller Größenordnungen beteiligt. Gaben 21,2% an, bis zu 5 Beschäftigte zu haben, stellen Unternehmen mit 6 bis 20 Mitarbeitern ein Drittel der Beteiligten und damit auch die größte Gruppe dar. Der jeweils gleiche Anteil von rund 12% errechnet sich für die teilnehmenden Firmen in Bereichen mit höheren Mitarbeiterzahlen. Eine Ausnahme ergibt sich hier lediglich bei der Größenordnung zwischen 101 und 500 Beschäftigten, die 9,1% aller Befragten ausmacht.

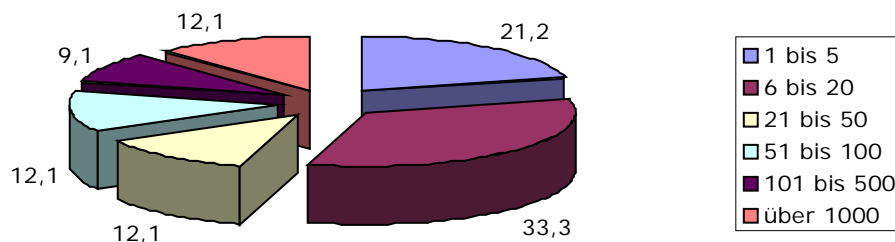


Abb. 12: Betriebsgröße der befragten Unternehmen aus Hotel- und Gaststättengewerbe nach Mitarbeiterzahl in Prozent

Ein relativ heterogenes Bild ergibt sich bei der Betrachtung des derzeitigen Fachkräfteanteils im Hotel- und Gaststättengewerbe. So machten 28,1% der Befragten die Angabe, der Anteil an Fachkräften bei ihren Mitarbeitern läge lediglich bei maximal 25%. Fast ausschließlich qualifiziertes Personal (95%) beschäftigen hingegen immerhin rund 19% der beteiligten Unternehmen.

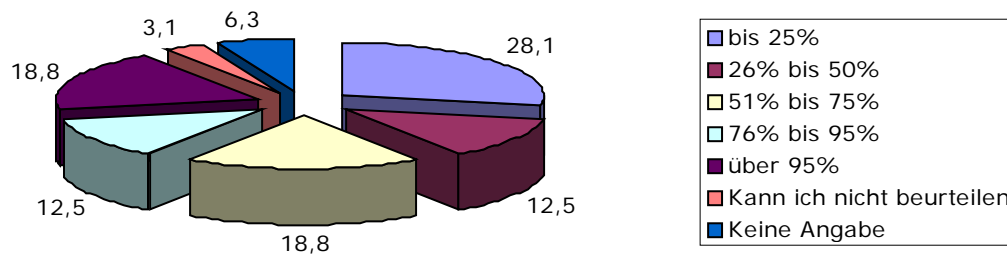


Abb. 13: Anteil der Fachkräfte bezogen auf die Gesamtbeschäftigtenzahl im Unternehmen aus Hotel- und Gaststättengewerbe in Prozent

Der Großteil der Befragten (59,4%) geht davon aus, dass der Fachkräfteanteil im Unternehmen innerhalb der folgenden drei Jahre auf dem gegenwärtigen Niveau stagnieren wird. Die Professionalisierung auf dem Wege einer beruflichen Qualifikation werde weiter steigen, geben rund 28% als Antwort an. Mit 3,1% glaubt lediglich eine Minderheit an einen Rückgang des Anteils von Fachkräften bei ihren Beschäftigten.

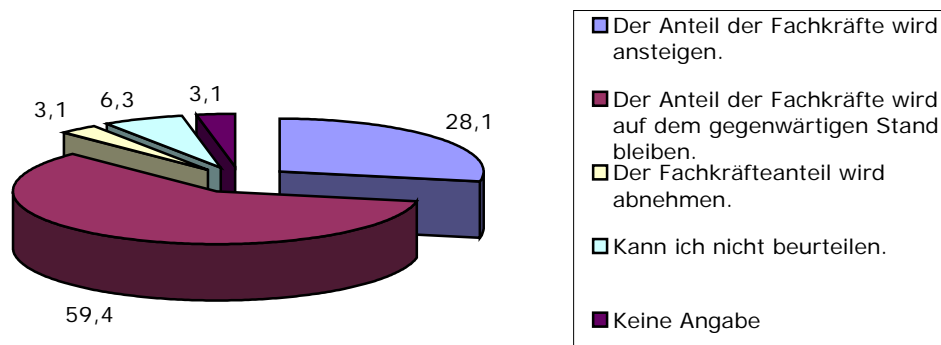


Abb. 14: Prognose zur Entwicklung des Fachkräfteanteils im Unternehmen aus Hotel- und Gaststättengewerbe für einen 3-Jahres-Zeitraum in Prozent

Die wirtschaftliche Entwicklung in dieser Branche wird überwiegend positiv eingeschätzt. So rechnet nur eine Minderheit von 6,3% damit, dass in den nächsten 3 Jahren die Umsätze in ihrem Unternehmen zwischen 6 und 10% zurück gehen werden. 15,6% glauben an eine Stagnation. Der Großteil (40,6%) geht jedoch davon aus, dass die Umsätze in ihrem Unternehmen in den nächsten 3 Jahren um bis zu 5% steigen werden. Weitere 28,1% sehen ein Umsatzplus von 6 bis 10% voraus und 3,1% erwarten ein noch stärkeres Umsatzwachstum.

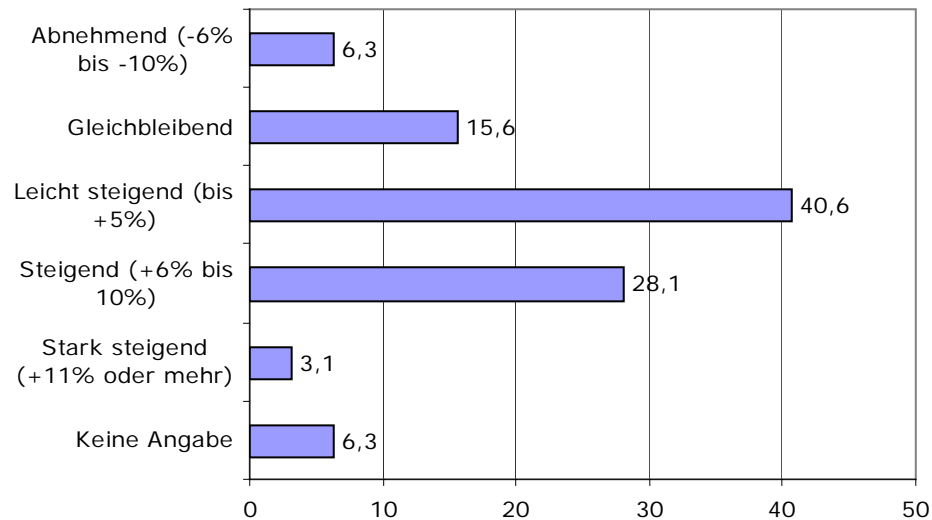


Abb. 15: Prognose zur wirtschaftlichen Entwicklung des Unternehmens aus Hotel und Gaststättengewerbe für einen 3-Jahres-Zeitraum in Prozent

Auch in dieser Branche zeigt sich eine gewisse Verbindung zwischen positiven Erwartungen bei der Umsatzentwicklung und optimistischen Einschätzungen hinsichtlich der Entwicklung von Beschäftigtenzahlen. So rechnen zwar jeweils 3,1% der Unternehmen mit einer leichten oder mittleren Abnahme der Summe ihrer Mitarbeiter. Die klare Mehrheit der Befragten (87,6%) setzt aber je zur Hälfte auf einen konstanten bzw. sogar einen steigenden Personalbestand. Davon sind 9,4% sogar der Überzeugung, dass sich die Mitarbeiterzahl ihres Unternehmens in den nächsten drei Jahren zwischen 6 und 10% erhöhen wird.

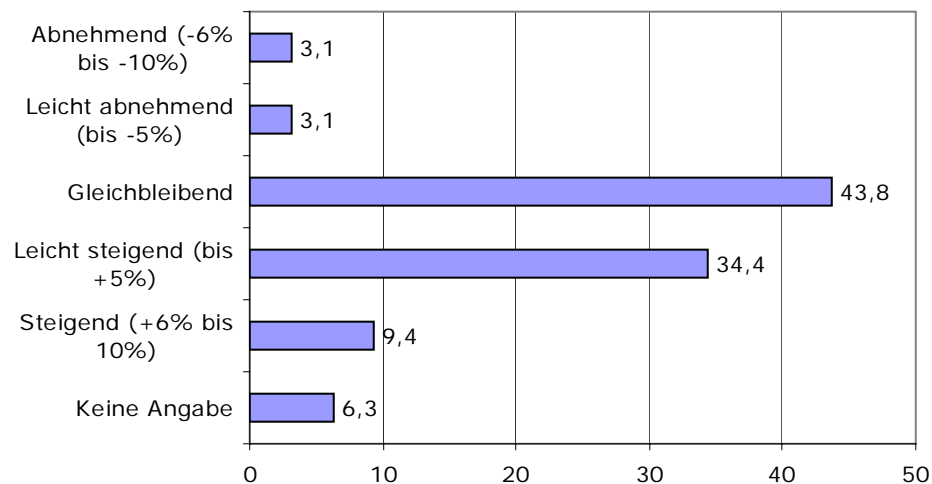


Abb. 16: Prognose zur Entwicklung der Mitarbeiterzahlen des Unternehmens aus Hotel- und Gaststättengewerbe für einen 3-Jahres-Zeitraum in Prozent

Die aus den vorhergehenden Aussagen sprechende Zuversicht in Bezug auf die Entwicklung von Umsatz- und Beschäftigtenzahlen, schlägt sich auch im Hotel- und Gaststättengewerbe offenkundig in einer verstärkten Ausbildungsneigung der Unternehmen nieder. Ein Drittel der Befragten geht von einem leichten Anstieg der Ausbildungsplätze in seinem Unternehmen aus. 5,6% wollen die Anzahl der von ihnen betreuten Auszubildenden sogar in einem Bereich zwischen 6 und 10% erhöhen.

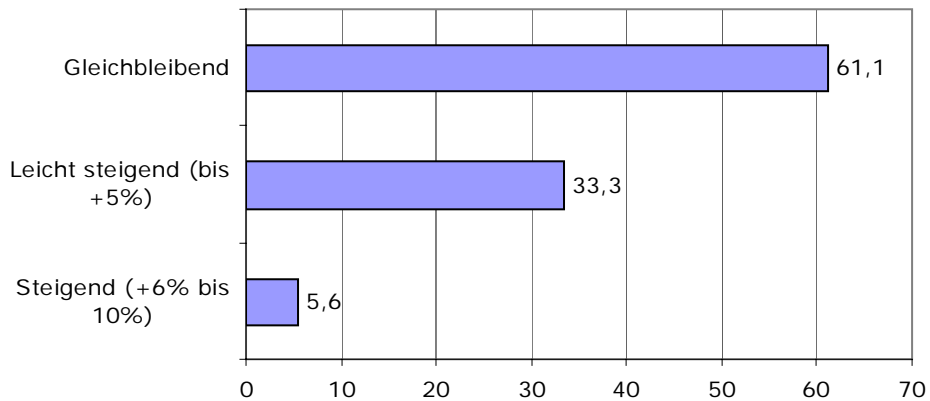


Abb. 17: Prognose zur Entwicklung der Ausbildungszahlen im eigenen Unternehmen aus Hotel- und Gaststättengewerbe für einen 3-Jahres-Zeitraum in Prozent

Bei der Übernahme von eigenen Auszubildenden in ein reguläres Mitarbeiterverhältnis, sind die meisten Unternehmen den gemachten Angaben zufolge sehr zurückhaltend. Vor dem Hintergrund eines gewünschten großen Erfahrungshorizontes der Mitarbeiter, wird die relativ hohe Fluktuation in dieser Branche aber offensichtlich bewusst mit einkalkuliert.

Insgesamt die Hälfte aller Beteiligten gibt an, maximal jeden Zweiten als Angestellten weiterzubeschäftigen. Der Großteil von Ausbildungsbetrieben (27,8%) behält sogar weniger als jeden Vierten seiner ehemaligen Schützlinge in den eigenen Reihen. Wie sich bei näherer Betrachtung der Angaben zur Deckung des Personalbedarfs der Unternehmen jedoch zeigt, lassen sich die geringen Übernahmequoten gewissermaßen als Bestandteil eines branchenspezifischen Rotationsprinzips werten.

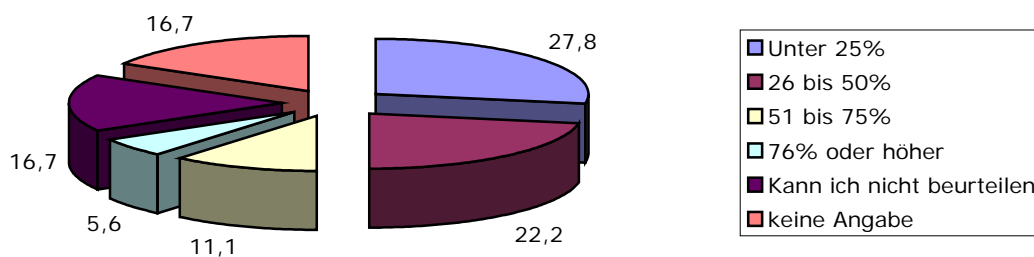


Abb. 18: Durchschnittliche Übernahmequote von Auszubildenden im eigenen Unternehmen aus Hotel- und Gaststättengewerbe in Prozent

Im Hotel- und Gaststättengewerbe werden die Beschäftigten vorwiegend aus anderen Unternehmen (44,1%) rekrutiert. Praktikanten und eigene Auszubildende stehen bei der Stellenbesetzung mit gleichen Anteilen von je rund 38% erst an zweiter Stelle. Sie teilen sich diese Position nochmals mit den Hilfskräften, die in dieser Branche für verschiedene Tätigkeiten herangezogen werden können.

Hingegen sind im Rahmen der Beschäftigung von Fachkräften Hochschulabsolventen nur in einem erheblich geringeren Umfang relevant. Nach Abschluss eines Dualen Studiums übernehmen sogar lediglich 8,8% der Befragten die ehemaligen Studenten in eine freie Position innerhalb des Unternehmens. Damit ist in dieser Qualifikationsstufe der Anteil anderer Hochschulabsolventen mit 11,8% sogar noch etwas höher.

Als Bewerber- bzw. Mitarbeiterpool wird in der Branche inzwischen überwiegend (52,9%) das Internet mit seiner Vielzahl spezialisierter Jobportale, wie z.B. hotelcareer.de, genutzt. Viele der Befragten (47,1%) finden ihr zukünftiges Personal aber nach wie vor auch durch Anzeigen in den klassischen Printmedien und auf Recruitingmessen. Zeitarbeitsunternehmen werden nur zu gut einem Viertel als mögliche Personalfindungsinstrumente genutzt. 29,4% der Befragten machen vom Angebot der Agentur für Arbeit Gebrauch.

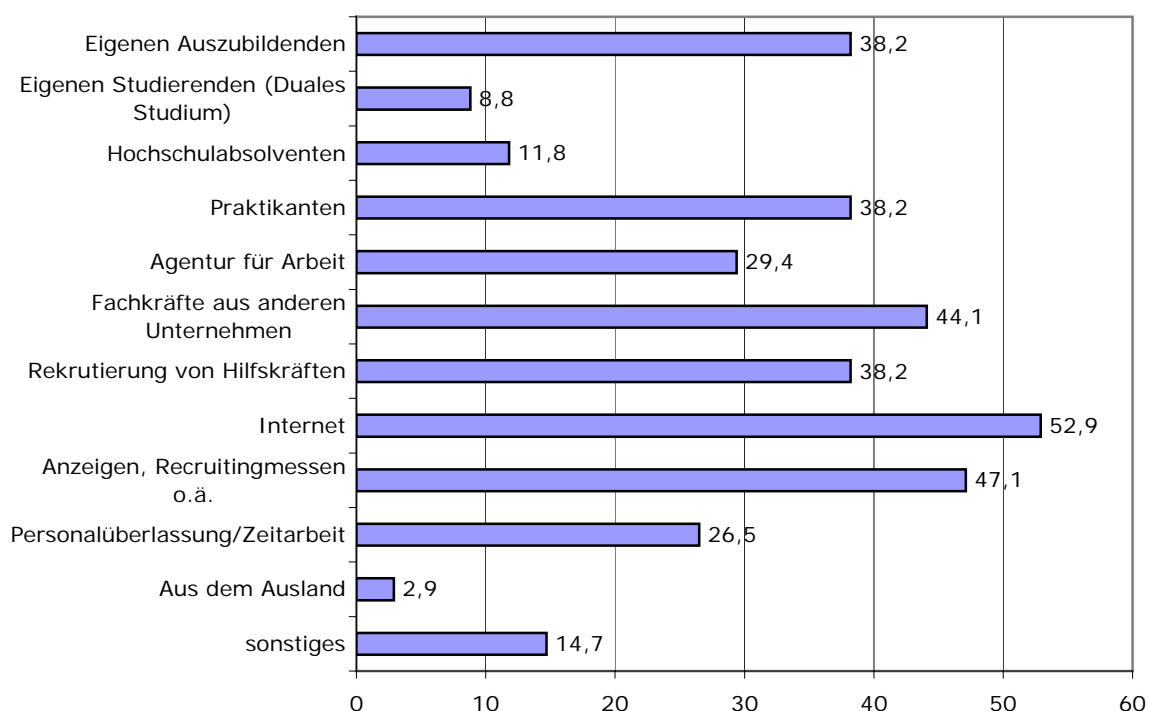


Abb. 19: Angaben zur Deckung des Personalbedarfs des Unternehmens aus Hotel- und Gaststättengewerbe mit möglichen Mehrfachnennungen in Prozent

Der größte Anteil von qualifizierten Mitarbeitern in den befragten Unternehmen wird mit 58,8% von Köchen bzw. Köchinnen gestellt. Fachkräfte im Gastgewerbe, Hotel- oder Restaurantfachleute zu beschäftigen gab rund jeder dritte der Befragten an. Mitarbeiter aus sonstigen kaufmännischen und anderen Berufen gehören mit jeweils 26,5% zum Personalstamm der beteiligten Firmen, lediglich rund 9% der besetzten Positionen entfallen laut den Angaben auf den/die Hotelkaufmann/-frau. Sonstige handwerkliche (8,8%) oder technische (5,9%) Berufe spielen in dieser Branche nur eine untergeordnete Rolle.

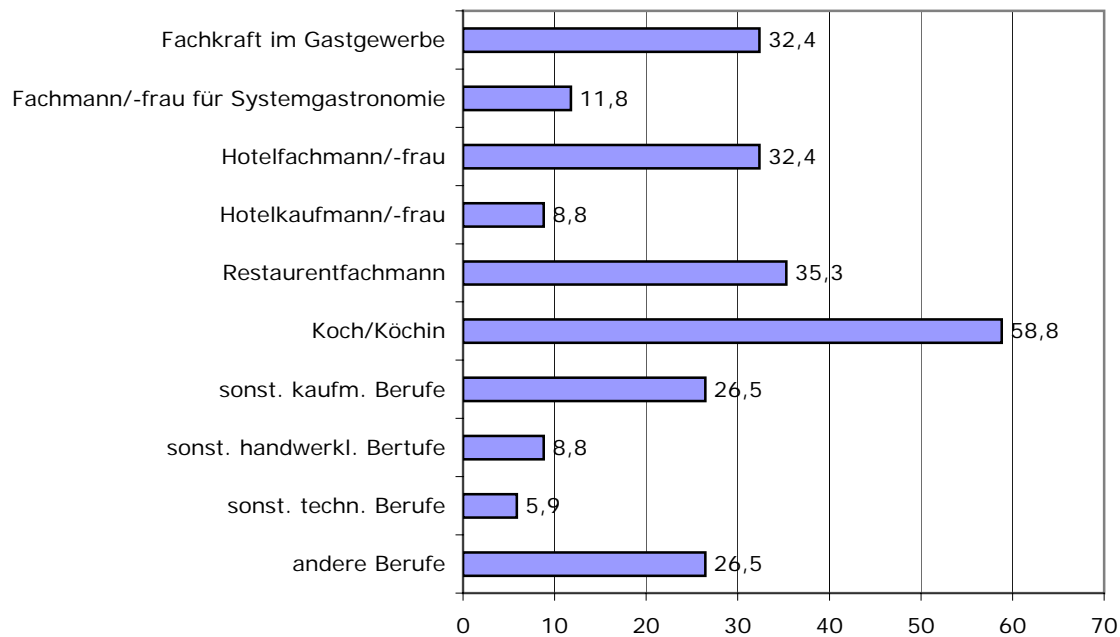


Abb. 20: Verteilung der Beschäftigten in Unternehmen aus Hotel- und Gaststättengewerbe nach Berufen in Prozent

Bei den Antworten auf die Frage, wie die zukünftigen Ausbildungspotenziale in den bestimmten einzelnen Berufen eingeschätzt werden, ergibt sich ein relativ ausgewogenes Bild, in dem ein Schwergewicht aber gut auszumachen ist: Der Ausbildung zur Hotelfachmann bzw. zur Hotelfachfrau werden von 58,3% der teilnehmenden Unternehmen die besten Aussichten bescheinigt. Gefolgt von der Ausbildung für Fachleute für Systemgastronomie (54,5%) an zweiter Stelle, wird der Fachkraft im Gastgewerbe mit 42,9% das drittgrößte Ausbildungspotenzial zugesprochen.

Mit Blick auf die einzelnen Beschäftigungsanteile¹⁵ innerhalb der Branche wird deutlich, dass bei der derzeit größten Berufsgruppe der Köchinnen und Köche kein eindeutiger Trend auszumachen ist. Die meisten Teilnehmer (40%) plädieren bei ihrer Prognose daher für ein Stagnieren auf derzeitigem Niveau. In der Gesamtschau aller Branchenberufe zeigt sich aber eine durchgehend positive Sicht in der erwarteten Entwicklung, insofern lediglich bei den sonstigen handwerklichen Berufen einhellig ein Rückgang des Ausbildungspotenzials vorausgesehen wird.

¹⁵ Vgl. Abb. 20: Verteilung der Beschäftigten in Unternehmen aus Hotel- und Gaststättengewerbe nach Berufen in Prozent

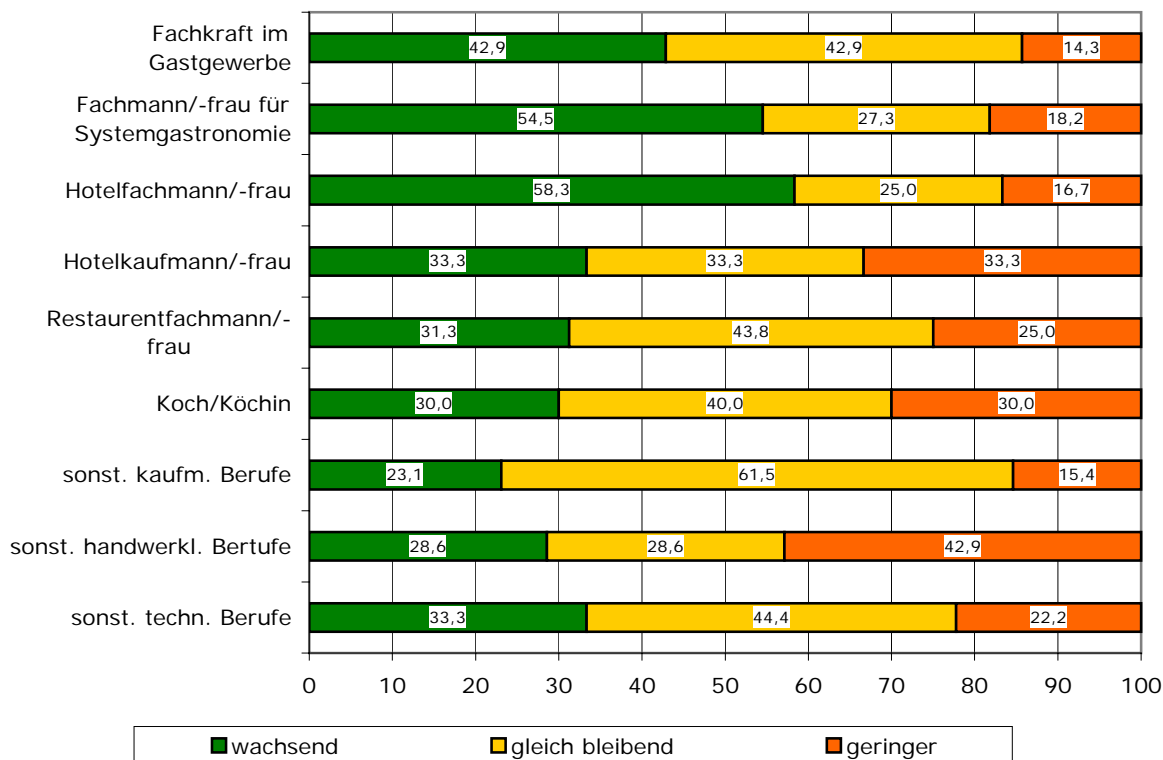


Abb. 21: Einschätzungen zu den Ausbildungspotenzialen einzelner Berufe in Unternehmen aus Hotel- und Gaststättengewerbe bereinigt um keine Angaben in Prozent

Etwas geringer als in den Berufsfeldern Hafen – Logistik – Verkehr, liegt der Anteil von teilnehmenden Ausbildungsbetrieben im Hotel- und Gaststättengewerbe bei gut 58%. Dafür planen in dieser Branche beinahe 13% der befragten Firmen, in Zukunft auch selbst auszubilden. Und dies offensichtlich trotz der nicht durchweg positiven Einschätzungen zum Thema, die mit dem folgenden Fragekomplex sichtbar wurden.

Zwei Kritikpunkte stehen dabei im Vordergrund, die beide die gegenwärtige Ausbildungspraxis betreffen. So bemängeln insgesamt 18,5% der Befragten, dass die vermittelten Inhalte nicht (7,4%) oder zumindest zum Teil nicht (11,1%) den Erfordernissen entsprechen. Ein gutes Drittel sieht in diesem Punkt zumindest ein Problem. In ähnlicher Weise verhält es sich mit der Zufriedenheit bezüglich der anteiligen betrieblichen Ausbildung. Gut 33% sehen einen gewissen Schwachpunkt der Ausbildung in der zu geringen Anwesenheit der Auszubildenden im Unternehmen. Für 14,8% ist dieser Kritikpunkt von größerer Bedeutung und 3,7% erkennen darin sogar einen eklatanten Mangel.

Hingegen hat die Mehrheit der Befragten bei solchen Faktoren wie Kosten und Dauer, aber vor allem auch der oft ins Visier geratenden Bewerberqualität nichts auszusetzen. Weder die Suche nach geeigneten Auszubildenden, noch die gemachten Erfahrungen mit ihnen werden in erwähnenswerter Weise negativ bewertet.

Wie hoch der Stellenwert für ein Engagement in Ausbildung zum gegenwärtigen Zeitpunkt bei den beteiligten Unternehmen ist, zeigt sich letztlich bei der Beantwortung der zwei folgenden Fragen. Rund die Hälfte hält eine berufliche Qualifikation ihrer Beschäftigten für absolut notwendig. Und fast drei Viertel der Befragten (74%) sehen sich aufgrund der wirtschaftlichen Situation ihres Unternehmens auch überwiegend in der Lage, dies als Ausbildungsbetrieb leisten zu können.

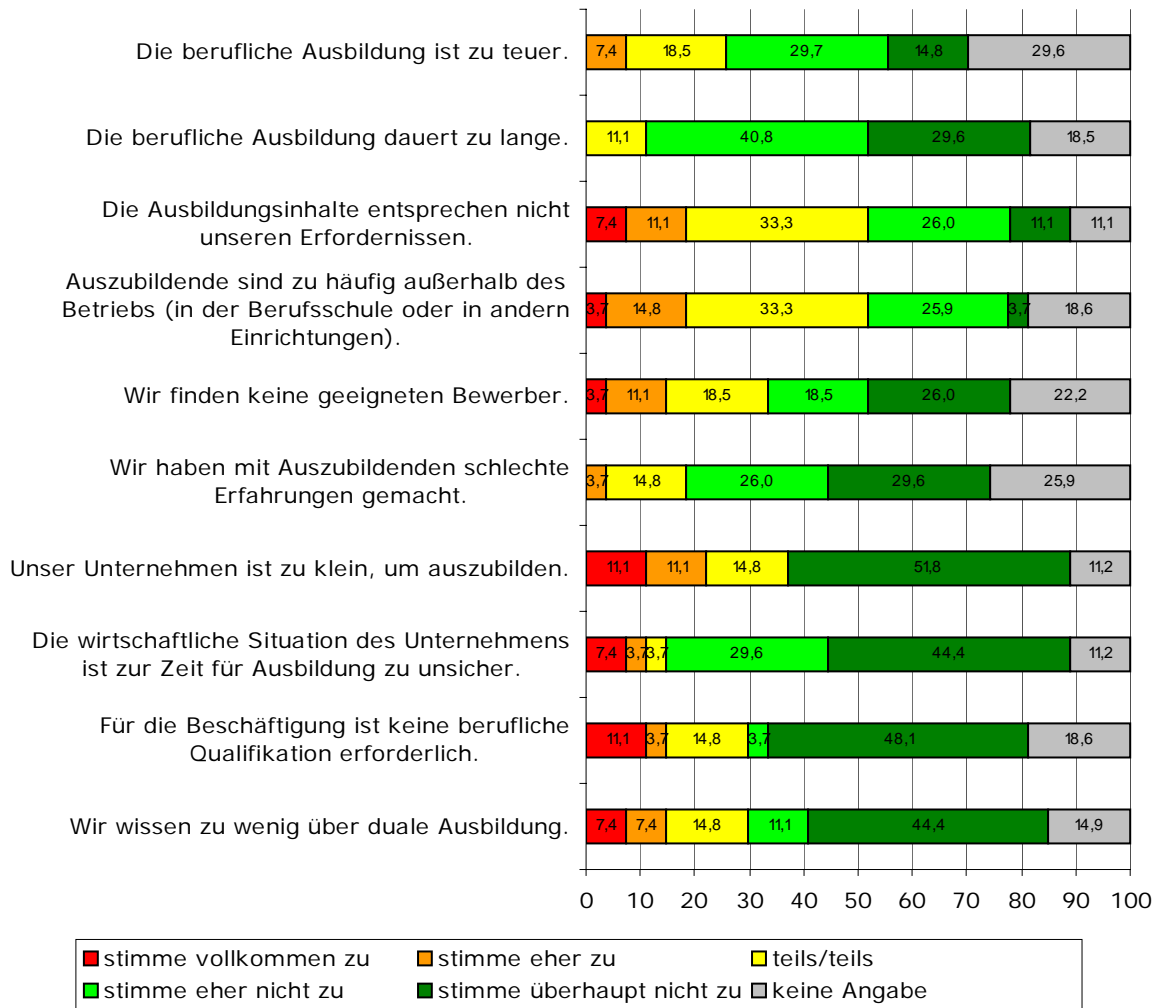


Abb. 22: Einschätzungen zur beruflichen Ausbildung in Unternehmen aus Hotel- und Gaststättengewerbe in Prozent

Ein Interesse am Thema Verbundausbildung haben knapp ein Viertel der Befragten. Jeweils die Hälfte dieser Nennungen stammen aus Kleinunternehmen von bis zu 5 bzw. zwischen 6 und 20 Mitarbeitern. Außerdem gab eine große Gruppe von 30,8% an, diese Frage nicht beantworten zu können. Auch diese Nennungen stammen vorwiegend von kleineren Unternehmen. Das lässt an dieser Stelle ein noch brachliegendes Ausbildungspotenzial vermuten. Voraussetzung für seine Aktivierung ist, das offenkundig vorhandene Informationsdefizit zu beseitigen und dadurch im weiteren einen möglichen Zusammenschluss von Verbundpartnern anzuregen.

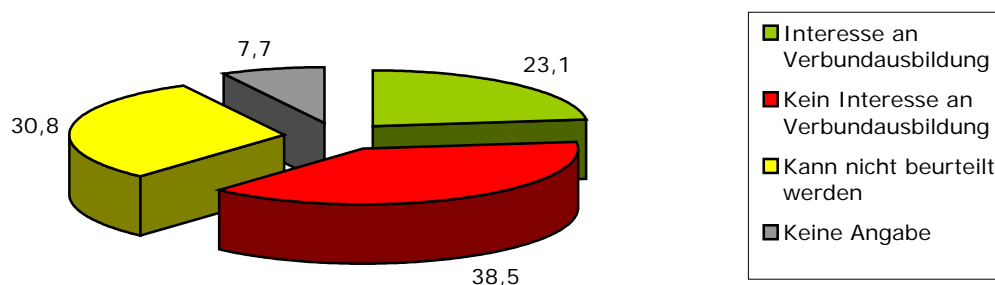


Abb. 23: Interesse an Verbundausbildung von Unternehmen aus Hotel- und Gaststättengewerbe in Prozent

Vorwiegend für die Ausbildungsberufe Fachkraft im Gastgewerbe (38,2%) und Koch/Köchin können abgangsschwache Jugendliche in den befragten Unternehmen eine berufliche Qualifikation erlangen. Jeweils 11,8% nannten in diesem Zusammenhang die Ausbildung zum Restaurantfachmann bzw. zum Fachmann für Systemgastronomie. Hinsichtlich anderer Berufe sind die Einschätzungen zurückhaltender. So können sich nur 2,9% der Beteiligten vorstellen, diesen Jugendlichen einen Ausbildungsplatz zum Hotelfachmann anzubieten. Für den Ausbildungsberuf zum Hotelkaufmann gab es diesbezüglich keine Nennung.

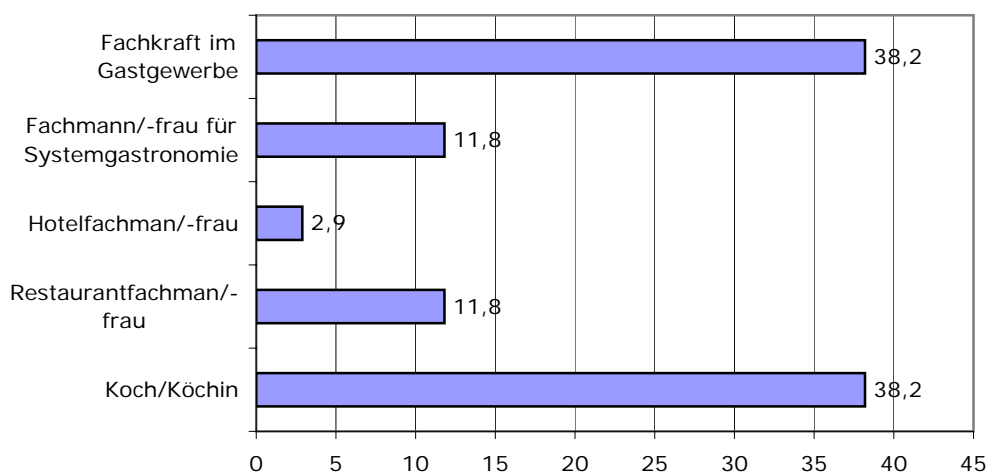


Abb. 24: Ausbildungsmöglichkeiten für abgangsschwächere Jugendliche in Unternehmen aus Hotel- und Gaststättengewerbe in Prozent

Auf die offene Frage, was nach Ansicht der Unternehmen verändert werden sollte, um in dieser Branche eine verstärkte Ausbildungsneigung zu erreichen, wurden noch einmal relativ unterschiedliche Punkte aus dem Erfahrungsspektrum der Befragungsteilnehmer benannt.¹⁶ So findet sich hier beispielsweise die Forderung „Berufsschule und Unternehmen sollten berufsbezogen zusammenarbeiten“. Der Blockunterricht sei zwar „theoretisch gut für Auszubildende, in der Praxis entfernt es die Azubis [jedoch] vom Betrieb“. Deshalb macht auch ein anderer Befragter hier den Vorschlag, die „Berufsschulzeiten von Blockunterricht zu wöchentlichem Unterricht [zu]ändern“.

¹⁶ Zu den vollständigen Aussagen siehe Anhang, S. 123

In einer weiteren Äußerung findet sich der Wunsch zu einer Verbesserung der „Ausbildung der Ausbilder“. Auch der „Nutzen eines Auszubildenden für den Ausbilder sollte verbessert werden“, heißt es in einer anderen Antwort. Darüber hinaus wird die Forderung formuliert, den „Kündigungsschutz von Auszubildenden [zu] reduzieren“, die letztlich als Kritik an der fehlenden Motivation und Bildungsreife mancher Auszubildender gedeutet werden kann. Dass deren „Vorstellungen von Arbeit [...] größtenteils katastrophal [sind]“, wird in einer anderen Stellungnahme direkt auf den Punkt gebracht.

4.2.2 Vertiefende Interviews

Für die Untersuchung im Hotel- und Gaststättengewerbe wurden insgesamt drei Interviews durchgeführt, deren wesentliche Aussagen und Ergebnisse mit der folgenden Liste kurz dargestellt werden sollen:

- Nach Einschätzung eines Interviewpartners ist für diese Branche hervorzuheben, dass sie nicht nur für alle schulischen Qualifikationsstufen Bildungsangebote macht, sondern insgesamt auch die meisten Ausbildungsplätze bietet.
- Die Aussetzung der AEVO wird begrüßt. Für das kleine Unternehmen, das eine Ausbildung plant, wäre die Erlangung des Ausbielderscheins eine kritische Hürde. Um einen möglichen Missbrauch zu verhindern und einen gewissen Standard zu gewährleisten, sollte die Qualität der Ausbildung von einer externen Stelle geprüft werden.
- Die gestufte Ausbildung, wie z.B. die Fachkraft im Gastgewerbe, wird von allen Befragten positiv bewertet. Auch die Verbundausbildung wird als eine attraktive Form gesehen, die nun auch kleineren Unternehmen die berufliche Ausbildung ermöglicht. In vielen dieser Betriebe, wie z.B. Garni-Hotels, sind diese Möglichkeiten jedoch noch nicht bekannt. Über bessere bzw. mehr Informationen könnten hier Ausbildungspotenziale noch wirksamer ausgeschöpft werden.
- Ein zentrales Informationsportal zu Ausbildungsplätzen und Fachkräftestellen der Branche ist hotelcareer.de, wo Anbieter und Bewerber aufeinandertreffen.
- Um vorhandene Potenziale noch besser ausschöpfen zu können, wird von einem Interviewpartner empfohlen, dem Ausbildungsberuf für Hotelfachleute im dritten Ausbildungsjahr eine Spezialisierung hinzuzufügen, z.B. zu den Schwerpunkten Ratenoptimierung, Reservierung, Einkauf, Verkauf oder Meetingmanagement.
- In den kaufmännischen Hotellerieberufen müssen gewisse Qualifikationen vorhanden sein. Im Hinblick auf die demografische Entwicklung wird die Ausbildung und Beschäftigung von Fachkräften als zukünftig schwerer werdend eingeschätzt.
- Die Personaldecke in der Hotellerie ist sehr dünn. Von daher kann nur ausgebildet werden, wenn die betrieblichen Aufwände nicht zu hoch sind. Die Studierenden sind zu häufig außerhalb des Ausbildungsbetriebs, so dass diese Alternative zur Dualen Ausbildung für dieses Unternehmen nicht von Interesse ist.
- Über die beruflichen Möglichkeiten, nicht nur in dieser Branche, sollten Jugendliche in den Schulen informiert werden. Praktika, wenn sie freiwillig sind, werden als gute Möglichkeit gesehen, erste Einblicke in die Berufswelt zu nehmen.
- Mit dem BIZ oder der Agentur für Arbeit wurden nach Aussage aller Befragten in den meisten Fällen keine guten Erfahrungen gemacht.

4.3 Markt- und Sozialforschung

Das Wichtigste in Kürze:

Im ersten Ausbildungsjahr wurden 20 Ausbildungsverträge für den neuen Beruf Fachangestellte/r für Markt- und Sozialforschung abgeschlossen. Nach der Etablierung dieses beruflichen Bildungsangebots, kann mit einer jährlichen Anzahl von 50 bis 60 neuen Ausbildungsverträgen gerechnet werden.

Markt- und Sozialforschungsinstitute, aber auch alle Unternehmen mit einer eigenen Marktforschungsabteilung sollten auf diesen neuen Ausbildungsberuf hingewiesen werden. Das Interesse an der Verbundausbildung ist in dieser Branche besonders stark ausgeprägt.

Da sich dieser Ausbildungsberuf vorwiegend an schulisch Höherqualifizierte richtet, sollten sich die hierzu stattfindenden berufsorientierenden und informierenden Veranstaltungen auf die entsprechenden Schulen konzentrieren.

4.3.1 Onlinebasierte Erhebung

In der Branche Markt- und Sozialforschung beteiligten sich 23 Unternehmen an der Umfrage, davon jedoch nur 19 in vollem Umfang, der für die Auswertung herangezogen werden konnte.¹⁷ 58% der Firmen sind länger als 10 Jahre am Markt. Jeweils ein Fünftel der Befragten gaben an, ihr Unternehmen würde höchstens 5 Jahre bzw. zwischen 6 und 10 Jahre bestehen.

Unter den Teilnehmern waren mit 63,2% am häufigsten Geschäftsführer vertreten, jeweils 10,5% kamen aus der Personalleitung bzw. waren Ausbilder. Weitere 15,8% gaben eine sonstige Position im Unternehmen an.

Über ein Fünftel (21,1%) der beteiligten Betriebe sind Großunternehmen mit mehr als 1.000 Mitarbeitern. Nahezu die Hälfte (47,4%) haben zwischen 6 und 20 Beschäftigte, weitere 15,8% gehören zu den Kleinunternehmen mit maximal 5 Mitarbeitern.

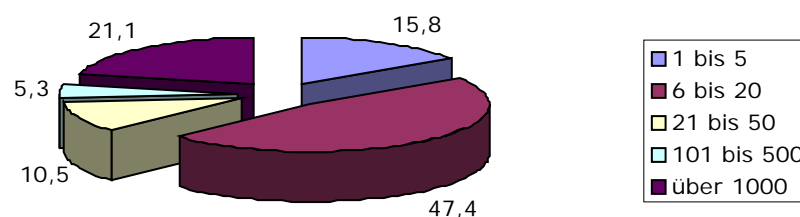


Abb. 25: Betriebsgröße der befragten Unternehmen aus Markt- und Sozialforschung nach Mitarbeiterzahl in Prozent

¹⁷ Von der Handelskammer wurden 436 Adressen angeschrieben, gemessen daran entspricht dies einer Beteiligungsquote von 5,3%. Ein Großteil hiervon sind jedoch freie Mitarbeiter, die als Interviewer, Dateneingabe oder Recruiter von Markt- und Sozialforschungsinstituten eingesetzt werden. In Hamburg sind 102 Markt- und Sozialforschungsinstitute im Handelsregister eingetragen. Darüber hinaus wurden auch 221 Unternehmen mit über 1.000 Beschäftigten befragt, da diese eventuell eine eigene Marktforschungsabteilung und somit ein Interesse an diesem neuen Berufsbild haben.

Die Hälfte der Befragungsteilnehmer setzt sich aus Markt- und Sozialforschungsinstituten zusammen; zweitgrößte Gruppe sind die sonstigen Dienstleistungsunternehmen mit 27,8% der Beteiligten. Großunternehmen mit einer eigenen Marktforschungsabteilung machen bei dieser Kategorisierung mit 16,7% den kleinsten Anteil aus.

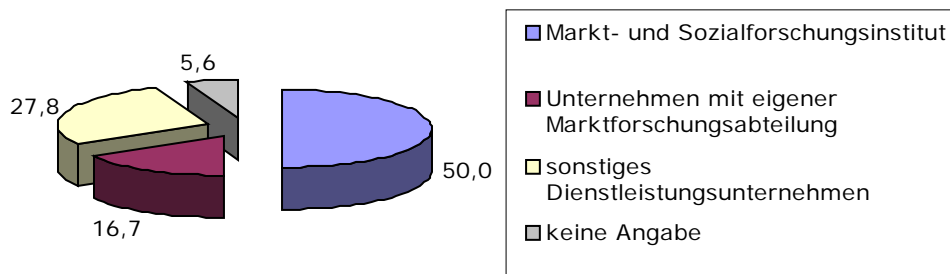


Abb. 26: Kategoriezugehörigkeit der beteiligten Unternehmen aus Markt- und Sozialforschung in Prozent

Über ein Viertel der befragten Unternehmen (26,3%) sind bereits seit mehr als 3 Jahren als Ausbildungsbetrieb tätig, weitere 21,1% engagieren sich diesbezüglich erst seit einer kürzeren Zeit. Jeweils 10,5% bilden nicht mehr oder noch nicht aus.

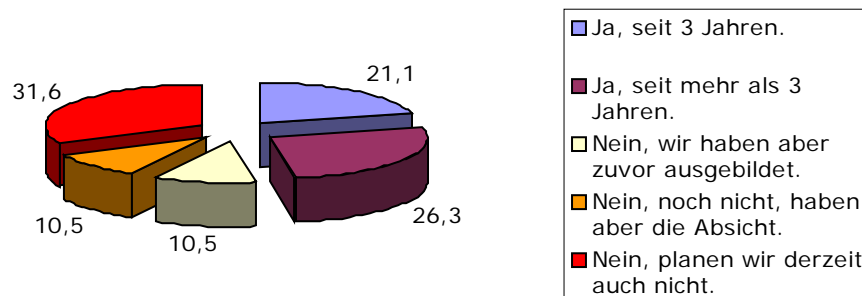


Abb. 27: Tätigkeitsdauer als Ausbildungsbetrieb der beteiligten Unternehmen aus Markt- und Sozialforschung in Prozent

Der Fachkräfteanteil liegt bei einem Viertel der Teilnehmer aus der Markt- und Sozialforschung bei bis zu 25%. 60% dieser Nennungen stammen dabei von sonstigen Dienstleistungsunternehmen. In den Instituten sowie den entsprechenden Fachabteilungen der Großunternehmen liegt der Anteil von qualifizierten Arbeitnehmern weitaus höher. So sind in mehr als der Hälfte der befragten Institute (55,6%) über 95% der Mitarbeiter auch Fachkräfte.

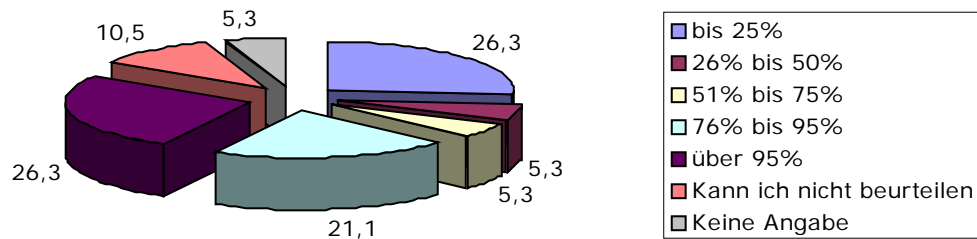


Abb. 28: Anteil der Fachkräfte bezogen auf die Gesamtbeschäftigtenzahl im Unternehmen aus Markt- und Sozialforschung in Prozent

Der Altersstand der Mitarbeiter in diesem Berufsfeld ist relativ niedrig. So gaben 89,5% der Befragten an, nur bis 5% ihrer Beschäftigten würde in den nächsten 3 Jahren in den Altersruhestand gehen. Ein sich daraus ergebender Ersatzbedarf ist in diesem Beschäftigungsfeld daher nicht zu erwarten.

Die wirtschaftliche Entwicklung in den nächsten 3 Jahren wird überwiegend optimistisch eingeschätzt. So gehen 36,8% der Befragten von einem leichten Wachstum aus, weitere 26,3% erwarten einen Anstieg von 6 bis 10%. Über ein Fünftel der beteiligten Firmen sehen sogar eine Steigerung des eigenen Umsatzes im Bereich von 11% und mehr voraus.

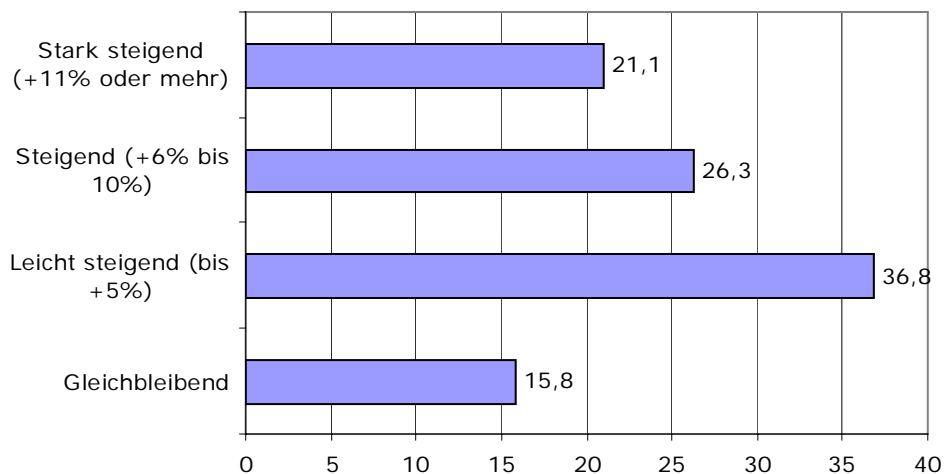


Abb. 29: Prognose zur wirtschaftlichen Entwicklung des Unternehmens aus Markt- und Sozialforschung für einen 3-Jahres-Zeitraum in Prozent

Eine Verknüpfung von vorausgesehenen positiven Beschäftigungsentwicklungen mit positiven Umsatzerwartungen tritt auch bei der Befragung innerhalb dieser Branche klar zu Tage. So gehen 42,1% von einem leichten Beschäftigungsanstieg aus und jeweils 10,5% sehen einen steigenden oder sogar stark steigenden Personalbedarf in den nächsten 3 Jahren voraus. Ungefähr ein Viertel der Befragungsteilnehmer glaubt für die nahe Zukunft an einen konstanten Beschäftigtenstand und lediglich eine Minderheit (5,3%) befürchtet einen leichten Rückgang ihrer Mitarbeiterzahlen.

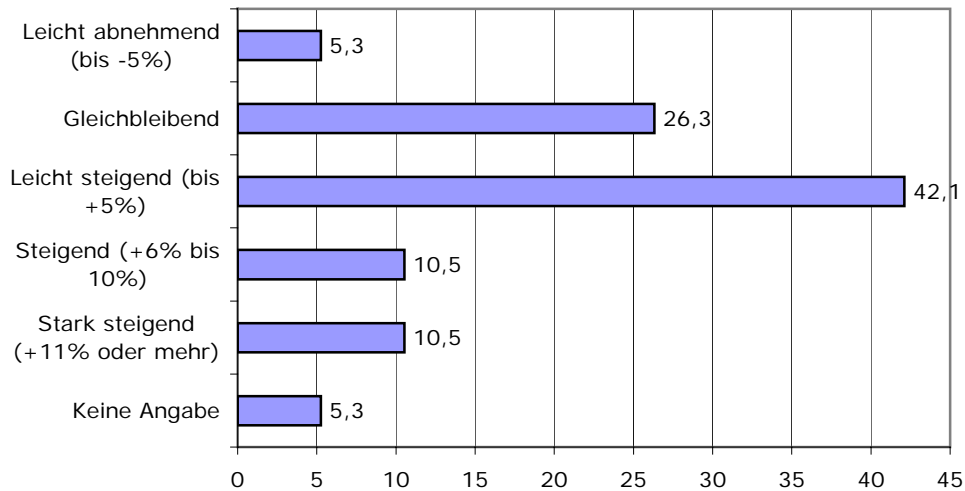


Abb. 30: Prognose zur Entwicklung der Mitarbeiterzahlen in Unternehmen aus Markt- und Sozialforschung für einen 3-Jahres-Zeitraum in Prozent

Dass die zukünftige Fachkräfteentwicklung konstant bleiben oder aber ansteigen werde, ist die Vermutung von jeweils rund 37% der Beteiligten. Nur geringe 5,3% geben die Einschätzung ab, der Fachkräfteanteil in ihrem Unternehmen werde sich in den nächsten 3 Jahren möglicherweise reduzieren.

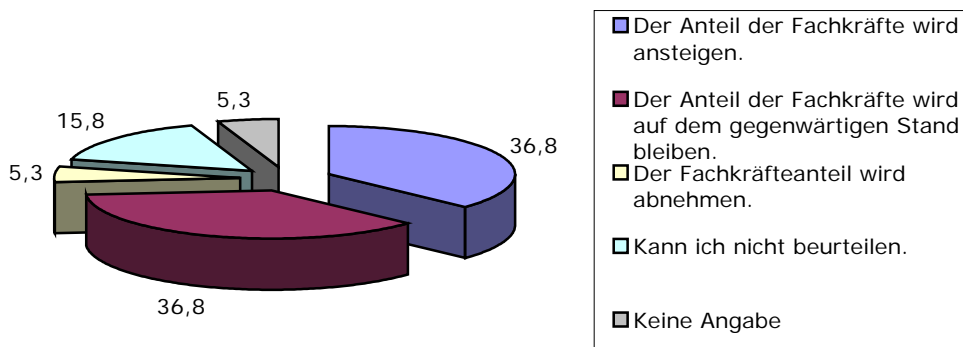


Abb. 31: Prognose zur Entwicklung des Fachkräfteanteils im Unternehmen aus Markt- und Sozialforschung in Prozent

Der Ausbildungsberuf Fachangestellte/r für Markt- und Sozialforschung richtet sich offenkundig fast ausschließlich an Höherqualifizierte. Entsprechend wünschen sich die meisten der befragten Unternehmen bei ihren Bewerbern die allgemeine Hochschulreife (83,3%). Nur 16,7% halten die Fachhochschulreife als Qualifikationsniveau für Auszubildende als ausreichend. Darunter liegende Schulabschlüsse werden von keinem der Teilnehmer als Einstiegsvoraussetzung für sinnvoll erachtet.

Befragungsteilnehmer, die an diesem neuen Ausbildungsberuf Interesse bekundeten, wurden um Aussagen gebeten, ab wann sie diesen Beruf in ihrem Unternehmen anbieten bzw. in Zukunft anbieten könnten. Ein Drittel gab dazu an, sie würden bereits seit 2006 in diesem Beruf ausbilden. 16,7% wollen dies ab 2007 tun, ein weiteres Drittel ab 2009. 16,7% rechnen damit, ab 2010 oder später ebenfalls Fachangestellte für Markt- und Sozialforschung auszubilden.

Das Thema Verbundausbildung interessiert gut 40% der Befragten, knapp ein Viertel (23,5%) steht ihm hingegen ablehnend gegenüber, hat sich damit aber offensichtlich mit den entsprechenden Inhalten auseinandergesetzt. Dies ist bei 35,5% der Teilnehmer eher fraglich, insofern sie angeben, dieses Ausbildungsmodell nicht beurteilen zu können. Damit ist auch in dieser Branche von einem nicht unerheblichen Informationsdefizit auszugehen.

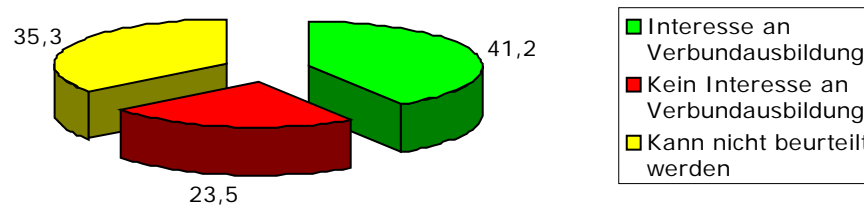


Abb. 32: Interesse an Verbundausbildung von Unternehmen aus Markt- und Sozialforschung in Prozent

An den Antworten im Rahmen des folgenden Fragenkomplexes lässt sich insgesamt kein so einheitliches Meinungsbild ablesen, wie es in den beiden vorangegangenen Branchen bzw. Berufsfeldern der Fall war. Klare Aussagen gibt es dennoch zu den Qualifikationsanforderungen, insofern die große Mehrheit der Befragten (64,7%) eine spezifische Ausbildung ihres Personals für unerlässlich hält. Diese Aussage wird zusätzlich dadurch unterstrichen, dass über die Hälfte (52,9%) angeben, ausschließlich (35,3%) oder zumindest überwiegend (17,6%) Mitarbeiter mit Hochschulbildung zu rekrutieren. Gerade einmal 6% halten einen solchen Bildungshintergrund für nicht notwendig.

Die Einstellungen zur gegenwärtigen Ausbildungspraxis zeigen hingegen die gewisse, bereits angesprochene Uneinigkeit. Kosten, Dauer, aber auch die Inhalte der Ausbildung lassen hinsichtlich der Bewertung keinen richtigen Schluss zu. Dies gilt gleichermaßen für die Zufriedenheit mit der Aufteilung von Berufsschulunterricht und betrieblicher Ausbildung, die allein rund 47% mit teils – teils angeben.

Auffällig ist, dass annähernd ein Viertel der Befragten die wirtschaftliche Situation des eigenen Unternehmens als zu unsicher oder aber seine Größe als zu gering einschätzt, um selbst in Ausbildung zu investieren. Allerdings überwiegen auch hier die Gegenmeinungen zum Teil deutlich, was nicht zuletzt in der Heterogenität der Unternehmenskategorien¹⁸ und damit verbundener Beschäftigtenzahlen¹⁹ seine Begründung finden dürfte.

¹⁸ Vgl. Abb. 26: Kategoriezugehörigkeit der beteiligten Unternehmen aus Markt- und Sozialforschung in Prozent

¹⁹ Vgl. Abb. 25: Betriebsgröße der befragten Unternehmen aus Markt- und Sozialforschung nach Mitarbeiterzahl in Prozent

Was für die eine Hälfte der Befragungsteilnehmer ein Problem darstellt, ist für die andere offensichtlich leicht zu bewältigen: die Suche nach geeigneten Bewerbern. Vernachlässigt man bei dieser Frage kleinere Abweichungen, halten sich auch hier die Einschätzungen fast die Waage. Mit 11,8% ist der Anteil derer, die nach eigenen Aussagen allein aus diesem Grund keinen Nachwuchs rekrutieren können allerdings erstaunlich hoch. Ist man jedoch fündig geworden, sind die mit den Auszubildenden gemachten Erfahrungen bei gut 47% der Beteiligten dann wiederum ausnahmslos positiv.

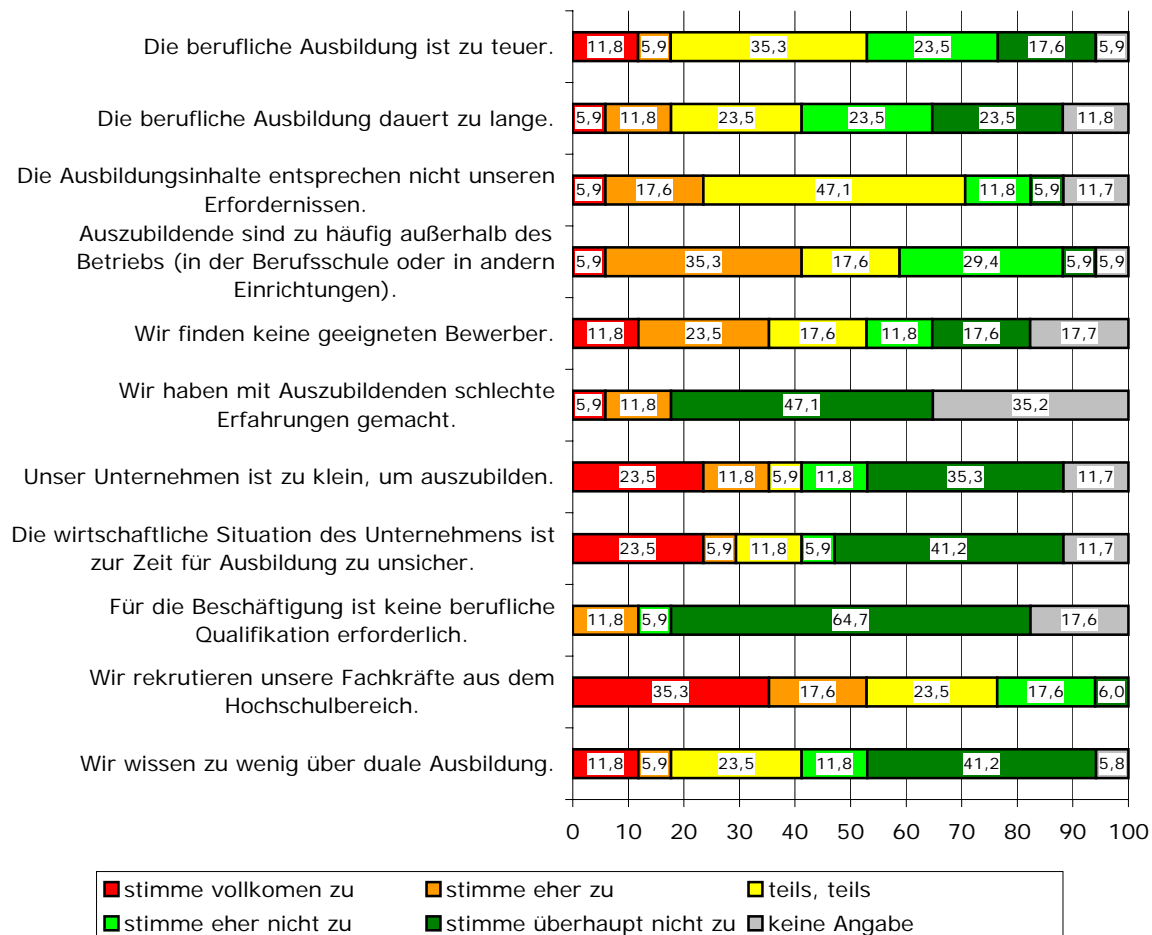


Abb. 33: Einschätzungen zur beruflichen Ausbildung in Unternehmen aus Markt- und Sozialforschung in Prozent

Änderungen, um innerhalb der Branche bzw. des eigenen Unternehmens die Ausbildungsneigung zu erhöhen, werden gegenwärtig kaum gefordert, da man „die Ergebnisse des neuen Ausbildungsberufes“ erst einmal abwarten möchte, wie es in einer Äußerung heißt.²⁰

4.3.2 Vertiefende Interviews

In diesem Berufsfeld wurden zwei vertiefende Interviews durchgeführt. Eines davon in einem Institut für Markt- und Sozialforschung, ein anderes in einem Großunternehmen mit einer eigenen Marktforschungsabteilung. In vielen Punkten sind die Einschätzungen der Interviewpartner ähnlich, die im Folgenden zusammengefasst wiedergegeben werden:

²⁰ Zu den vollständigen Aussagen, die im offenen Textfeld gemacht wurden, siehe Anhang, S. 124

- Die Einführung dieses neuen Berufes sei längst überfällig und wird einhellig begrüßt. Der Ausbildungsberuf ist kein Flächenberuf, d.h. er wird nur in einigen Städten und Regionen angeboten. Nicht in jeder Ausbildungsstadt ist auch eine entsprechende Berufsschule, so dass nur der Blockunterricht angeboten werden kann. Dies wird seitens des Instituts bedauert, sei aber momentan nicht änderbar.
- Dem Ausbildungsberuf werden gute Entwicklungschancen eingeräumt, da es in der Marktforschung bislang nichts Adäquates gibt. Das Potenzial an möglichen Ausbildungsplätzen wird bundesweit auf 300 jährlich eingeschätzt. Für Hamburg, als einem wichtigen Standort der Markt- und Sozialforschung in Deutschland, könnten jährliche Ausbildungszahlen von 50 bis 60 erreicht werden. Die Neuordnung des Berufs verlief am Ende sehr schnell, sodass sich noch nicht alle interessierten Unternehmen für das erste Ausbildungsjahr organisatorisch entsprechend aufstellen konnten. Aus diesem Grund wird für das Ausbildungsjahr 2007 nochmals ein Nachfrageschub erwartet.
- Dieser neue Ausbildungsberuf richtet sich an schulisch höherqualifizierte Jugendliche. Nach Bekunden der Interviewpartner würden nur hochschulberechtigte Schulabschlüsse für eine Ausbildung in Frage kommen. Deshalb spielen Programme und Maßnahmen für abgangschwache Jugendliche in diesem Berufsfeld keine Rolle. Auch eine gestufte Ausbildung wird nicht in Betracht gezogen. In vielen Instituten arbeiten studentische Hilfskräfte, die ihr Studium voraussichtlich nicht abschließen werden. Für diese Beschäftigten ist der neue Ausbildungsberuf zur Fachkraft für Markt- und Sozialforschung eine gute Möglichkeit der beruflichen Qualifizierung.
- Die Möglichkeit der Verbundausbildung ist für kleinere oder spezialisierte Unternehmen ein ausbildungsförderndes Instrument.
- Alternativen zur Rekrutierung von Fachkräften neben der Dualen Ausbildung werden nur im Hochschulbereich gesehen. Mit anderen kaufmännischen oder bürotechnischen Ausbildungsberufen wurden keine guten Erfahrungen gemacht.
- Da der Beruf noch so neu ist, können zum Image noch keine Aussagen getroffen werden. Kammern, Verbände und auch Unternehmen müssen die Ausbildung auf Seiten der Wirtschaft publik machen und auf der anderen Seite Jugendliche auf verschiedenen Veranstaltungen sowie in der Schule (Gymnasien) über die beruflichen Möglichkeiten informiert werden.

4.4 Dialogmarketing

Das Wichtigste in Kürze:

2005 wurde für diesen Dienstleistungsbereich ein gestufter Ausbildungsberuf eingeführt: die zweijährige Servicefachkraft für Dialogmarketing sowie der dreijährige Ausbildungsberuf Kaufmann/-frau für Dialogmarketing. In den zurückliegenden zwei Jahren wurden jeweils 54 neue Ausbildungsverträge abgeschlossen.

Auch hier kann über eine gezielte Informationskampagne ein Zuwachs an Ausbildungsplätzen erwirkt werden. So gab ein Viertel der Befragten an, keine Kenntnis über diese neuen Berufe zu haben. Die diesbezüglich vorhandenen Informationsdefizite zeigen sich auch bei den Einschätzungen über die zukünftige Entwicklung. Steigende Umsätze und Beschäftigtenzahlen und eine Steigerung des Fachkräfteanteils führen bei den ausbildenden Unternehmen nicht zwangsläufig zu einer Mehrausbildung. Jedoch planen 22% der befragten Unternehmen zukünftig erstmals auszubilden.

Die Kosten der Ausbildung werden von der Hälfte der befragten Unternehmen als zu hoch angesehen.

4.4.1 Onlinebasierte Erhebung

Für die Dialogmarketing-Branche wurden von der Handelskammer 67 Unternehmen gebeten, an der Umfrage teilzunehmen, 13 von ihnen, also knapp 20%, haben sich beteiligt. Damit sind auf Grund der geringen Fallzahl die quantitativen Ergebnisse nicht so belastbar, wie in den anderen untersuchten Branchen und Berufsfeldern.

Die Ausrichtung der befragten Unternehmen ist durchaus unterschiedlicher Natur. So sind 15,4% klassische Callcenter, 30,8% Dialogmarketinganbieter und 15,4% gehören zu den größeren Unternehmen mit einer eigenen Dialogmarketingabteilung. Weitere 23,1% zählen zu den sonstigen Dienstleistungsunternehmen.

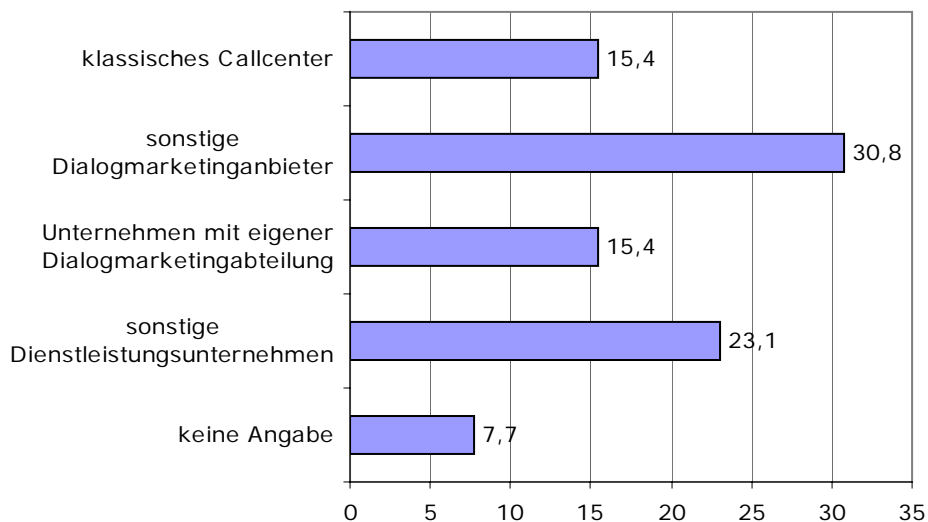


Abb. 34: Kategoriezugehörigkeit der beteiligten Unternehmen aus Dialogmarketing in Prozent

Mehr als die Hälfte der befragten Unternehmen (54,5%) ist bereits seit mehr als 10 Jahren am Markt, rund 27% hingegen erst seit maximal 5 Jahren. Zwischen 6 und 10 Jahren sind weitere 9,1% der Befragten in dieser Branche tätig.

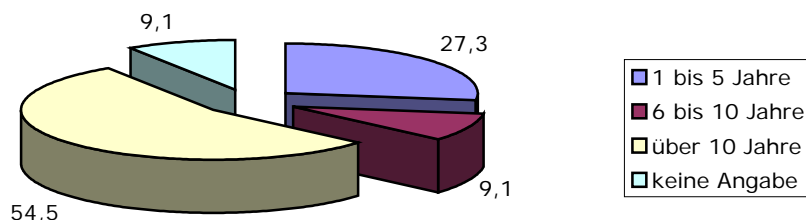


Abb. 35: Dauer der Marktpräsenz der beteiligten Unternehmen aus Dialogmarketing in Prozent

Die Angaben dieser Erhebung stammen auch bei den Beteiligten der Dialogmarketing-Branche überwiegend von deren Geschäftsführern (63,6%). Mit jeweils 18,2% nahmen darüber hinaus ebenfalls Ausbilder und in sonstigen Positionen der Firmen Beschäftigte teil.

Etwas mehr als ein Drittel (36,4%) der beteiligten Firmen hat bis zu 5 Mitarbeiter. Mit jeweils 18,2% teilt sich der Rest der Befragten auf Unternehmen der Größenordnungen von 6 bis 20, 101 bis 500 sowie mehr als 1000 Mitarbeiter.

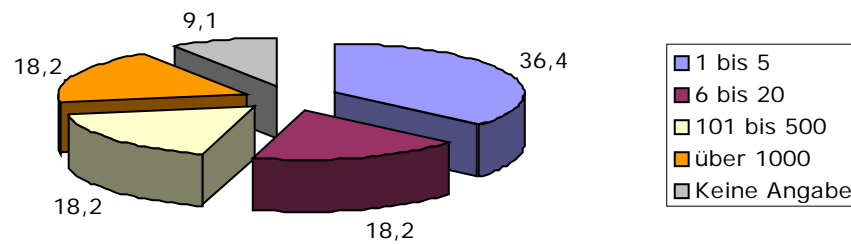


Abb. 36: Betriebsgröße der befragten Unternehmen aus Dialogmarketing nach Mitarbeiterzahl in Prozent

Bei der Verteilung des Fachkräfteanteils auf die Gesamtbeschäftigtenzahl zeigt sich ein relativ uneinheitliches Bild. Die Nennungen für den Anteilsbereich von 76 bis 95% stammen von größeren Unternehmen. Bei den kleinen Unternehmen bewegen sich laut der gemachten Angaben die Fachkräfteanteile entweder auf einem sehr niedrigem Niveau von unter 25% oder aber sie übersteigen sogar die 95%-Marke des gesamten Personalbestands.

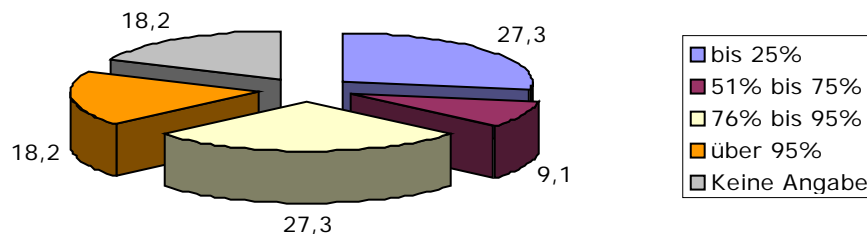


Abb. 37: Anteil der Fachkräfte bezogen auf die Gesamtbeschäftigtenzahl im Unternehmen aus Dialogmarketing in Prozent

In der Dualen Ausbildung engagieren sich derzeit insgesamt 44,4 % der befragten Unternehmen. Gut ein Drittel bildet bereits seit mehr als drei, rund 11% seit bis zu drei Jahren aus. Für die Zukunft planen weitere 22,2% als Ausbildungsbetrieb tätig zu werden.

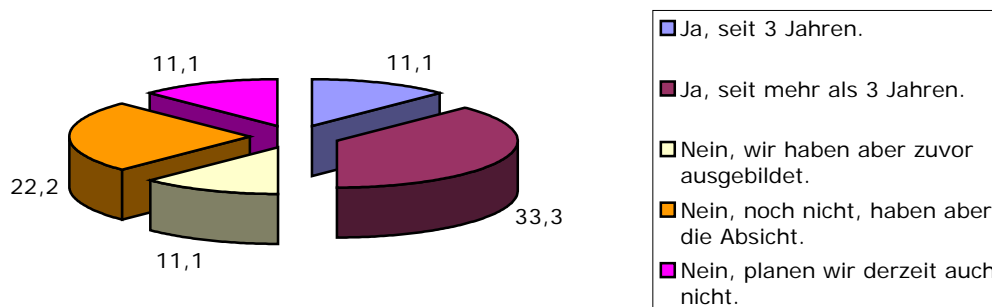


Abb. 38: Tätigkeitsdauer als Ausbildungsbetrieb der beteiligten Unternehmen aus Dialogmarketing in Prozent

Neben der Servicefachkraft für Dialogmarketing und dem Kaufmann bzw. der Kauffrau für Dialogmarketing bilden 23,1% der befragten Unternehmen zusätzlich in anderen kaufmännischen, 15,4% auch in nicht-kaufmännischen Berufen aus.

Auf die Frage, ob der neue gestufte Ausbildungsberuf Fachkraft für Dialogmarketing bzw. Kaufmann/-frau für Dialogmarketing bekannt sei, gaben 25% an, davon keine Kenntnis zu haben. Jedoch ist dieser neue Beruf für 12,5% von ihnen durchaus von Interesse. Für ein Viertel der Befragten, die mit dem Bildungsgang vertraut sind, spielt dieser keine weitere Rolle. Dem entgegen meint eine Mehrheit (37,5%) mit dem gleichen Kenntnisstand, das Angebot sei für sie sehr interessant.

Das Zukunftspotenzial dieser zwei Ausbildungsberufe wird auch durch die Angaben bzw. Nichtangaben der befragten Unternehmen bestätigt. So konnte keiner der Befragten der Aussage zustimmen, dass sich diese neuen Ausbildungsberufe nicht durchsetzen können.

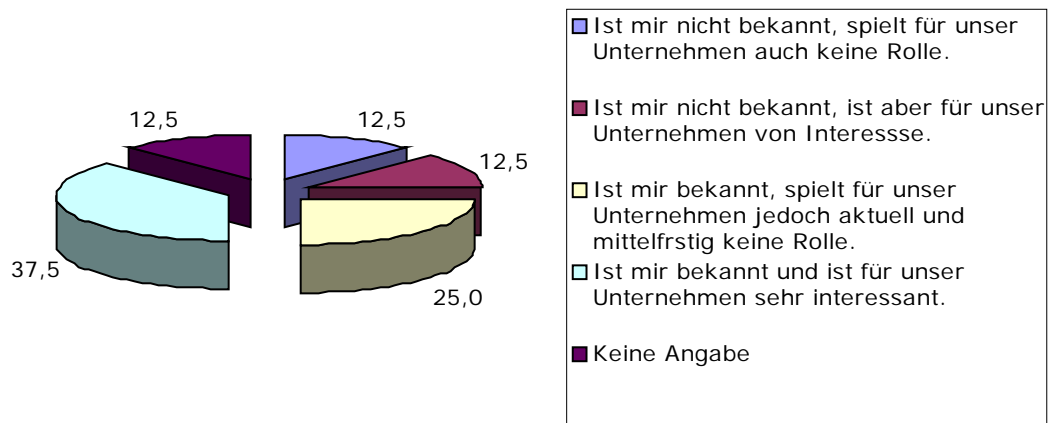


Abb. 39: Bekanntheitsgrad der gestuften Ausbildung bei den beteiligten Unternehmen aus Dialogmarketing in Prozent

Auch in dieser Branche ist der zu erwartende personelle Ersatzbedarf äußerst gering. So gaben 72,7% der Befragten an, dass bis zu 5% ihrer Mitarbeiter in den nächsten drei Jahren in den Altersruhestand gehen wird. Der verbleibende Rest konnte dies nicht einschätzen bzw. machte keine Angabe.

Die wirtschaftliche Entwicklung wird von allen Teilnehmern der Erhebung durchweg positiv gesehen. Annähernd zwei Drittel (63,7%) rechnen für die nächsten drei Jahre mit einem Aufwärtstrend; 18,2% glauben dabei sogar an eine Steigerung ihres Umsatzes von 11% und mehr. Die Ansicht, dass die wirtschaftliche Entwicklung auf gleichbleibendem Niveau verharren werde, teilen gut ein Viertel der Befragten (27,3%).

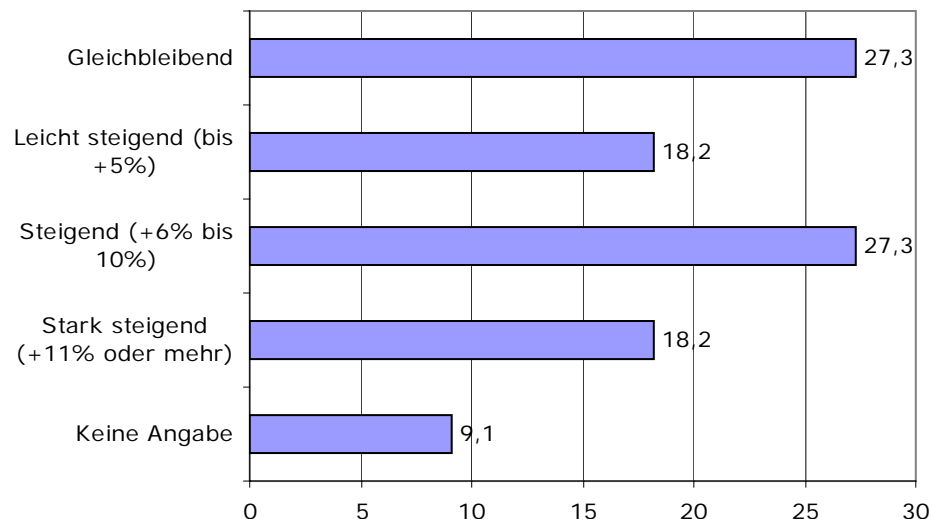


Abb. 40: Prognose zur wirtschaftlichen Entwicklung des Unternehmens aus Dialogmarketing für einen 3-Jahres-Zeitraum in Prozent

Bei den Untersuchungsergebnissen für die Dialogmarketing-Branche bestätigt sich ein weiteres Mal, dass ein erwarteter Umsatzanstieg erkennbare Zuwächse in den Mitarbeiterzahlen in Aussicht stellt. So geht mehr als die Hälfte der Befragten (55,6%) von einer leichten Aufstockung ihres Personalbestandes aus, gut ein Fünftel (22,2%) rechnet bereits mit einer zwischen 6 und 10% steigenden Mitarbeiterzahl. Immerhin 11% meinen sogar, die Summe ihrer Beschäftigten werde sich in den nächsten drei Jahren um mehr als 10% erhöhen.

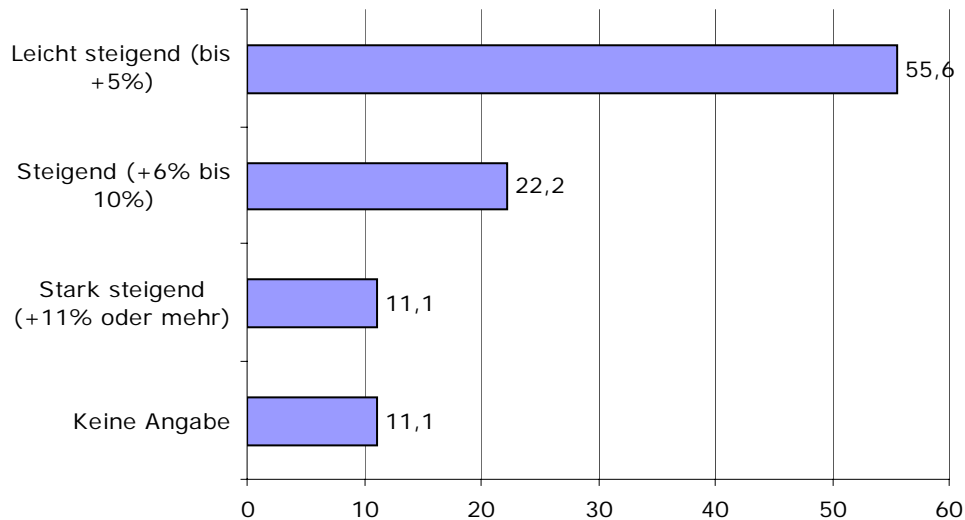


Abb. 41: Prognose zur Entwicklung der Mitarbeiterzahlen des Unternehmens aus Dialogmarketing für einen 3-Jahres-Zeitraum in Prozent

Hinsichtlich des zukünftigen Fachkräfteanteils in ihrem Unternehmen gehen zwei Drittel der Befragungsteilnehmer von einem steigenden Niveau aus. Nur jeweils 11% glauben für die Zukunft, dass ihr Bedarf an qualifiziertem Personal für das Dialogmarketing stagnieren bzw. zurückgehen werde.

Diese positive Prognose wird zumindest in den befragten Ausbildungsbetrieben nicht zu einer Erhöhung der zur Zeit vorhandenen Zahl von Ausbildungsplätzen führen. Zur Frage, wie der Auszubildendenstand innerhalb ihres Unternehmens in 3 Jahren aussehen werde, gaben alle an, hier von keiner Veränderung auszugehen.

Die Verbundausbildung ist bei den in diesem Berufsfeld tätigen Firmen offensichtlich nicht von sehr großem Interesse, geht man von den vorliegenden Erhebungsdaten aus. Mehr als ein Drittel der Beteiligten äußerten sich in diesem Sinne ablehnend. Ein ebenso hoher Prozentsatz gab an, diese Frage nicht beurteilen zu können, was - wie in den vorhergehend betrachteten Branchen - auf mangelnde Informationen schließen lässt. Lediglich 12,5% bekundeten, ein Interesse am Thema zu haben.

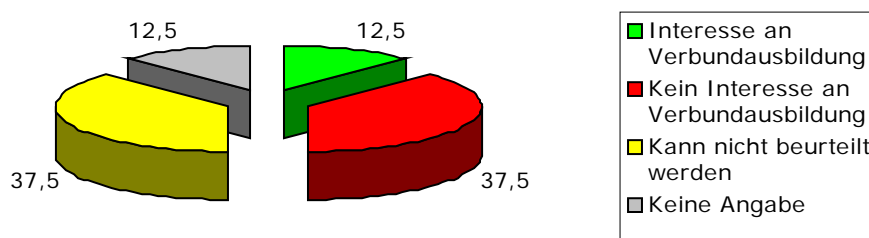


Abb. 42: Interesse an Verbundausbildung von Unternehmen aus Dialogmarketing in Prozent

Stärker als in anderen Branchen werden im Dialogmarketing die Kosten von Ausbildung kritisch gesehen. Während die Hälfte aller Befragten hierin zumindest teilweise ein Problem erkennt, korrespondiert diese Ansicht mit den zustimmenden Aussagen, dass ihr Unternehmen für Ausbildung zu klein (25%) bzw. dessen wirtschaftliche Situation dafür zu schwierig sei (12,5%). Allerdings steht zu vermuten, dass das Übergewicht von Firmen kleinerer Größenordnungen²¹ hier seinen Niederschlag findet.

Die erhobenen Daten lassen belegen, dass die schulische Qualifikation der Bewerber deren Ausbildungsmöglichkeiten für einen Beruf im Dialogmarketing regelt. Für jeweils 37,5% der ausbildenden oder ausbildungsinteressierten Unternehmen sollten die Bewerber einen Realschulabschluss (37,5%) bzw. die Allgemeine Hochschulreife mitbringen. Stellen 12,5% der Befragten an den Schulabschluss ihrer Bewerber keine Anforderungen, so steht diesen aber auch lediglich die Ausbildung zur Servicefachkraft für Dialogmarketing offen.

Ein Zugang in den Beruf Kaufmann für Dialogmarketing ohne Qualifikation wird von den Beteiligten an der Erhebung praktisch ausgeschlossen. Drei Viertel von ihnen verneinen diese Frage, deren Ergebnis sich auch in den Äußerungen zum gewünschten Bildungshintergrund ihres zukünftigen Personals spiegelt. Hochschulqualifikation spielt hier eine gewichtige Rolle und ist für 12,5% der Befragten sogar eine unabdingbare Voraussetzung.

Die Ausbildungspraxis mit ihren Rahmenbedingungen ist in den Augen der meisten Umfragebeteiligten akzeptabel. Dauer, Inhalte und Unterrichtsverteilung bzw. Praxisanteile werden nicht bzw. kaum beanstandet.

Als problematisch stellt sich offenkundig aber auch in dieser Branche die Suche nach geeigneten Bewerbern dar. Legt man hier die Umfragedaten zugrunde, haben die Hälfte aller Befragten diesbezüglich entweder gar keinen (12,5%), wenig (12,5%) oder zumindest teilweise keinen Erfolg (25%). Auch hier zeigt sich jedoch, dass nach einmal erfolgreicher Suche große Zufriedenheit mit den Auszubildenden herrscht.

²¹ Vgl. Abb. 36: Betriebsgröße der befragten Unternehmen aus Dialogmarketing nach Mitarbeiterzahl in Prozent

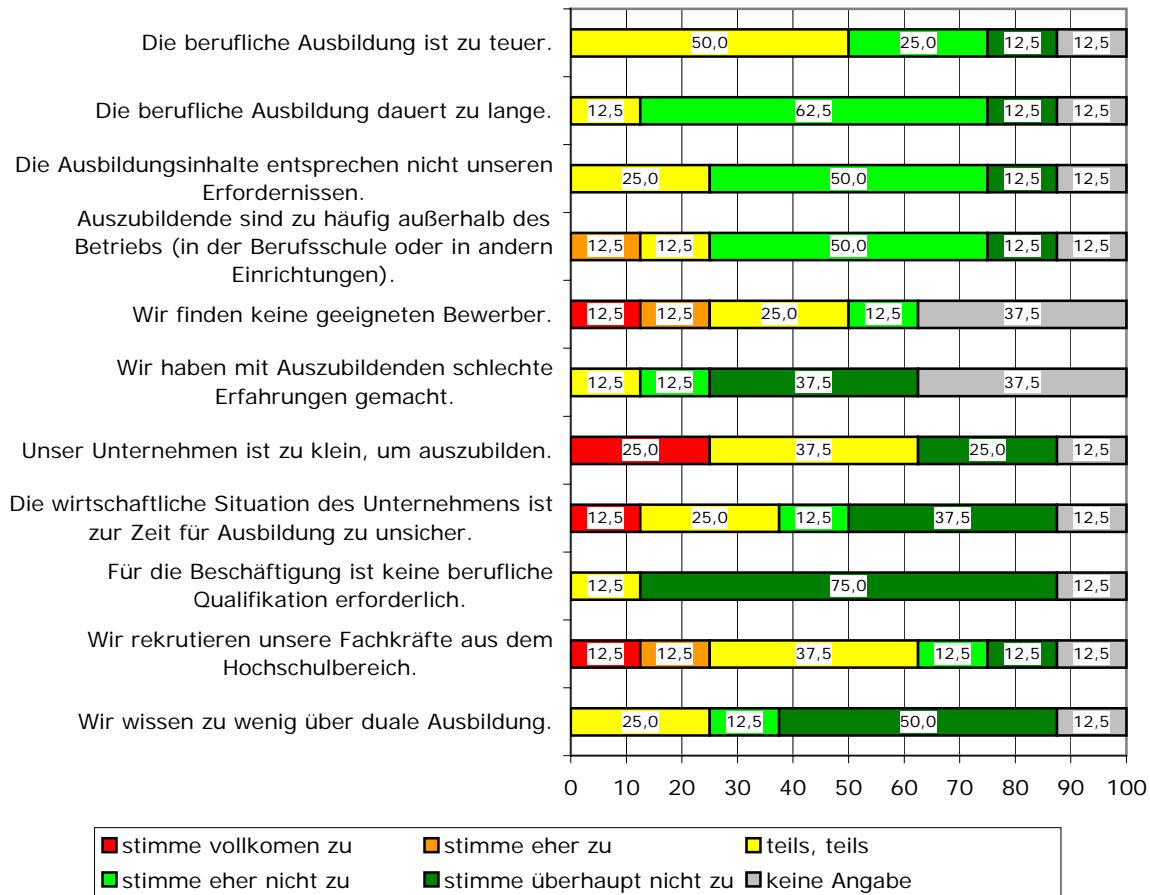


Abb. 43: Einschätzungen zur beruflichen Ausbildung in Unternehmen aus Dialogmarketing in Prozent

Im Dialogmarketing tätige Unternehmen decken den überwiegenden Teil ihres Personalbedarfs durch Rekrutierung von qualifizierten Mitarbeitern anderer Unternehmen oder durch Hilfskräfte, wie die von den beteiligten Unternehmen gemachten Angaben zeigen. Eigene Auszubildende stellen einen Anteil von gut 30%, eigene Studierende von lediglich knapp 8%. Wie sich vorangehend bereits gezeigt hat, nehmen Hochschulabsolventen einen wichtigen Platz in der Personalbeschaffung dieser Unternehmen ein. Er wird hier mit etwas weniger als einem Drittel beziffert.

Für die Suche nach Bewerbern nutzen die Befragten einerseits das Internet, andererseits Anzeigen in den klassischen Printmedien sowie Recruitingmessen. Mit jeweils 38,5%igem Anteil sind diese Quellen anscheinend erheblich ertragreicher als die lediglich mit 7,7% Nutzung angegebenen Personalüberlassungen.

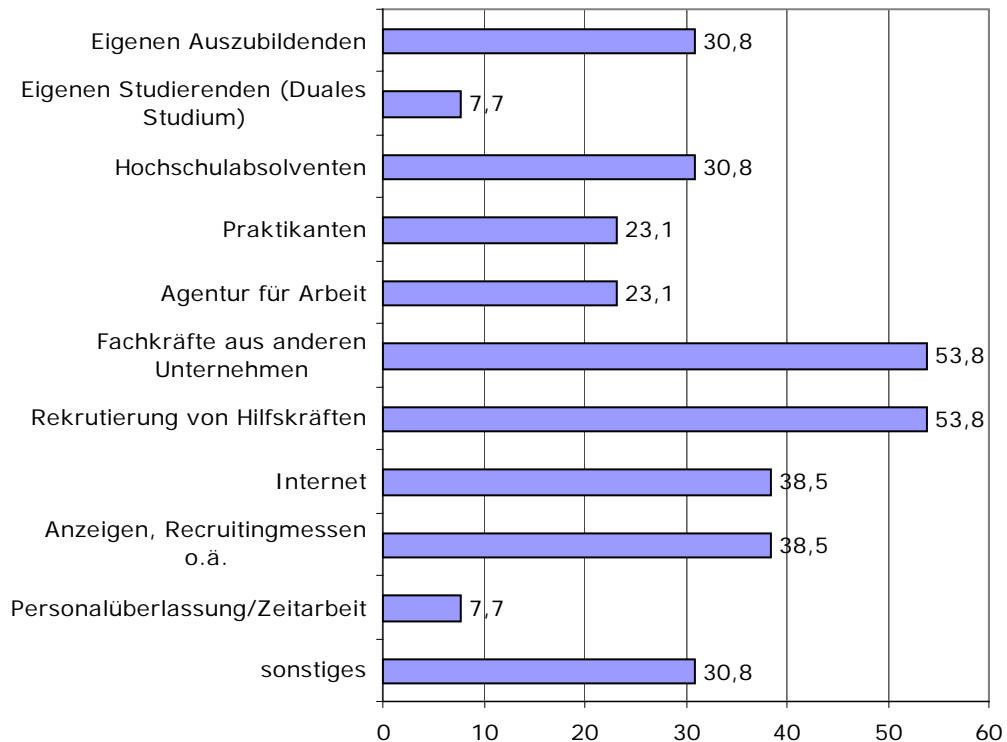


Abb. 44: Angaben zur Deckung des Personalbedarfs des Unternehmens aus Dialogmarketing mit möglichen Mehrfachnennungen in Prozent

Von der Möglichkeit, sich zu gewünschten Veränderungen hinsichtlich einer erhöhten Ausbildungsneigung der Unternehmen zu äußern, machten in dieser Branche nur drei Befragte Gebrauch.²² Thematisiert werden von ihnen sowohl Mängel an den Rahmenbedingungen der Ausbildung als auch Bewerberprobleme.

So finden sich in einer Wortmeldung gleich mehrere Forderungen, insofern dort von „finanzielle[r] und organisatorische[r] Unterstützung und Abbau der notwendigen Formalitäten und des organisatorischen Aufwandes“ die Rede ist. „Wir haben alle fertige Ausbildungen, teilweise Studium und Berufserfahrung“, heißt es in einer anderen Äußerung, „aber keiner hat einen ‚Ausbilderschein‘, und somit blockiert dieser fehlende ‚Schein‘ mittelfristig eine Ausbildungsstelle.“ In einem weiteren Kommentar wird zum wiederholten Mal ein „höherer Bildungsstand der Schulabgänger“ angemahnt und gleichzeitig angeregt, dass „mehr freiwillige Praktika (z.B. in den Sommerferien) [...] Ihnen den Einstieg erleichtern [würden]“.

4.4.2 Vertiefende Interviews

In den vertiefenden Interviews wurden die Unterschiede zwischen den Ausbildungsberufen Servicefachkraft und Kaufmann/-frau für Dialogmarketing deutlich, wie die folgende kurze Zusammenfassung zeigt:

²² Zu den vollständigen Aussagen siehe Anhang, S. 124

- Die Bedeutung dieser Service- und Vertriebsform wird nach Einschätzungen der Interviewpartner wirtschaftlich wie auch beschäftigungsrelevant weiter ansteigen. Die Dienstleistungsbreite und –tiefe werden zunehmen. Durch die Einführung dieser Berufe wird die Professionalisierung der Branche deutlich. Die Ausbildung von qualifizierten Mitarbeitern wird gegenwärtige und zukünftige Qualitätsprobleme beheben. Zur Zeit werden in der Branche zu einem großen Teil Hilfskräfte beschäftigt. Durch die Ausbildung von qualifizierten Mitarbeitern kann nach Ansicht der Interviewpartner die branchenüblich hohe Mitarbeiterfluktuation abgebaut werden. Die hohe Fluktuation, vorwiegend unter den Hilfskräften, ist ein großes betriebswirtschaftliches Problem in der Branche.
- Die Anforderungen an Fachkräfte hängen in dieser Branche besonders stark vom Leistungsspektrum des jeweiligen Unternehmens ab. So werden in einem Callcenter, das vorwiegend eine Hotline betreut (passiv), andere Kompetenzen gefordert, als in einem Direktmarketingunternehmen (aktiv). Auch die Bereiche Inbound bzw. Outbound spielen hinsichtlich der beruflichen Qualifizierung der Mitarbeiter eine wichtige Rolle, insofern hier zwischen der Erbringung von Service- und/oder Vertriebsleistungen vom eigenen Unternehmen und Serviceleistungen für ein oder mehrere andere Unternehmen unterschieden wird. So werden in klassischen Callcentern, die vorwiegend Hotlines betreuen, eher Servicefachkräfte benötigt und ausgebildet, als in vertriebsorientierten Bereichen. Hier sind die Kompetenzen von Kaufleuten für Dialogmarketing gefordert.
- Die Einführung dieser neuen Berufe wird begrüßt. Beide Berufe werden nachgefragt und die Nachfrage wird steigen.
- Für die Ausbildung zur Servicefachkraft für Dialogmarketing ist der schulische Abschluss nicht besonders wichtig. Sozialkompetenz, Sprachgefühl und Stressresistenz sind für dieses Berufsfeld jedoch erforderlich.
- Für den Ausbildungsberuf Kaufmann/-frau für Dialogmarketing sollte, wie auch in den anderen kaufmännischen Ausbildungsberufen, mindestens ein guter Real schulabschluss mitgebracht werden.

4.5 Schutz und Sicherheit

Das Wichtigste in Kürze:

Der Anstieg der Auszubildendenzahlen für Fachkräfte für Schutz und Sicherheit der vergangenen Jahre konnte auch 2006 fortgesetzt werden. So nahm die Anzahl neuer Ausbildungsverträge von 56 (2005) auf 90 (2006) um 60,7% zu. Eine gestufte, um die kaufmännischen Inhalte bereinigte, zweijährige Ausbildung würde weitere Ausbildungspotenziale freisetzen, da diese verstärkt in dem Objektbereich eingesetzt werden könnten.

Obwohl von den befragten Unternehmen mehrheitlich ein Umsatz- und Beschäftigtenwachstum prognostiziert wird und auch der Anteil an Fachkräften in den Unternehmen steigen wird, ist die Quote von Befragten, die ihre Ausbildungsaktivitäten ausweiten werden, mit 11% relativ schwach.

Der Beruf ist noch relativ neu. Durch gezielte Informationen für Jugendliche, aber auch kleinere Unternehmen, die die verschiedenen Möglichkeiten der Ausbildung im Dualen System noch nicht kennen, kann dieser Ausbildungsberuf noch an Bedeutung hinzugewinnen. Ein weiterer Qualifizierungsschub kann einsetzen, wenn die Kunden über dieses Berufsbild informiert werden.

4.5.1 Onlinebasierte Erhebung

Zur Teilnahme an der onlinebasierten Betriebsbefragung schrieb die Handelskammer 39 Mitgliedsunternehmen aus der Branche Schutz und Sicherheit an. 19 folgten der Aufforderung, was einem Prozentsatz von 48,7 entspricht.

Von den sich beteiligenden Unternehmen sind gut 63% länger als 10 Jahre in ihrem Geschäftsfeld tätig. Rund 21% haben zwischen 6 und 10 Jahre Anteil am Markt, weitere 15,8% maximal 5 Jahre.

Auch in diesem Berufsfeld waren an der Erhebung vorwiegend Geschäftsführer beteiligt. Gegenüber den anderen Befragten aus Personalleitung (5,3%), Ausbildung (15,8%) und sonstigen Positionen (26,3%) nehmen ihre Aussagen mit 52,6% den größten Anteil ein.

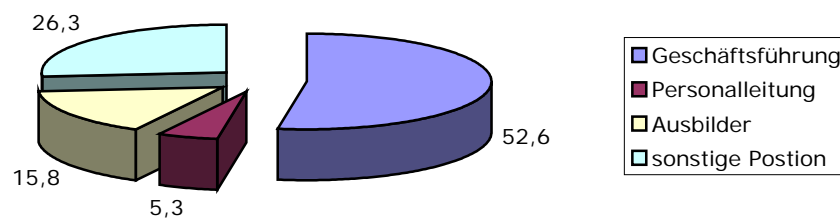


Abb. 45: Befragtenposition im Unternehmen der Schutz- und Sicherheitsbranche in Prozent

Die Beschäftigtenzahlen der teilnehmenden Firmen sind sehr heterogen. So haben jeweils 15,8% 1 bis 5 bzw. 6 bis 20 Mitarbeiter. Einen Anteil von rund 42% teilen sich Unternehmen der Größenordnung von über 100 bis 500 Mitarbeiter mit Großunternehmen von mehr als 1000 Arbeitnehmern. Alle weiteren Anteile entfallen auf die noch verbleibenden Kategorien.

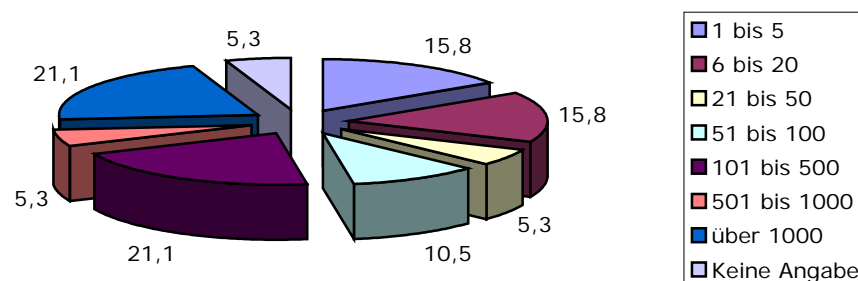


Abb. 46: Betriebsgröße der befragten Unternehmen der Schutz- und Sicherheitsbranche nach Mitarbeiterzahl in Prozent

Mit der Verteilung von Fachkräften verhält es sich ähnlich. Hier zeigt sich beispielsweise, dass deren Anteil in den größeren Unternehmen geringer ist. So stammen zwei Drittel der Angaben zu einem Fachkräfteanteil von maximal 50% von Unternehmen, die mehr als 51 Mitarbeiter beschäftigen.

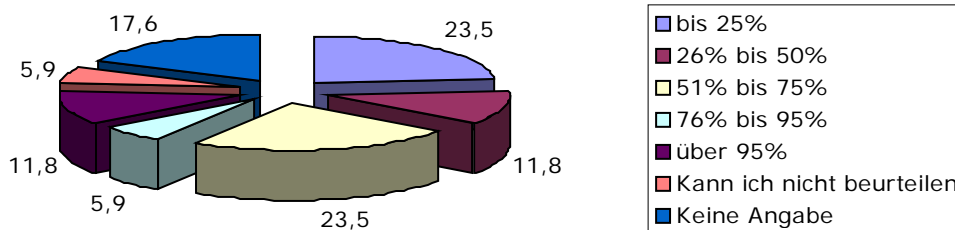


Abb. 47: Anteil der Fachkräfte bezogen auf die Gesamtbeschäftigtenzahl im Unternehmen der Schutz- und Sicherheitsbranche in Prozent

Größere Ersatzbedarfe durch Altersruhestand werden für die Zukunft nicht erwartet. 41,2% der Befragten gaben an, dass in den kommenden drei Jahren nur bis zu 5% der Belegschaft in den Altersruhestand gehen werden. Bei weiteren 5,9% sind dies 6 bis 10%.

Der Großteil der beteiligten Unternehmen geht für die nahe Zukunft von Umsatzsteigerungen aus. So gaben jeweils 23,5% an, der Umsatz werde in einem 3-Jahres-Zeitraum leicht bzw. stark steigen. Weitere 17,6% erwarten einen Zuwachs von 6 bis 10%. Jeweils 17,6% gehen von einer Stagnation bzw. einem Rückgang zwischen 6 und 10% aus.

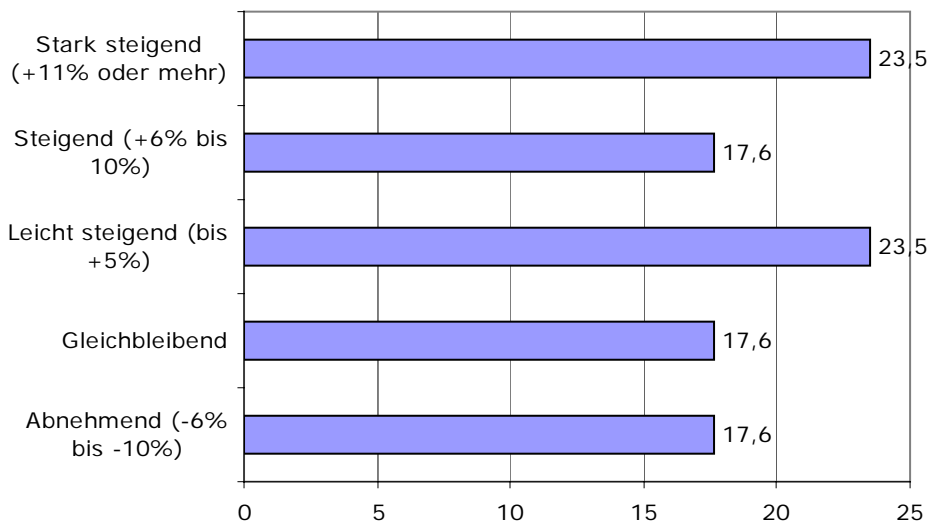


Abb. 48: Prognose zur wirtschaftlichen Entwicklung des Unternehmens der Schutz- und Sicherheitsbranche für einen 3-Jahres-Zeitraum in Prozent

Wie in den vorangehend betrachteten Branchen führen prognostizierte Umsatzzunahmen auch zu einer Mehrbeschäftigung in den jeweiligen Unternehmen. Ein Drittel der beteiligten Firmen geht von einem leichten Mitarbeiterzuwachs aus. Jeweils 13,3% sind der Meinung, ihre Mitarbeiterzahlen werden innerhalb der nächsten drei Jahre entweder steigen oder sogar stark steigen.

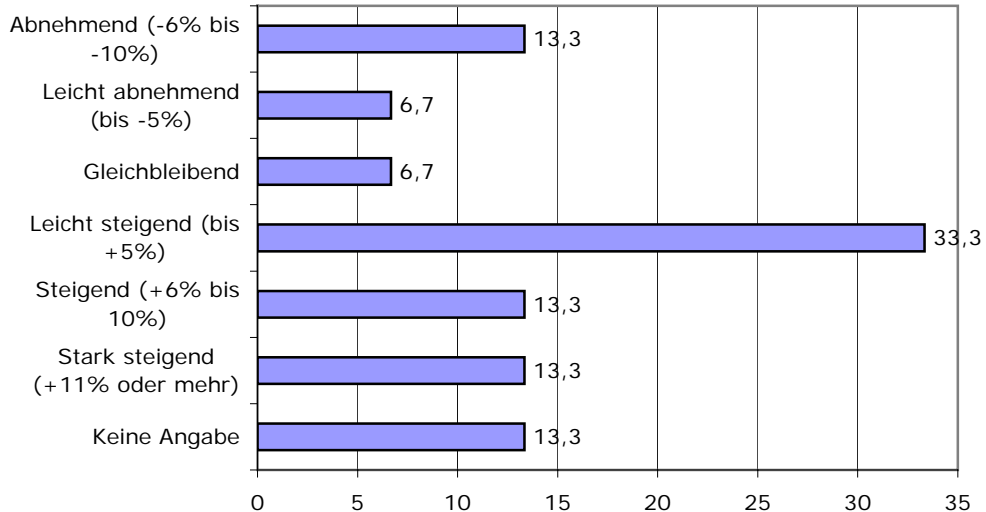


Abb. 49: Prognose zur Entwicklung der Mitarbeiterzahlen des Unternehmens der Schutz- und Sicherheitsbranche für einen 3-Jahres-Zeitraum in Prozent

Ein Qualifizierungstrend zeichnet sich ebenfalls ab. So gehen 46,7% der Befragten von einem steigenden Anteil an qualifiziertem Personal aus. Ungefähr ein Viertel (26,7%) denkt, der Fachkräfteanteil werde in ihrem Unternehmen auf dem gegenwärtigen Stand bleiben.

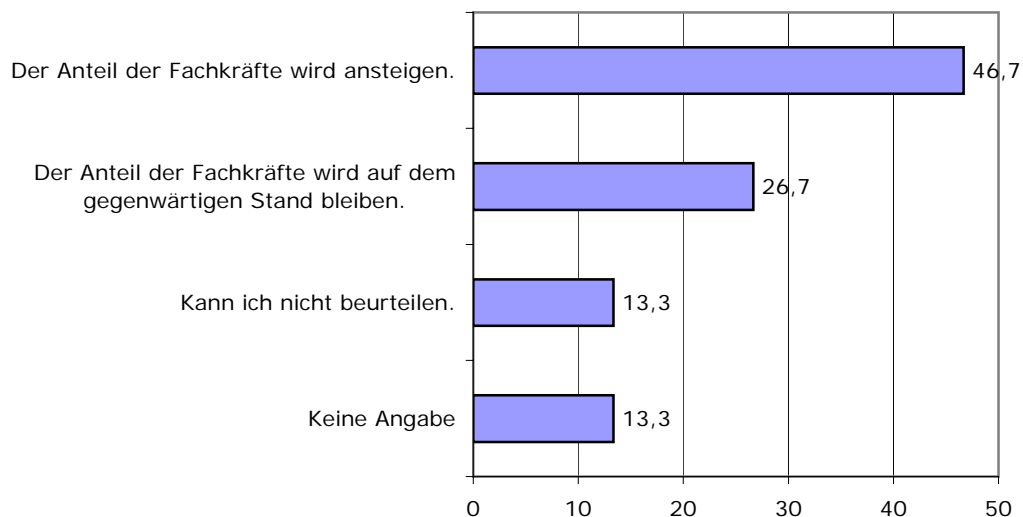


Abb. 50: Prognose zur Entwicklung des Fachkräfteanteils im Unternehmen der Schutz- und Sicherheitsbranche für einen 3-Jahres-Zeitraum in Prozent

Diese Prognosen führen erstaunlicherweise nicht zu der Einschätzung, dass auch die Ausbildungszahlen steigen werden. So gehen 88,9% der bereits als Ausbildungsbetrieb tätigen Unternehmen von diesbezüglich gleichbleibenden Aktivitäten aus. Nur 11,1% sehen für sich ein verstärktes Engagement voraus.

Es kann einerseits vermutet werden, dass der zusätzliche Fachkräftebedarf aus IHK-geprüften Schutz- und Sicherheitskräften rekrutiert wird. Dabei würde diese These durch die überwiegenden Einschätzungen (41,6% Zustimmung) gestützt, dass eine IHK-Weiterbildung für die Beschäftigten vollkommen ausreichend sei.

Andererseits ist es ebenso denkbar, dass die noch mangelhafte Informationslage den Ausschlag gegeben haben könnte. So stimmen 16,7% der Aussage: „Wir wissen zu wenig über Duale Ausbildung“ eher zu. Weitere 25% bestätigen dies zumindest teilweise, wobei sämtliche dieser Nennungen von Ausbildungsbetrieben stammen.

Neben den Aussagen zu dieser Thematik finden sich außerdem zwei weitere, in ihrer relativen Bestimmtheit auffallende Ergebnisse im Fragenkomplex der Einschätzungen zur beruflichen Ausbildung. Beide lassen sich möglicherweise ebenso als Argument für die sich abzeichnende Enthaltensamkeit hinsichtlich einer Ausbildungstätigkeit ins Feld führen, insofern sie die Kosten- bzw. Ressourcenseite repräsentieren: Gut ein Drittel der Befragten schätzen die berufliche Ausbildung als eher zu teuer ein und genau ein Viertel ist außerdem der Überzeugung, ihr Unternehmen wäre zu klein, um ausbilden zu können.

Letztlich findet sich auch hier wiederum die fast durchgängig geäußerte Klage hinsichtlich der Schwierigkeiten, geeignete Bewerber zu finden. Mehr als 40% der Beteiligten sehen hierin ein Problem, darin enthaltene rund 17% zumindest teilweise.

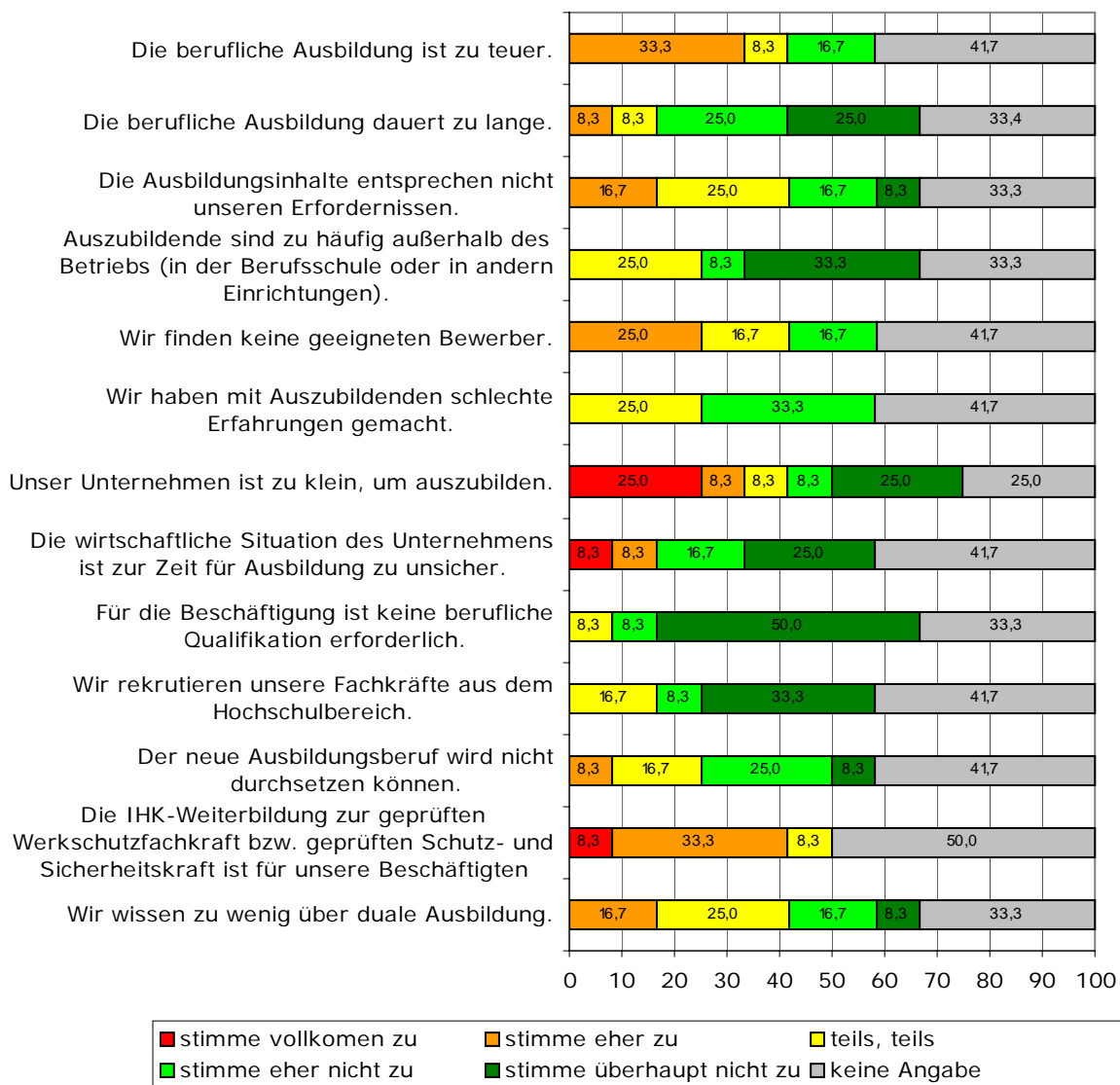


Abb. 51: Einschätzungen zur beruflichen Ausbildung in Unternehmen der Schutz- und Sicherheitsbranche in Prozent

In nahezu der Hälfte der befragten Unternehmen wird seit mehr als 3 Jahren ausgebildet, weitere 13,3% engagieren sich diesbezüglich bisher seit 3 Jahren. Etwa ein Viertel (26,7%) bildet weder aktuell noch mittelfristig aus.

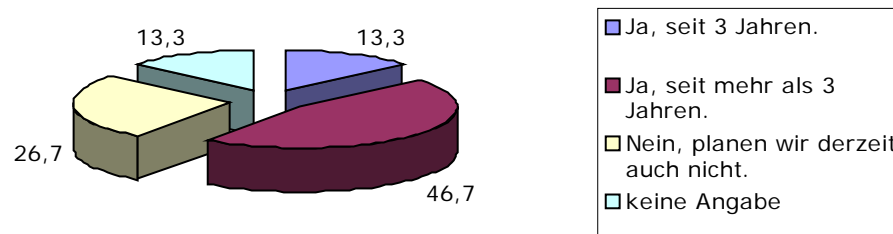


Abb. 52: Tätigkeitsdauer als Ausbildungsbetrieb der beteiligten Unternehmen der Schutz- und Sicherheitsbranche in Prozent

Der Ausbildungsberuf zur Fachkraft für Schutz und Sicherheit wird gegenwärtig nur von 5,3% der teilnehmenden Firmen angeboten. In jeweils 10,5% der Fälle wird in kaufmännischen bzw. handwerklichen Berufen ausgebildet. In den technischen und anderen Berufen sind dies jeweils 5,3%.

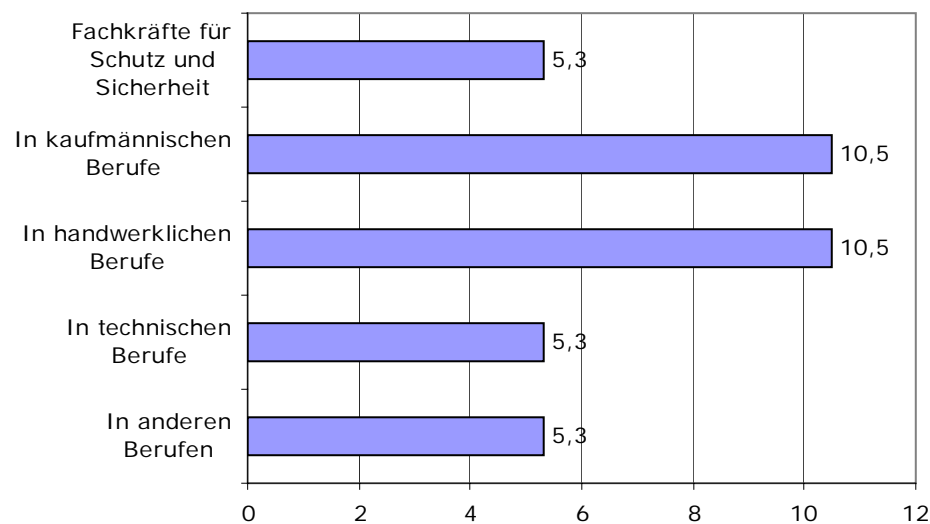


Abb. 53: Angebot an Ausbildungsberufen in Unternehmen der Schutz- und Sicherheitsbranche in Prozent

58,3% der Beteiligten wünschen sich von ihren Bewerbern einen Realschulabschluss; dagegen spielt für 8,3% die schulische Qualifikation keine Rolle.

Die Form der Einstiegsqualifizierung nicht zu kennen gaben 25% der Befragten an. Zwar wurde sie bei 8,3% von ihnen bereits praktiziert, für den Großteil (58,3%) ist sie jedoch jetzt und auch in absehbarer Zeit nicht vorstellbar.

Einer gestuften Ausbildung in diesem Beruf stehen 16,7% aufgeschlossen gegenüber, gleich viele sprechen sich deutlich dagegen aus. Weitere 8,3% würden diese Möglichkeit in ihrem Unternehmen eher nicht anbieten. Ein Viertel ist in dieser Frage indifferent.

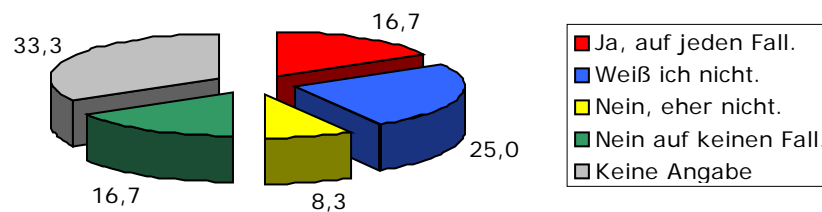


Abb. 54: Bereitschaft des Unternehmens der Schutz- und Sicherheitsbranche eine zweijährige Ausbildung durchzuführen in Prozent

Wortmeldungen zur offenen Frage nach möglichen Veränderungen zur Erhöhung der Ausbildungsneigung von Unternehmen finden sich in dieser Branche eher wenige.²³ Mit den hier zu lesenden Forderungen „praxisorientierter ausbilden“ und „Personalkosten senken“, werden jedoch offenkundig bestehende, wenn auch eher pauschale Kritikpunkte benannt. Erheblich konkreter ist da eine Anmerkung, in der der Wunsch geäußert wird, dass „die Zusammenarbeit mit Ausbildungsstätten wie Jugendbildung Hamburg zur Vorbereitung auf die Prüfungen [...] angeboten und in die Verträge aufgenommen werden [sollte]; zur Minderung der Ausbildungskosten und Förderung der Auszubildenden“.

4.5.2 Vertiefende Interviews

Auch in der Schutz- und Sicherheitsbranche konnten die vertiefenden Interviews weiteren Aufschluss über die existierenden Möglichkeiten geben. Die Zusammenfassung der wesentlichen Inhalte gibt dazu einen entsprechenden Überblick:

- Beschäftigung in der Branche wurde viele Jahre durch zwei Typen geprägt: IHK-geprüfte Sicherheitsfachkräfte und Hilfskräfte. Durch den neuen Ausbildungsberuf kommt ein ergänzender dritter Typ hinzu. Werden die ersten zwei Typen vorwiegend in dem gewerblichen Bereich direkt bei den Objekten eingesetzt, übernimmt die Fachkraft in der vorliegenden Ausprägung eher leitende und verwaltungstechnische Arbeiten im Sicherheitsgewerbe. Nach Ansicht der Befragten wird es nicht zu einer Qualifikationsverschiebung von IHK-geprüften zu ausgebildeten Fachkräften für Schutz und Sicherheit kommen. Diese zwei Qualifikationen stehen eher ergänzend als konkurrierend nebeneinander.

²³ Zu den vollständigen Aussagen siehe Anhang, S. 124

- Nach Ansicht eines Interviewpartners gibt es auf beiden Seiten noch starke unausgeschöpfte Potenziale: Viele, vorwiegend kleine Unternehmen sind weder über den neuen Ausbildungsberuf, noch über die betrieblichen Möglichkeiten in und um das Duale System informiert. Auf der anderen Seite hat sich dieser relativ neue Ausbildungsberuf sowohl bei den Dienstleistungsnachfragern (Kunden) als auch in der Öffentlichkeit - und dort vorwiegend bei den Schülern als potenziellen Auszubildenden - noch nicht vollkommen etabliert. Über eine gezielte Informationspolitik kann dieser Engpass behoben werden. Auch über die Möglichkeiten der Verbundausbildung sollten gerade kleinere Unternehmen informiert werden.
- Einer gestuften Ausbildung steht ein Befragter ablehnend gegenüber. In seinem Unternehmen besteht auch für abgangsschwache Jugendliche die Möglichkeit, eine berufliche Qualifizierung zu erlangen. Ein anderer Befragter sieht jedoch gerade hier große Potenziale in seinem Unternehmen, wie auch in der Branche. Ein um die kaufmännischen Inhalte bereinigter, zweijähriger Ausbildungsberuf würde zu einer verstärkten Ausbildung führen. Diese Fachkräfte könnten dann vermehrt in dem personalintensiven Objektbereich eingesetzt werden.
- Die nachgefragte Qualität der Dienstleistungen bestimmt maßgeblich die Rekrutierung und Ausbildung von Fachkräften. Die öffentlichen Auftraggeber können über transparente Vergabeverfahren eine zusätzliche Ausbildungsbereitschaft in der Wirtschaft aktiv unterstützen.

4.6 Gebäudereinigerhandwerk

Das Wichtigste in Kürze:

Gegenüber dem Vorjahr hat die Anzahl der neuen Ausbildungsverträge im Jahr 2006 um 22,7% auf 81 zugenommen.²⁴ Für die nächsten 3 Jahre werden von den befragten Unternehmen weiterhin steigende (10,5%) oder zumindest leicht steigende (26,3%) Ausbildungszahlen prognostiziert.

Der Fachkräfteanteil wird sich bei 47,7% der befragten Unternehmen erhöhen. Wie stark und wie schnell dies geschehen wird, hängt aber von der Nachfrageseite ab. Hier kann ein qualifizierungsbewusstes Vergabeverfahren von öffentlichen Aufträgen weitere Ausbildungspotenziale freisetzen.

Durch die Einführung einer gestuften Ausbildung könnten weitere Ausbildungspotenziale abgeschöpft werden. Nahezu die Hälfte der befragten Unternehmen zeigt sich diesbezüglich aufgeschlossen und würde diese Form in ihrem Unternehmen anbieten. Die Möglichkeiten der Verbundausbildung sind für 39,4% ebenfalls interessant. Eine gezielte Aufklärung kleinerer Unternehmen kann zur Steigerung der Ausbildungszahlen führen.

Das Image dieses Gewerks wird als massives Problem angesehen. Auch der Wegfall der Meisterpflicht wird als Imageschaden bezeichnet.

4.6.1 Onlinebasierte Erhebung

An der onlinebasierten Betriebsbefragung beteiligten sich für das Gebäudereinigerhandwerk insgesamt 40 Unternehmen, die in diesem Bereich Mitarbeiter beschäftigen.²⁵

²⁴ Davon entfallen 6 auf außerbetriebliche Lehrverhältnisse.

²⁵ Dies entspricht einer Beteiligungsquote von 7%. 568 Unternehmen wurden auf die Befragung hingewiesen. Durch den Wegfall der Meisterpflicht 2004 kam es zu zahlreichen Neugründungen in diesem Gewerk. Ein großer Teil dieser Neuunternehmen sind Kleinstbetriebe und bieten vorwiegend Reinigung nach Hausfrauenart und Unterhaltsreinigung an. Es ist

Der Großteil der befragten Unternehmen (54,3%) bildet aus, weitere 8,6% haben vor, die berufliche Ausbildung in ihrem Unternehmen in Zukunft anzubieten.

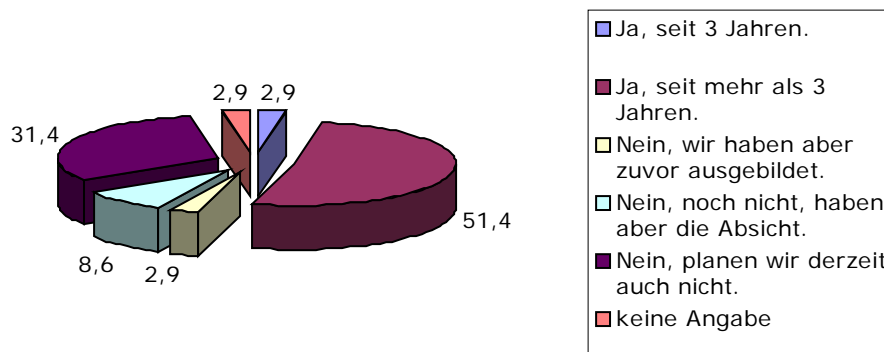


Abb. 55: Tätigkeitsdauer als Ausbildungsbetrieb der beteiligten Unternehmen aus dem Gebäudereinigerhandwerk in Prozent

Betriebe der Branche bilden vornehmlich zum Gebäudereiniger aus. 32,4% geben an, in der Ausbildung dieses speziellen Handwerksberufs seit mehr als 3 Jahren tätig zu sein. 14,7% sind in gleicher Weise seit bis zu 3 Jahren aktiv, der größte Teil (38,2%) hat derzeit jedoch nicht vor, sich diesbezüglich zu engagieren.

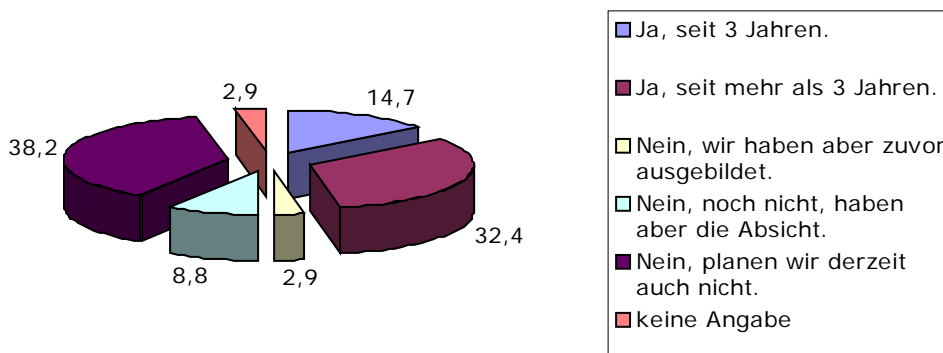


Abb. 56: Tätigkeitsdauer in der Ausbildung zum Gebäudereiniger der beteiligten Unternehmen aus dem Gebäudereinigerhandwerk in Prozent

Allerdings wird nach Angaben der Befragten auch in anderen Berufen ausgebildet. Dabei entfällt der größte Anteil mit 27,5% auf kaufmännische, die beiden nächstgrößeren mit jeweils 5% auf technische oder andere handwerkliche Berufe.

davon auszugehen, dass ein überdurchschnittlicher Teil dieser Unternehmen sich nicht beteiligt hat. Entsprechende Angaben zu der Betriebsgröße stützten diese Vermutung.

Gut 62% der Betriebe sind über 10 Jahre auf dem Markt. Seit maximal 5 Jahren tätige stellen mit 29,7% die zweitgrößte Gruppe. Überwiegend von den Geschäftsführern der jeweiligen Unternehmen (62,2%) stammen auch in dieser Branche die in der onlinebasierten Befragung erhobenen Ergebnisse.

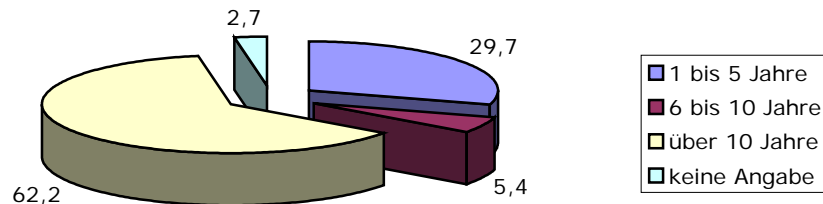


Abb. 57: Dauer der Marktpräsenz der beteiligten Unternehmen aus dem Gebäudereinigerhandwerk in Prozent

Hinsichtlich der Beschäftigtengruppen ist diese Untersuchungseinheit relativ heterogen. So gehören 18,9% zu den Kleinstbetrieben mit bis zu 5 Mitarbeitern. Gleich groß ist der Anteil der Unternehmen mit 21 bis zu 50 Beschäftigten. Aber auch Angaben und Einschätzungen von größeren Betrieben (101 bis 500 Beschäftigte) konnten von 21,6% eingeholt werden. 16,2% gaben an, über 1000 Beschäftigte zu haben.

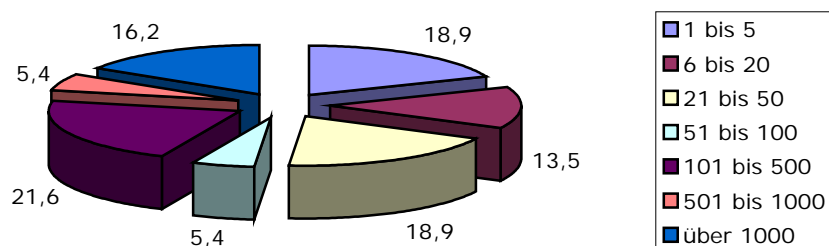


Abb. 58: Betriebsgröße der befragten Unternehmen aus dem Gebäudereinigerhandwerk nach Mitarbeiterzahl in Prozent

Die Branche ist geprägt durch den Einsatz eines relativ hohen Anteils an Hilfskräften. 52,8% der befragten Unternehmen bezifferten ihren Fachkräfteanteil lediglich auf maximal ein Viertel ihrer Beschäftigten. Bei 13,9% der Gebäudereinigerbetriebe arbeiten den Angaben zufolge zwischen 51 und 75% qualifizierte Mitarbeiter. Der vorliegende Datensatz lässt die Feststellung zu, dass in kleinen Unternehmen eine im Verhältnis gesehen größere Anzahl an Fachkräften arbeitet, als dies in größeren der Fall ist.

Der Ersatzbedarf für Mitarbeiter, die in den nächsten 3 Jahren in den Altersruhestand gehen werden, liegt höher als in den vorangehend betrachteten Branchen. So gaben 8,3% der Befragten an, dass in dem genannten Zeitraum zwischen 6 und 10% ihrer Beschäftigten in Rente gehen werden. Dass dies auf 11 bis maximal 20% ihrer Mitarbeiter zutrifft, denken weitere 2,8%. Ein großer Teil (44,5%) konnte diese Frage jedoch nicht beantworten bzw. machte keine Angabe.

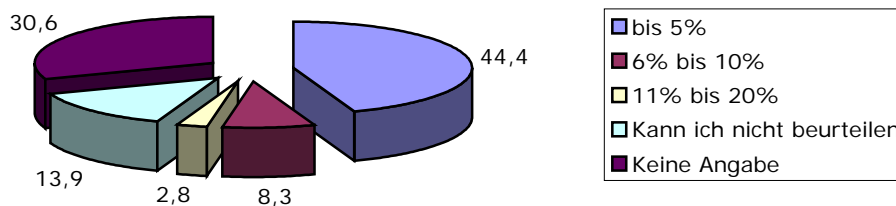


Abb. 59: Anteil der in den nächsten 3 Jahren in Ruhestand gehenden Beschäftigten in Unternehmen aus dem Gebäudereinigerhandwerk in Prozent

Auch in dieser Branche sind die Erwartungen hinsichtlich der Umsatzentwicklung in den nächsten 3 Jahren überwiegend positiv. So gehen 38,9% von einem leichten Anstieg, 16,7% von einem in der Größenordnung zwischen 6 und 10% aus. Ein noch größeres Wachstum ihres Unternehmens sehen gut 11% der Beteiligten voraus.

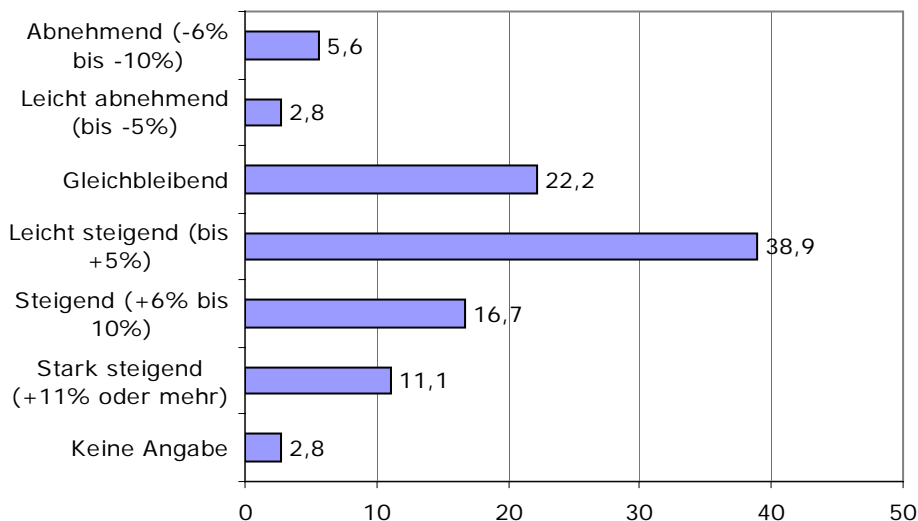


Abb. 60: Prognose zur wirtschaftlichen Entwicklung des Unternehmens aus dem Gebäudereinigerhandwerk für einen 3-Jahres-Zeitraum in Prozent

Dass der Umsatzanstieg zu einer Mehrbeschäftigung führen wird, meinen insgesamt fast 70% der Befragten. 57,1% gehen von einem leichten Anstieg ihrer Mitarbeiterzahlen aus. Weitere 8,6% prognostizieren einen mindestens 6%-igen Beschäftigtenzuwachs in ihrem Unternehmen. An eine Steigerung um mehr als 10% glauben diesbezüglich 2,9% der Umfrageteilnehmer. Jeweils 11,4% gehen von einer Abnahme ihrer Mitarbeiterzahlen bzw. einer Stagnation aus.

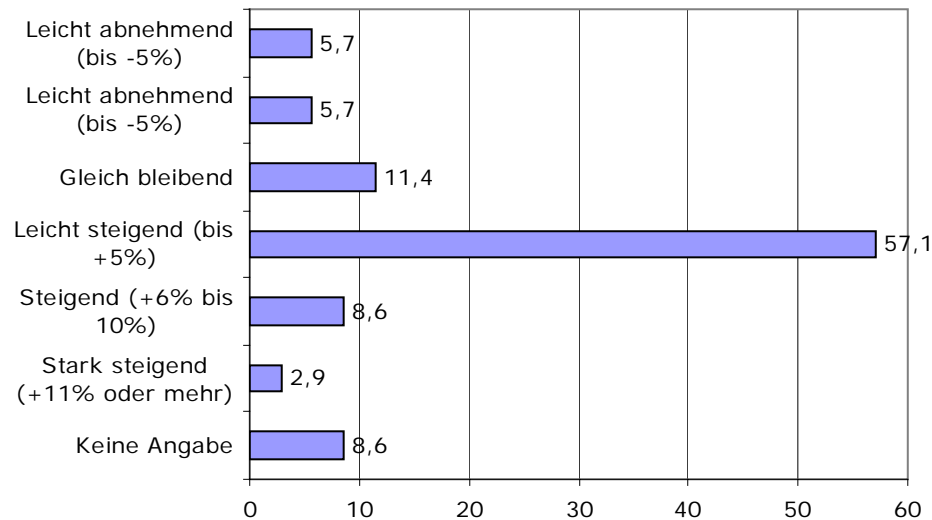


Abb. 61: Prognose zur Entwicklung der Mitarbeiterzahlen des Unternehmens aus dem Gebäudereinigerhandwerk für einen 3-Jahres-Zeitraum in Prozent

Wie in den anderen Branchen gehen die im Gebäudereinigerhandwerk Befragten überwiegend von einer zunehmenden Qualifizierung aus. Für 45,7% steht fest, dass der Anteil an Fachkräften innerhalb des eigenen Unternehmens steigen wird. Rund ein Drittel (34,3%) sieht das Qualifizierungsniveau seiner Belegschaft auf gleichem Stand wie bisher. An einen zu erwartenden Rückgang glaubt keiner.

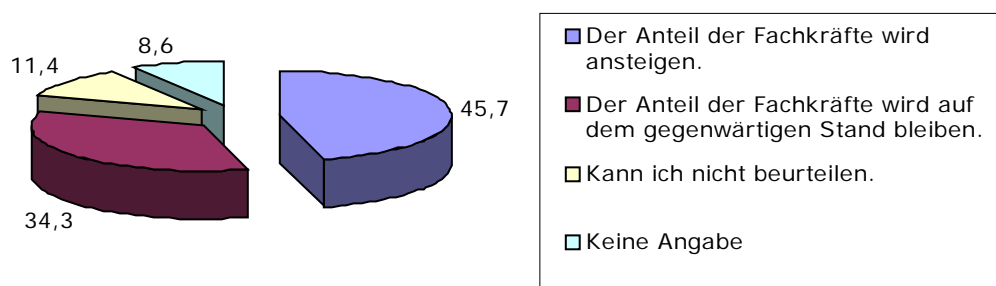


Abb. 62: Prognose zur Entwicklung des Fachkräfteanteils im Unternehmen aus dem Gebäudereinigerhandwerk in Prozent

Der größte Teil (42,1%) geht von gleichbleibenden Ausbildungsangeboten aus. Die Einschätzungen zu Umsatz-, Mitarbeiter- und Qualifizierungsentwicklung führen aber bei vielen Befragten auch zu einer steigenden Ausbildungsneigung. So planen 26,3%, ihr diesbezügliches Engagement um bis zu 5% zu steigern. 10,5% wollen ihr Angebot für Auszubildende sogar in der Größenordnung zwischen 6 und 10% ausweiten. Sinkende Ausbildungszahlen prognostizieren hingegen 15,9% der Beteiligten.

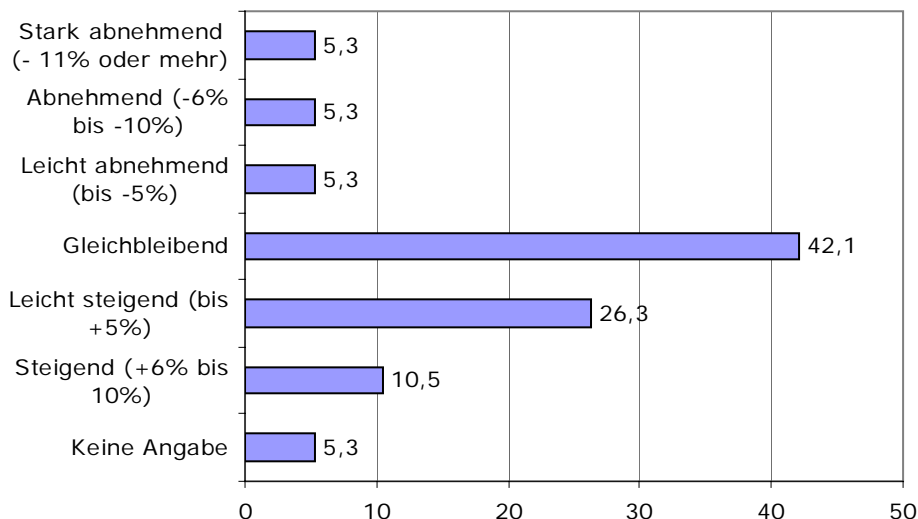


Abb. 63: Prognose zur Entwicklung der Auszubildendenzahlen in Unternehmen aus dem Gebäudereinigerhandwerk in Prozent

Die bereits ausbildenden Betriebe wurden gefragt, wie viele Ausbildungsplätze für den Beruf Gebäudereiniger ihr Unternehmen in den nächsten 3 Jahren anbieten wird. Mit einem Anteil von 37,5% gaben die meisten an, bis zu 2 Ausbildungsplätze bereitstellen zu wollen, weitere 15,6% geben dafür die Größenordnung zwischen 3 und 5 an. Jeweils 9,4% werden 6 bis 10 bzw. 11 bis 20 Ausbildungsplätze anbieten.

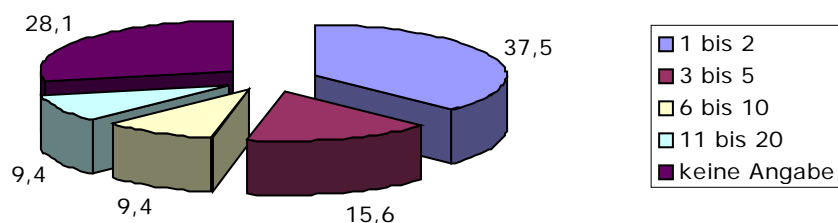


Abb. 64: Anzahl der Ausbildungsplätze in den folgenden 3 Jahren in Ausbildungsbetrieben des Gebäudereinigerhandwerks in Prozent

Der größte Teil der Befragten (39,4%) zeigt offenkundig ein Interesse an der Verbundausbildung. Keine Meinung zu diesem Thema haben jedoch immerhin 18,2%. Dabei stammen diese Nennungen entweder aus kleinen Betrieben oder aber solchen, die eine betriebliche Ausbildung in ihrem Unternehmen erst planen.

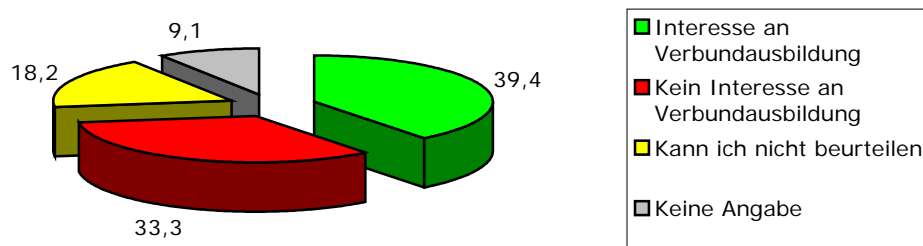


Abb. 65: Interesse an Verbundausbildung von Unternehmen aus dem Gebäudereinigerhandwerk in Prozent

Als schulische Qualifikation erwarten 40,6% der Firmen von ihren Bewerbern einen Hauptschulabschluss. 31,3% wünschen sich einen Realschulabschluss und für 18,8% spielt der Schulabschluss keine Rolle.

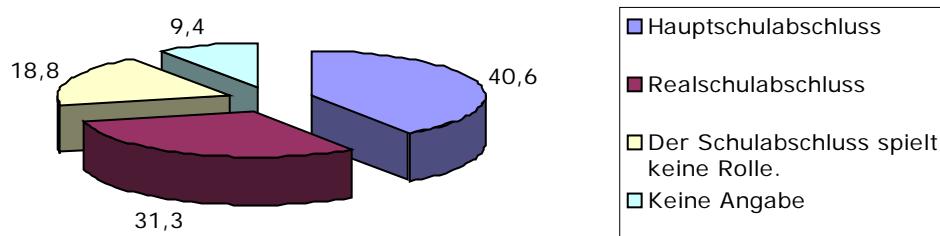


Abb. 66: Von Auszubildenden erwarteter Schulabschluss bei Unternehmen aus dem Gebäudereinigerhandwerk in Prozent

Für ein Fünftel sind die Kosten der beruflichen Ausbildung zu hoch. Dauer und Inhalt der Ausbildung zum Gebäudereiniger hingegen werden nur von einer Minderheit von jeweils 3% stark kritisiert. Der Großteil der Befragten ist in diesen Punkten mit der Ausbildung zufrieden. Die Berufsschule und die überbetriebliche Ausbildung nehmen für ein Drittel der Befragten zu viel Zeit in Anspruch, sodass die betriebliche Ausbildung zu kurz kommt.

Ist für gut ein Viertel der befragten Unternehmen (27,3%) die Rekrutierung von geeigneten Bewerbern ein Problem, sind die anschließend mit den Auszubildenden gemachten Erfahrungen doch überwiegend positiv (36,4%).

Ein Drittel der Befragten (33,4%) schätzt die Betriebsgröße für eine berufliche Ausbildung als zu gering ein. Die gegenwärtige wirtschaftliche Situation wird im Hinblick auf ein mögliches Ausbildungsengagement von einem Viertel für zu kritisch gehalten. Zwischen den beiden Einschätzungen liegt ein starker Zusammenhang vor. So gaben 62,5% der Befragten, die ihr Unternehmen für eine Ausbildung für zu klein halten, auch an, die wirtschaftlichen Verhältnisse seien zur Zeit für eine Ausbildung zu unsicher.

Durch den Wegfall der Meisterpflicht hat die Qualifizierung für 42,5% der Befragten eher oder stark an Bedeutung verloren. Dieser Bedeutungsverlust bezieht sich jedoch auf die Außenwirkung dieses Handwerks, denn nur 12% sind der Auffassung, dass für die Beschäftigung keine berufliche Qualifizierung erforderlich sei.

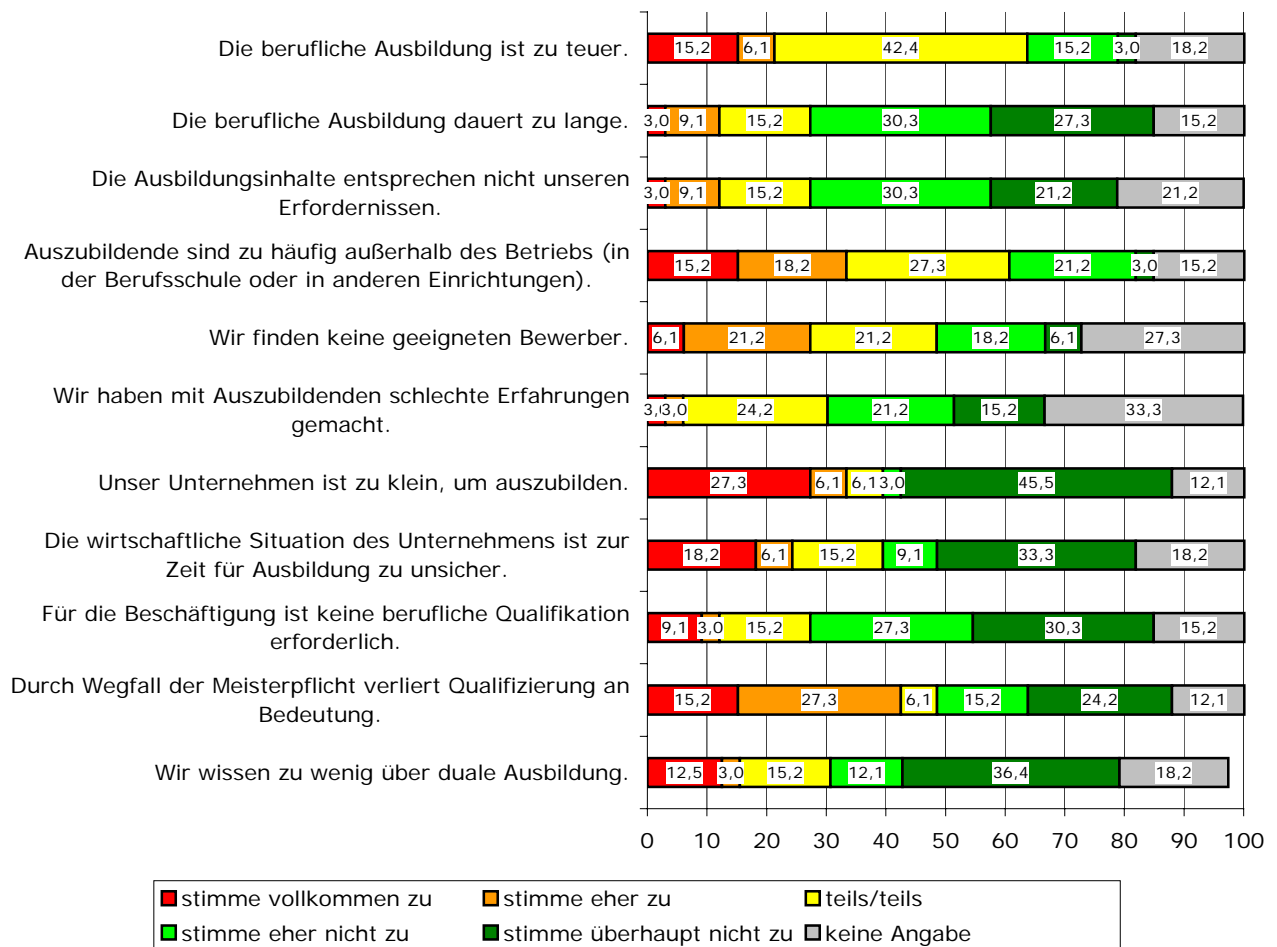


Abb. 67: Einschätzungen zur beruflichen Ausbildung in Unternehmen aus dem Gebäudereinigerhandwerk in Prozent

Auch für die Befragten aus dieser Branche lässt sich feststellen, dass der Informationsgrad über Möglichkeiten in und um die berufliche Ausbildung noch stark ausbaufähig ist. Ganzen 46,9% ist die Einstiegsqualifizierung zur Zeit unbekannt. Immerhin hat aber bereits ein gutes Viertel (28,1%) schon Erfahrungen mit dieser Vorbereitung auf Ausbildung gemacht. Weitere 3,1% planen in dieser Richtung tätig zu werden. Ein gleich großer Anteil der Befragten will dies zukünftig wiederum nicht mehr tun.

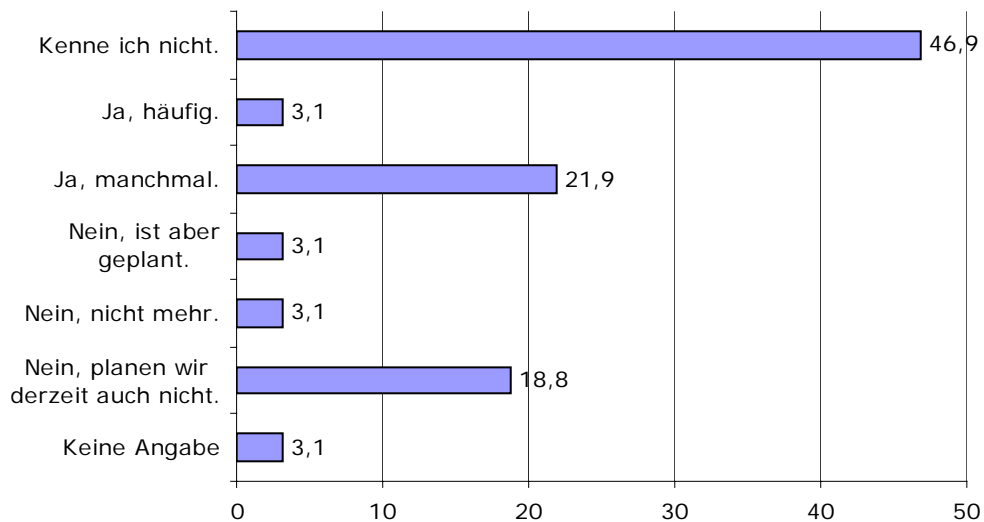


Abb. 68: Angebot einer Einstiegsqualifizierung bei den beteiligten Unternehmen aus dem Gebäudereinigerhandwerk in Prozent

Der Einführung einer gestuften, theorieabgeschwächten zweijährigen Ausbildung im Berufsfeld Gebäudereinigung stehen viele der Befragten positiv gegenüber. So gaben 6,3% an, eine solche Ausbildungsvariante sogar auf jeden Fall in ihrem Unternehmen anbieten zu wollen, die meisten (40,6%) halten dies eher für wahrscheinlich. Insgesamt rund 35% stehen einem solchen Ausbildungsangebot in ihrem Unternehmen eher (18,8%) oder sehr (15,6%) kritisch gegenüber.

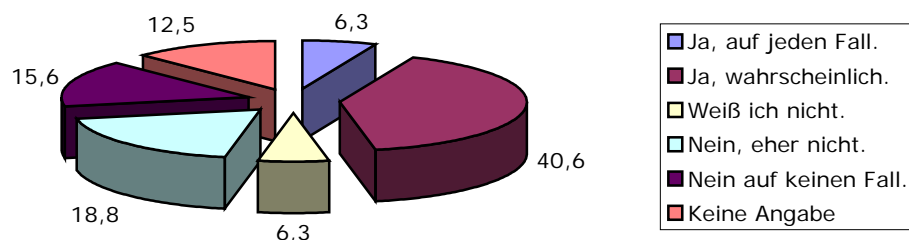


Abb. 69: Umsetzung eines möglichen Angebots für eine gestufte, zweijährige Ausbildung bei Unternehmen aus dem Gebäudereinigerhandwerk in Prozent

Die Möglichkeit, ihre Ansicht zur Verbesserung der Ausbildungsneigung von Unternehmen zu äußern, nutzten die Befragten mehrfach zu solchen Kommentaren, die sich mit dem aus ihrer Sicht schwierigen Image des Berufes beschäftigen.²⁶ „Das Berufsbild sollte in der Öffentlichkeit positiver dargestellt werden“, heißt es dazu in einer Wortmeldung, denn: „Viele Menschen denken über die Leute, die in der Reinigung arbeiten, sehr abfällig.“ Dies sei nur mit einer „besseren Vermarktung“ zu erreichen, wie an anderer Stelle als Forderung zu lesen ist.

²⁶ Zu den vollständigen Aussagen siehe Anhang, S. 124

Mehrfach angesprochen wird auch das Thema Qualifizierung. Dringend nötig sei „eine verstärkte Kontrolle der fachlich unqualifizierten Reinigungsfirmen am Markt. Dadurch würde sich wieder eine seriösere Außendarstellung unseres Handwerks in der Öffentlichkeit ergeben. Kunden vergeben die Aufträge dann an Fachbetriebe, und die Fachbetriebe haben wieder Kapazitäten für Ausbildungsplätze frei. Nur qualifizierte Gesellen sichern die Zu(ku)nft der Gebäudereiniger.“

Neben den (vermeintlich) bürokratischen Hürden und Gebühren, wird auch der Kündigungsschutz als Hinderungsgrund für Ausbildung angesprochen. Dessen Lockerung bei Auszubildenden sei deshalb notwendig, da „zu oft Fehlverhalten vorkommen und andere Anwärter deswegen nicht nachrücken können“.

Darüber hinaus wird in Bezug auf die Berufsschule von mittelständischen Unternehmen die Möglichkeit einer größeren Einflussnahme gefordert. Den Wechsel vom Block- auf den wöchentlichen Unterricht wünscht sich ein anderer Kommentator und bemängelt wird außerdem, dass die zeitlichen Anteile, in denen der Auszubildende im Betrieb ist, zu klein seien.

4.6.2 Vertiefende Interviews

Im Folgenden findet sich eine Zusammenfassung dreier Interviews, die für die Branche des Gebäudereinigerhandwerks durchgeführt wurden. Wie bei den vorhergehenden Berufsfeldern auch werden die wesentlichen Aussagen der Gesprächspartner in Listenform wiedergegeben:

- Der Wegfall der Meisterpflicht, einige Negativschlagzeilen in der Presse, aber auch das Bild der billigen Putzkraft schaden dem Image der Gebäudereinigung. Durch gezielte Aufklärung und Darstellung des tatsächlichen Portfolios als spezialisierte Dienstleister im Gebäudebereich sollten nach Ansicht der Befragten überfällige Korrekturen herbeigeführt werden.
- Einigkeit besteht in der grundsätzlichen Einschätzung, dass die Anzahl der Fachkräfte steigen wird.
- Die Einschätzungen zur Entwicklung des Fachkräfteverhältnisses in der Branche gehen auseinander. Ein Interviewpartner geht davon aus, dass zum einen proportional zu jeder Fachkraft mehr Hilfskräfte beschäftigt werden, zum anderen die demografische Entwicklung, aber auch schon die aktuelle Situation, die Ausbildung von Fachkräften in dieser Branche erschweren wird. Durch eine gezielte Imagekampagne kann die Attraktivität an Ausbildung und anschließender Beschäftigung in diesem Berufsfeld bei den Jugendlichen verstärkt werden.
- Die anderen Befragten gehen von einer Ausweitung der Dienstleistungen in dieser Branche aus, die nur von Fachkräften ausgeführt werden können, wie z.B. Hartbodenveredelung, Sonderreinigung oder Dienstleistungen im Bereich Gebäudewerterhaltung bis hin zum Facility Management.
- Es besteht kein Zweifel, dass auch zukünftig Hilfskräfte für einfache Tätigkeiten, wie z.B. Unterhaltsreinigung, eingesetzt werden.
- Die öffentlichen Auftraggeber sind in dieser Branche sehr wichtig. Durch Auftragserteilung an das wirtschaftlichste und nicht kostengünstigste Angebot kann vor Unzufriedenheit und die Branche vor weiterem Schaden bewahrt werden. Die Ausbildungsneigung wird erhöht, wenn bei Angebotsbewertungen in öffentlichen Ausschreibungen das Kriterium, ob und in welchem Verhältnis in dem Unternehmen ausgebildet wird, berücksichtigt wird.

- Durch den Wegfall der Meisterpflicht 2004 kam es zu Massenneugründungen. Die Entwicklung der Branche wird stark davon abhängen, ob durch marktbereinigende Prozesse die Anzahl von Anbietern reduziert wird und wie sich das Preis-Leistungs-(Qualitäts)-Verhältnis entwickeln wird. Wenn die Qualitätsanforderungen wachsen, wird einer positiven Entwicklung der Branche entgegengesehen.
- Durch eine bessere Darstellung des Berufsbildes in der Öffentlichkeit und eine gezielte Aufklärungs- und Informationskampagne über Inhalte und Entwicklungsmöglichkeiten in diesem Berufsfeld an den Schulen sollen Jugendliche für diesen Ausbildungsberuf gewonnen werden.
- Die Möglichkeiten der beruflichen Qualifizierung für abgangsschwache Jugendliche sind in den Unternehmen aller drei Interviewpartner gegeben, wenn sich die Bewerber als ausbildungswillig und –fähig erweisen und ein tatsächliches Interesse an dem Beruf zeigen. Dies kann durch ein freiwilliges Praktikum erbracht werden.
- Die Fördermöglichkeiten wie Einstiegsqualifizierung und QuAS werden prinzipiell für gut gehalten. Letztendlich hängt der Erfolg solcher Instrumente aber von den Jugendlichen ab. Ein Mindestmaß an Potenzial muss vorliegen, um auch den berufsschulischen Anforderungen gerecht werden zu können.

4.7 Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnikhandwerk

Das Wichtigste in Kürze:

Mit 274 neuen Ausbildungsverträgen²⁷ im Jahr 2006 konnte im Ausbildungsberuf Anlagenmechaniker für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik ein Zuwachs von 37,7% gegenüber dem Vorjahr verzeichnet werden. Auch für die nächsten drei Jahre kann mit steigenden Ausbildungszahlen in diesem Gewerk gerechnet werden. So gaben 22,7% der befragten Unternehmen an, ihre Ausbildungsaktivitäten um bis zu 5% auszuweiten, weitere 8% wollen ihr Engagement sogar um bis zu 10% erhöhen.

Gemessen an der betrieblichen Ausbildungszeit sind die Ausbildungskosten, wie auch im Elektrohandwerk, für 43,4% der befragten Unternehmen zu hoch. Auch in diesem Handwerkszweig sollte das Image verbessert werden. Über 40% gaben an, leichte (30,4%) oder sogar große (11,6%) Schwierigkeiten zu haben, geeignete Bewerber zu finden.

Einer gestuften Ausbildung steht der Großteil der Befragten kritisch gegenüber; so würden nur 1,5% diese Form auf jeden Fall in ihrem Unternehmen anbieten.

Die Zuwächse an Auszubildenden sind gemessen an dem Fachkräftebedarf unterproportional.

4.7.1 Onlinebasierte Erhebung

83 Unternehmen (8% der angeschriebenen Betriebe) aus dem Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnikhandwerk²⁸ beteiligten sich an der Online-Erhebung zu dieser Potenzialanalyse.

²⁷ Davon entfallen 74 auf außerbetriebliche Lehrverhältnisse.

²⁸ Im Folgenden wird zur Bezeichnung der Branche die Abkürzung SHK – Handwerk verwendet.

Von den teilnehmenden Handwerksbetrieben sind 70,4% länger als 10 Jahre auf dem Markt, bei weiteren 6,2% liegt die Unternehmensgründung zwischen 6 und 10 Jahre zurück. Knapp ein Viertel (23,4%) ist seit maximal 5 Jahren in der Branche tätig. Auch hier wurden mit gut 70% die Angaben zum Großteil von den Geschäftsführern gemacht.

In diesem Handwerk überwiegen die kleineren Unternehmen; so haben 29,6% von ihnen bis zu 5 und 14,8% 21 bis 50 Mitarbeiter. Mit 42% stellen Firmen der Größenordnung von 6 bis 20 Mitarbeitern den größten Anteil. Darüber hinausgehende Beschäftigtenzahlen sind vorwiegend Einzelneinnungen.

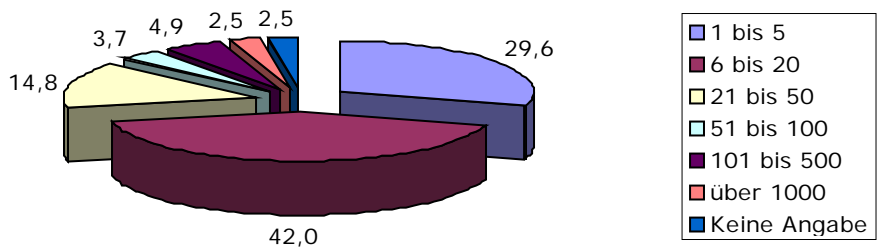


Abb. 70: Betriebsgröße der befragten Unternehmen aus dem SHK - Handwerk nach Mitarbeiterzahl in Prozent

Der Fachkräfteanteil in diesem Handwerk ist relativ hoch. Gut ein Drittel (33,8%) der Befragten gab an, gemessen an der Gesamtzahl seiner Beschäftigten über 95% qualifiziertes Personal zu haben. Mehr als ein Viertel (27,3%) beziffert den Anteil seiner ausgebildeten Mitarbeiter noch auf 76 bis 95% und bei knapp einem Fünftel (19,5%) arbeiten zwischen 51 und 75% Fachkräfte.

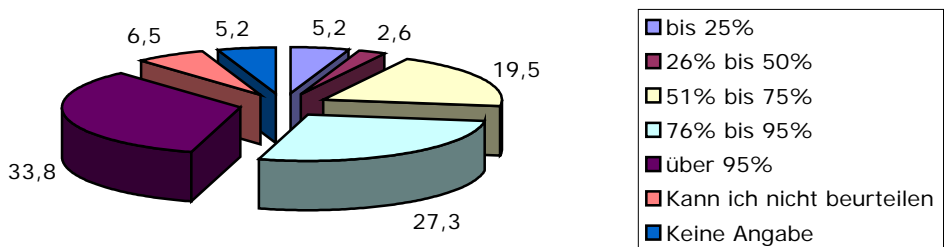


Abb. 71: Anteil der Fachkräfte bezogen auf die Gesamtbeschäftigtenzahl im Unternehmen des SHK - Handwerks in Prozent

Ein größerer altersbedingter Ersatzbedarf für Personal ist im SHK - Handwerk nicht zu erwarten. So gaben zwei Drittel der Befragten an, der Anteil an Beschäftigten, die in den nächsten 3 Jahren in den Altersruhestand gehen wird, liege bei maximal 5%. Zwischen 6 und 10% bewegt sich dieser Anteil bei rund 9% der Unternehmen und bei nur 2,6% von ihnen wird ein Abgang von mehr als 40% erwartet.

Auch in diesem Handwerk überwiegen die optimistischen Einschätzungen zur erwarteten Umsatzentwicklung der nächsten 3 Jahre. 37,7% der Umfrageteilnehmer gehen von einer leichten Steigerung aus, 13% von einem Zuwachs zwischen 6 und 10% und 2,6% von ihnen glauben sogar an eine Progression von über 10%. Einen Umsatzrückgang befürchten derzeit insgesamt lediglich 11,7%.

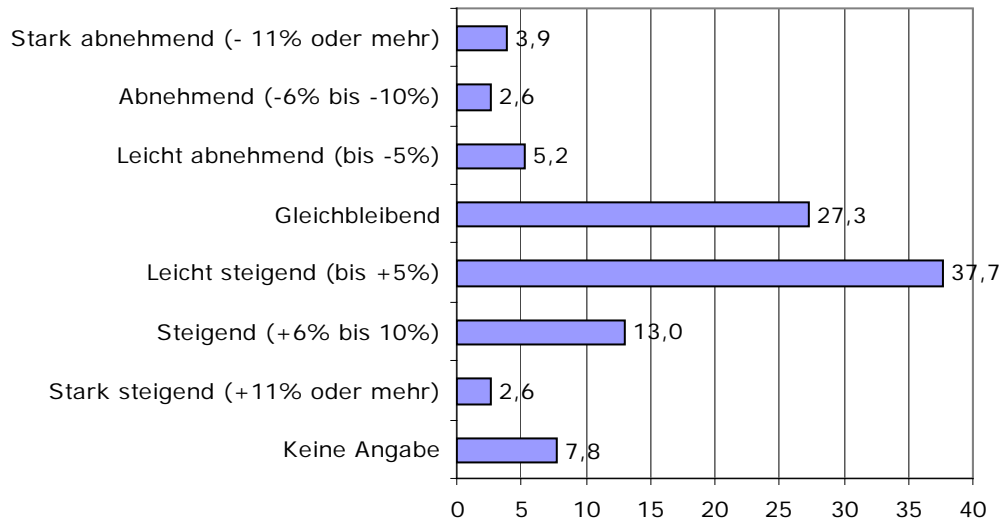


Abb. 72: Prognose zur wirtschaftlichen Entwicklung des Unternehmens aus dem SHK - Handwerk für einen 3-Jahres-Zeitraum in Prozent

Die erwarteten Umsatzerhöhungen führen tendenziell auch hier zu einer steigenden Beschäftigung in den befragten Unternehmen. Geht der Großteil (56%) von einer Stagnation der Mitarbeiterzahlen aus, sehen 22,7% einen leichten Anstieg voraus. 8% halten sogar ein Wachstum von 6 bis 10% für realistisch. Lediglich 6,6% der Handwerksbetriebe meinen, einen Beschäftigtenrückgang hinnehmen zu müssen.

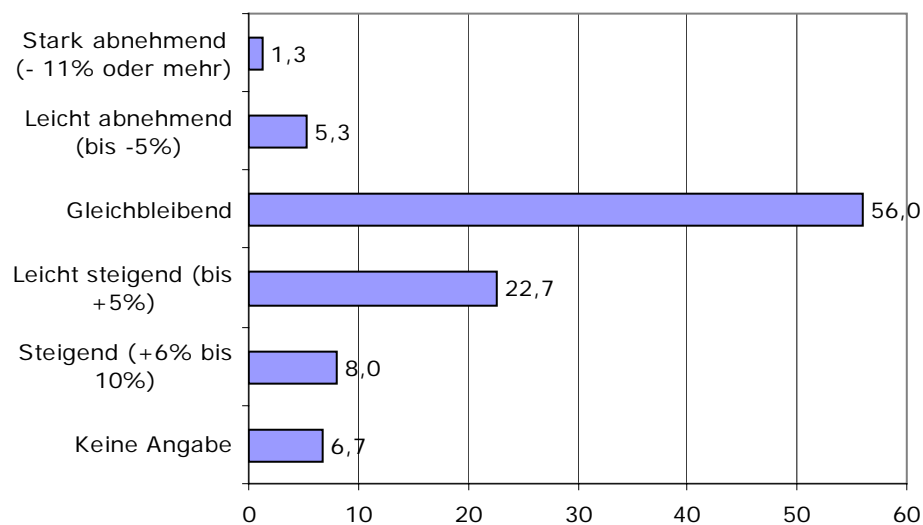


Abb. 73: Prognose zur Entwicklung der Mitarbeiterzahlen des Unternehmens aus dem SHK - Handwerk für einen 3-Jahres-Zeitraum in Prozent

Für die Entwicklung des Fachkräfteanteils in seinem Personalbestand hält ein Viertel der befragten Unternehmen (25,3%) innerhalb der nächsten drei Jahre ein Wachstum für realistisch. Fast zwei Drittel (65,3%) sehen in dieser Hinsicht ein gleichbleibend hohes Niveau voraus. Dabei stammen die Angaben zur erwarteten Steigerung vorwiegend von Unternehmen, deren Fachkräfteanteil gegenwärtig bei 51 bis 75% bzw. 76 bis 95% liegt. An eine abnehmende Zahl qualifizierter Mitarbeiter glauben gegenwärtig gerade einmal 4%, wobei diese Nennungen von Unternehmen stammen, die gegenwärtig über 95% Fachkräfte beschäftigen.

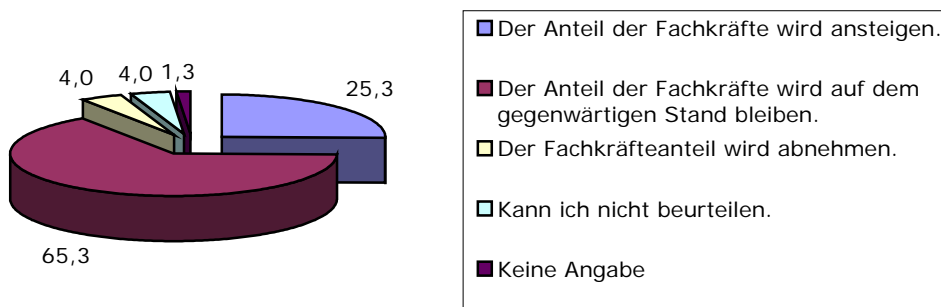


Abb. 74: Prognose zur Entwicklung des Fachkräfteanteils im Unternehmen aus dem SHK - Handwerk in Prozent

Nahezu drei Viertel der befragten Unternehmen bilden aus, der Großteil davon (62,2%) seit mehr als 3 Jahren. In Zukunft auch als Ausbildungsbetrieb zu agieren planen derzeit 5,4%. Entsprechend gering ist mit 14,9% der Anteil der Nichtausbildungsbetriebe.

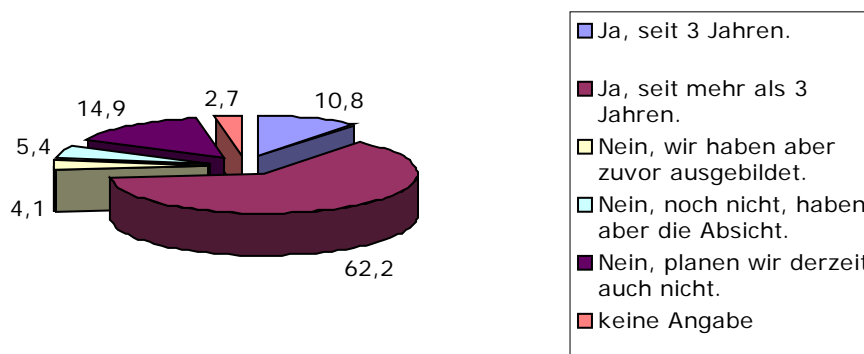


Abb. 75: Tätigkeitsdauer als Ausbildungsbetrieb der beteiligten Unternehmen aus dem SHK - Handwerk in Prozent

Auf die Frage, wie sich die Auszubildendenzahl über einen 3-Jahres-Zeitraum in den ausbildenden Betrieben entwickeln werde, war „gleich bleibend“ die von gut zwei Dritteln gewählte Antwort. 16,7% gehen von einer leichten Zunahme aus und 1,9% glauben an eine Steigerung von 6 bis 10%.

Auffallend ist, dass 7,4% der Beteiligten angeben, ihre Ausbildungsplatzangebote stark zurückzunehmen. Da auch diese 7,4% der Angaben von Unternehmen stammen, die einen Umsatz- und Beschäftigtenanstieg erwarten, ist davon auszugehen, dass hier also trotz günstiger Rahmenbedingungen erwogen wird, Ausbildungsplätze zu reduzieren. Es lässt sich feststellen, dass die Zuwächse an Auszubildenden gegenüber dem Bedarf an Fachkräften unterproportional sind, was die Frage aufwirft, wie dieser Bedarf gedeckt werden soll.

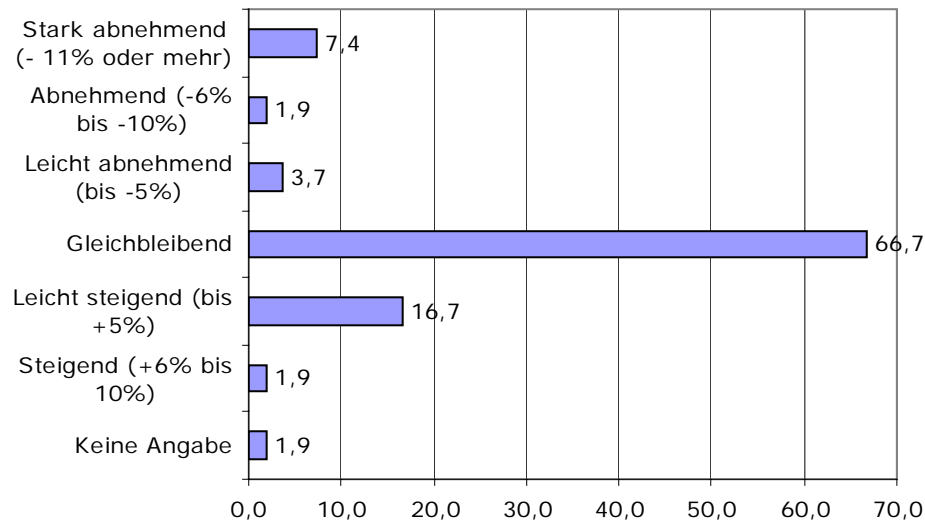


Abb. 76: Prognose zur Entwicklung der Auszubildendenzahlen in Unternehmen aus dem SHK - Handwerk in Prozent

Gemessen an der Gesamtzahl der Fachkräfte, ist der Auszubildendenanteil von der Betriebsgröße abhängig. Je kleiner ein Ausbildungsbetrieb ist, desto höher sind die Auszubildendenanteile. So stammen - von einer Ausnahme abgesehen - alle Nennungen oberhalb von 20% von Unternehmen, die maximal 50 Mitarbeiter beschäftigen.

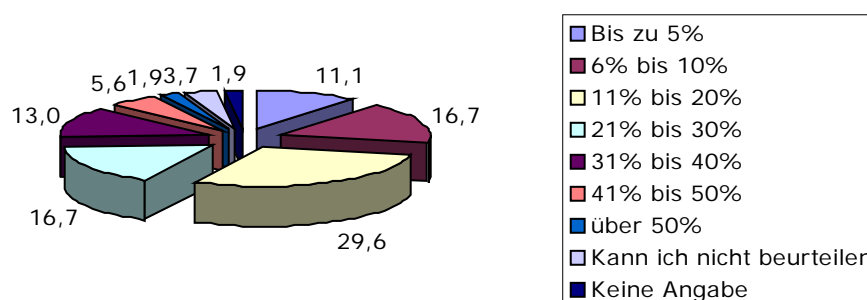


Abb. 77: Auszubildendenanteil an Gesamtanzahl der Fachkräfte im Unternehmen aus dem SHK - Handwerk in Prozent

Die durchschnittliche Übernahmequote der Auszubildenden liegt nach Angaben von 42,6% der Befragten bei unter 25%, bei einem Viertel sind dies 26 bis 50%. Mehr als drei Viertel ihrer Auszubildenden übernehmen nur 13% der Betriebe.

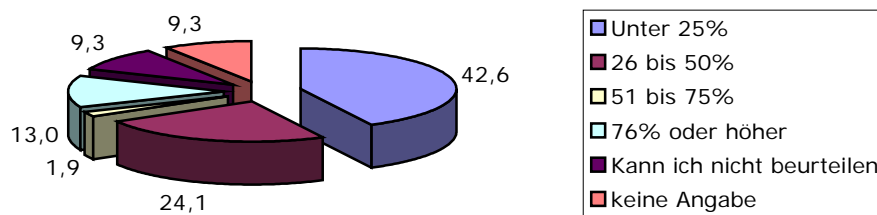


Abb. 78: Durchschnittliche Übernahmequote von Auszubildenden im Unternehmen aus dem SHK – Handwerk in Prozent

In diesem Handwerkszweig ist ein relativ hoher Fachkräfteanteil anzutreffen. Demzufolge werden nur Beschäftigte mit einer entsprechenden Qualifizierung gesucht. Zur Frage, wie der Personalbedarf gedeckt wird, dominieren aus diesem Grund zwei Kategorien: Eigene Auszubildende und Fachkräfte aus anderen Unternehmen.

Wie zuvor festgestellt beabsichtigen 7,4% der beteiligten Firmen ihre Ausbildungsaktivitäten um mehr als 10% zu reduzieren. Das wird voraussichtlich zur Folge haben, dass die Deckung des zukünftigen Fachkräftebedarfs hier vermehrt aus anderen Unternehmen erfolgen muss und nicht mehr wie bisher vorwiegend aus den eigenen Reihen bewerkstelligt werden kann.

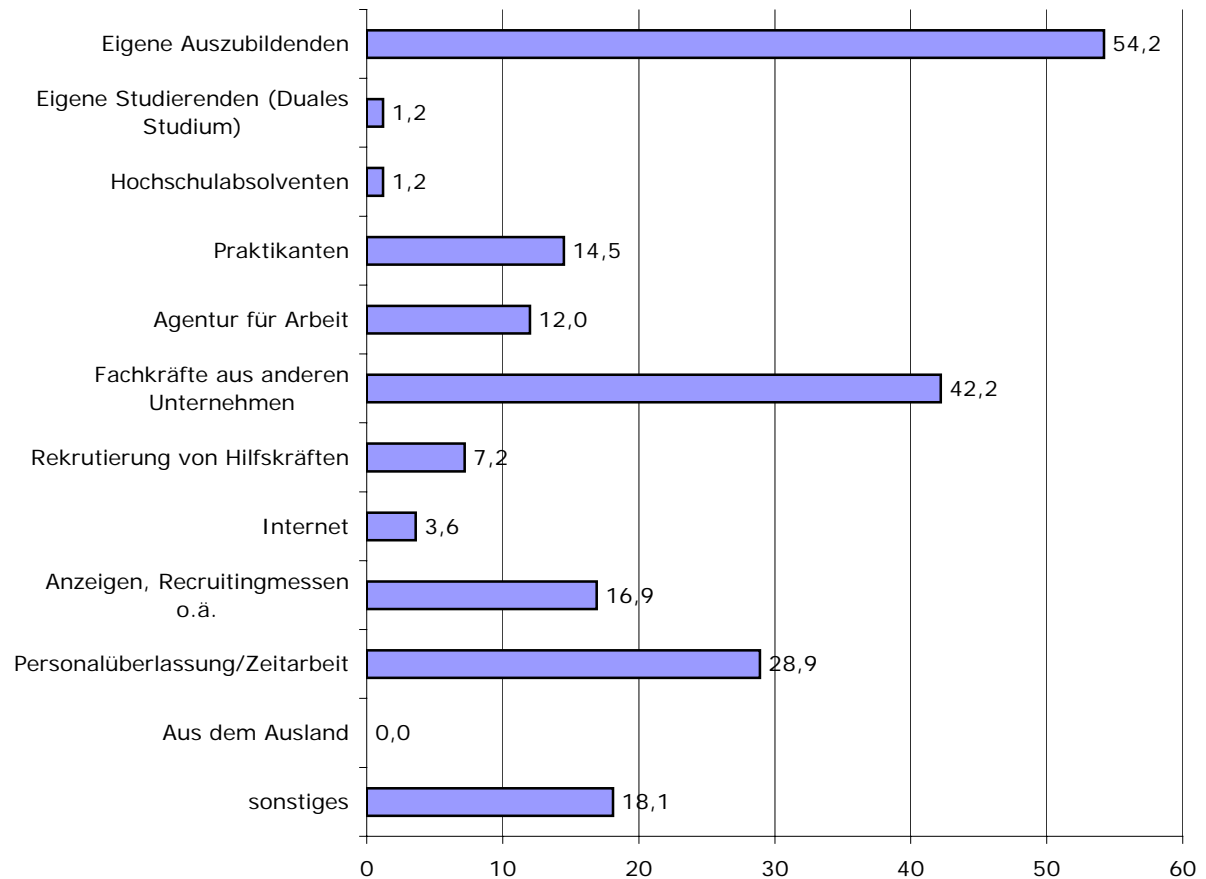


Abb. 79: Angaben zur Deckung des Personalbedarfs des Unternehmens aus dem SHK – Handwerk mit möglichen Mehrfachnennungen in Prozent

Der Beruf des Anlagenmechanikers für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik ist der zentrale Ausbildungsberuf in diesem Handwerk. 64,8% der befragten Unternehmen bilden in diesem Beruf aus, der Großteil davon (50,7%) seit mehr als 3 Jahren. 8,5% haben die Absicht, zukünftig ebenfalls in diesem Beruf auszubilden.

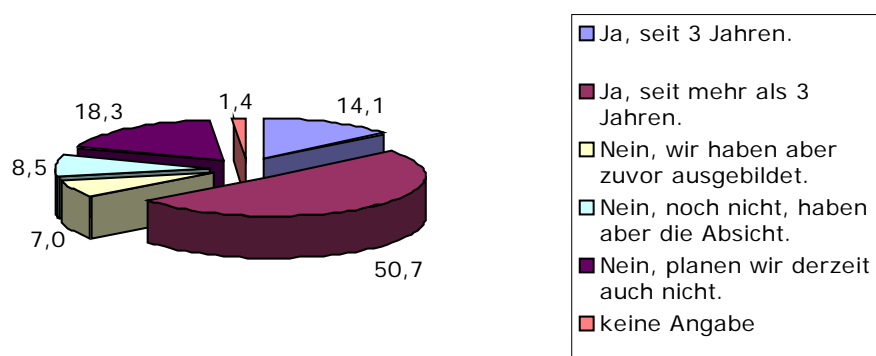


Abb. 80: Tätigkeitsdauer in der Ausbildung zum Anlagenmechaniker für SHK der beteiligten Unternehmen aus dem SHK - Handwerk in Prozent

Darüber hinaus bieten 14,5% der Betriebe Ausbildungsplätze in kaufmännischen Berufen an. 3,6% bilden zudem in technischen und 7,2% in anderen handwerklichen Berufen aus. In Zukunft auch in anderen Berufen ausbilden zu wollen, gaben weitere 14,5% der Befragten an.

Die Antworten zum Fragenkomplex zeigen in bestimmten Punkten eine relativ hohe Übereinstimmung in der Bewertung. Knapp ein Viertel aller Umfrageteilnehmer (24,6%) sieht die Ausbildungskosten als eindeutig zu hoch, 18,8% immer noch als relativ hoch an. Auch hier lassen diese Ergebnisse wieder eine gewisse Verbindung zur Unternehmensgröße und der entsprechend verfügbaren Ressourcen erkennen: 17,4% glauben, ihr Handwerksbetrieb sei zu klein, um in Ausbildung investieren zu können.²⁹

Bei den Antworten zu dieser Frage erstaunt jedoch, dass - trotz der bereits herausgestellten zu erwartenden Ausbildungszurückhaltung - eine Mehrheit von über 60% dies keineswegs so einschätzt. Auch die wirtschaftliche Situation ihres Unternehmens beschreiben 40,6% derzeit als ausbildungsfreundlich. Dem entgegen sehen allerdings knapp 16% diesen Punkt wiederum als Ausschlusskriterium für ein Engagement in der beruflichen Ausbildung. Trotzdem herrscht die fast einhellige Meinung vor (84,1%), dass für die Beschäftigung in der Branche auch eine berufliche Qualifikation erforderlich sei.

Wird deren Dauer vom überwiegenden Teil der Befragten (82,6%) für angemessen gehalten, sehen sehr viele von ihnen aber ein großes Manko in der zeitlichen Aufteilung zwischen Berufsschulunterricht, überbetrieblicher und betrieblicher Ausbildung. Mehr als 56% sind der Meinung, der letztgenannte Anteil käme grundsätzlich (30,4%) bzw. größtenteils (26,1) zu kurz. Auch die Ausbildungsinhalte schneiden in der Bewertung eher schlecht ab. Knapp 25% sind mit ihnen nicht oder aber nur wenig zufrieden und bei weiteren 40,6% finden sie nur zum Teil Zustimmung.

Für 42% der befragten Unternehmen ist es nicht leicht, geeignete Bewerber zu finden; eine Einschätzung, die in den meisten anderen betrachteten Branchen ebenso zu finden ist. Entsprechend schwach fällt die Ablehnung zur Aussage: „Wir haben mit Auszubildenden schlechte Erfahrungen gemacht“, aus. 15,9% stimmen ihr eher nicht, weitere 11,6% überhaupt nicht zu. Auch im Vergleich zu den anderen betrachteten Branchen und Berufsfeldern sind diese Werte überdurchschnittlich gering.

Erheblichen, relativ großen oder zumindest teilweisen Informationsbedarf hinsichtlich der Möglichkeiten der Dualen Ausbildung sehen rund ein Drittel der Befragten. 46,4% von ihnen fühlt sich derzeit gut aufgeklärt zu diesem Thema.

²⁹ Vgl. dazu Abb. 70: Betriebsgröße der befragten Unternehmen aus dem SHK - Handwerk nach Mitarbeiterzahl in Prozent. 29,6% der Betriebe haben maximal 5 Mitarbeiter.

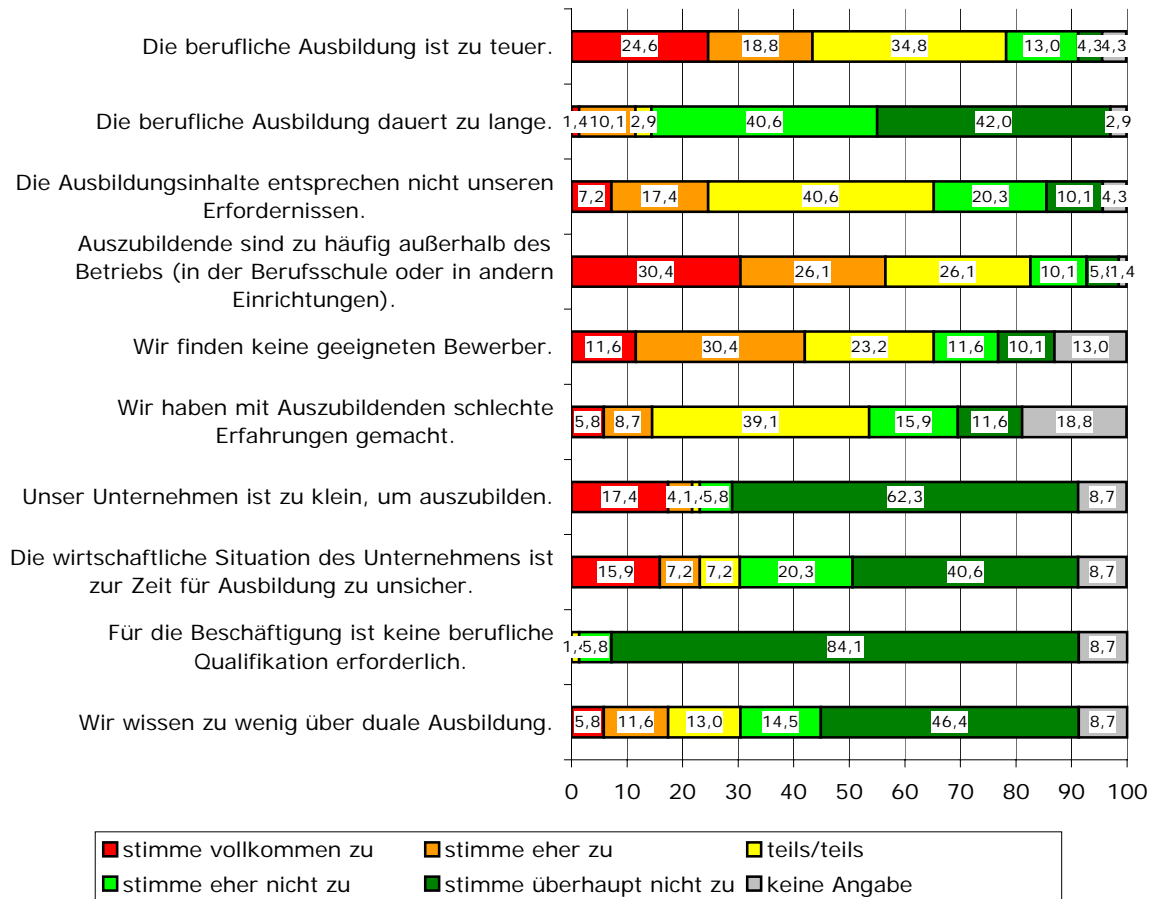


Abb. 81: Einschätzungen zur beruflichen Ausbildung in Unternehmen aus dem SHK - Handwerk in Prozent

Die Verbundausbildung ist für 20,3% der Befragten von Interesse, weitere 30,4% können diese Frage (noch) nicht beurteilen. Vorwiegend Betriebe mit bis zu 20 Mitarbeitern, also die Zielgruppe, machten diese Angabe.

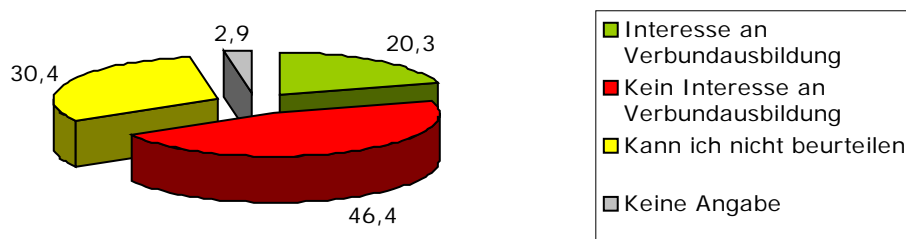


Abb. 82: Interesse an Verbundausbildung von Unternehmen aus dem SHK - Handwerk in Prozent

Ein Großteil der befragten Unternehmen (46,4%) wird in den nächsten 3 Jahren 1 bis 2, weitere 17,4% zwischen 3 und 5 Ausbildungsplätze anbieten. 7,2% wollen in diesem Zeitraum sogar für 6 bis 10 Bewerber eine Ausbildungsmöglichkeit zur Verfügung stellen.

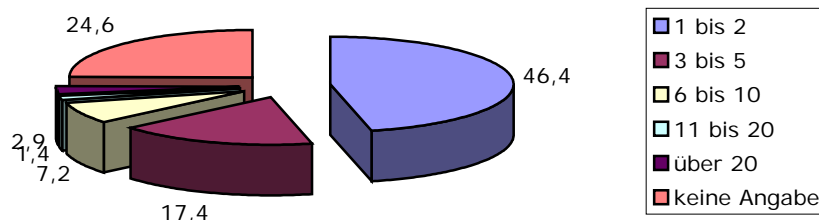


Abb. 83: Anzahl der Ausbildungsplätze in den folgenden 3 Jahren in Ausbildungsbetrieben aus dem SHK - Handwerk in Prozent

Der überwiegende Teil der Befragungsteilnehmer (71%) wünscht sich bei seinen Bewerbern einen Realschulabschluss, 14,5% sind bereits mit einem Hauptschulabschluss zufrieden und für 10,1% spielt der Schulabschluss keine Rolle.

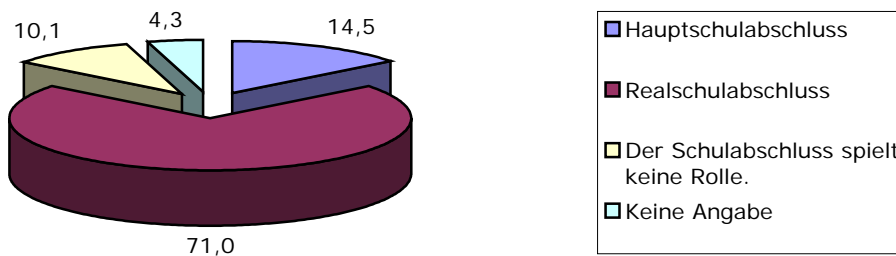


Abb. 84: Von Auszubildenden erwarteter Schulabschluss bei Unternehmen aus dem SHK - Handwerk in Prozent

Das Angebot einer Einstiegsqualifizierung ist 26,1% der Beteiligten unbekannt. 29% haben diese schon manchmal angeboten und 7,2% bieten sie häufig an. In 29% der befragten Unternehmen ist ein solches Angebot auch für die Zukunft nicht geplant.

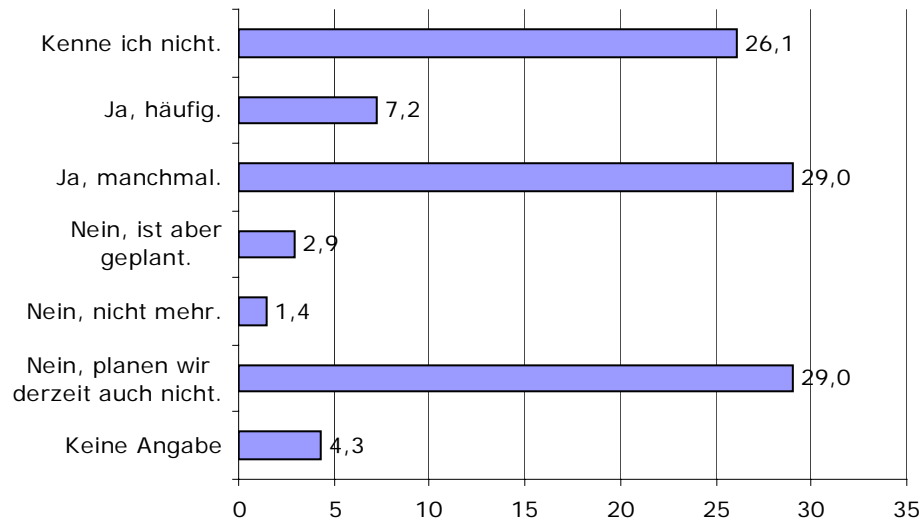


Abb. 85: Angebot einer Einstiegsqualifizierung bei den beteiligten Unternehmen aus dem SHK - Handwerk in Prozent

Von der Möglichkeit, einen gestuften Ausbildungsberuf anbieten zu können, würden insgesamt gut 58% der Firmen keinen Gebrauch machen, 25,4% von ihnen auf gar keinen Fall und fast ein Drittel (32,8%) mit hoher Wahrscheinlichkeit nicht. Knapp 14% können sich eventuell vorstellen, diesen theorieabgeschwächten und verkürzten Ausbildungsberuf anzubieten, aber nur für 1,5% ist dies eine wirklich interessante Alternative, die sie auch realisieren würden.

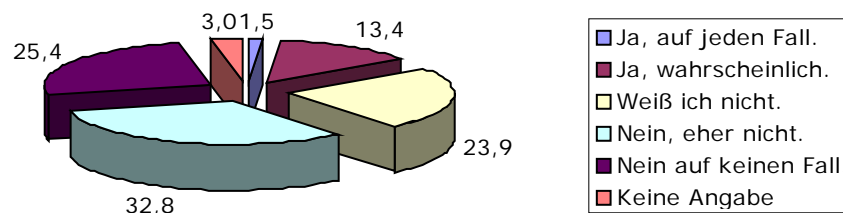


Abb. 86: Umsetzung eines Angebots für eine gestufte, zweijährige Ausbildung bei Unternehmen aus dem SHK - Handwerk in Prozent

Stehen die Unternehmen einer gestuften Ausbildung, die vorwiegend abgangsschwachen Jugendlichen eine berufliche Qualifizierung ermöglichen soll, eher kritisch gegenüber, sind sie aber offensichtlich bereit, diesen Jugendlichen eine klassische, also vollwertige Ausbildung zum Anlagenmechaniker anzubieten. 14,9% gaben zu dieser Frage „auf jeden Fall“ an und 22,4% würden dies zumindest wahrscheinlich tun. Nur 7,5% der Befragten stehen dieser Möglichkeit ablehnend gegenüber.

Daraus lässt sich schließen, dass bei einem Großteil der Unternehmen durchaus die Bereitschaft vorhanden ist, Ausbildungsangebote an abgangsschwache Jugendliche zu richten. Der Weg über einen reduzierten Ausbildungsberuf wird jedoch abgelehnt, da der praktische Nutzen dieser Gesellen offensichtlich als nicht sehr hoch eingestuft wird.

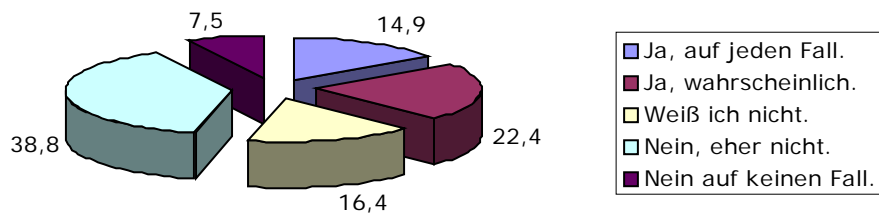


Abb. 87: Ausbildungsbereitschaft für abgangsschwache Schüler bei Unternehmen aus dem SHK – Handwerk in Prozent

Auch von den Umfrageteilnehmern dieser Branche wurde die Möglichkeit, weitere Anregungen anzubringen, zahlreich genutzt. Im Mittelpunkt standen dabei unter anderem solche Themen wie Kosten, Kündigungsschutz und Kenntnisstand der Bewerber.³⁰

Für kritikwürdig wird entsprechend immer wieder die schulische Vorbildung gehalten: „Bessere Allgemeinbildung in den Schulen muss vermittelt werden, die Schüler müssen besser auf die Ausbildung vorbereitet werden“, heißt es in einer Wortmeldung. Außerdem wünscht man sich eine Imageverbesserung, damit auch andere Schüler für dieses Handwerk interessiert werden können: „Das Ansehen des Handwerks sollte durch geeignete Maßnahmen gestärkt werden, sodass auch qualifizierte Ausbildungsbewerber einen Handwerksberuf erlernen wollen.“

Wie diese Maßnahmen aussehen könnten, beschreibt ein anderer Befragter, der ebenfalls bessere Informationen in allen Schulformen fordert. Einerseits müssten Lehrkräfte besser geschult werden. Andererseits sollten „Informationsveranstaltungen in den Schulen (mit Beteiligung der Betriebe), Praktika in Realschulen und Gymnasien, [...] in verschiedene Bereiche [Handwerk, Kaufmännisch etc.] aufgeteilt [...] und] von jedem durchlaufen werden.“ Dabei wäre immer auch eine „Beteiligung der Betriebe“ gefordert.

Angesprochen wird an anderer Stelle das Problem der Ausbildungszeit: „In den Schulen und Familien sollte vermittelt werden, dass Ausbildung mehr Einsatz vom Azubi verlangt. 6 Wochen Urlaub, Blockunterricht, Krankheit und überbetriebliche Ausbildung sind entschieden zu viel Abwesenheit vom Betrieb.“ Der Wechsel vom Blockunterricht auf den wöchentlichen Unterricht gehört in diesem Kontext ebenfalls zu den geäußerten Wünschen.

In einer anderen Meinung findet sich die allgemeine Forderung nach einer Kostenreduzierung. Notwendig sei aber auch die „Erhöhung der Arbeitszeiten im Betrieb, wobei die theoretisch fachliche Qualifikation auf keinen Fall darunter leiden darf.“ Denn es lässt sich feststellen, wie es weiter heißt, dass „die Qualität der ausgelernten Kräfte ab[nimmt]. Dieser Trend muss dringend umgekehrt werden.“

³⁰ Zu den vollständigen Aussagen siehe Anhang, S. 125

Mit einem Punktekatalog gibt ein anderer Befragter gleich eine ganze Reihe von Veränderungen zu Protokoll, die er für notwendig hält. Darin finden sich unter anderem solche Forderungen, wie die „Anrechnung der Zwischenprüfung auf das Gesellenprüfungsergebnis (gestreckte Gesellenprüfung)“ oder „Verpflichtungsmöglichkeiten für Nachhilfe (praktisch und theoretisch) nach Feierabend“. Aber auch hinsichtlich anderer Themen finden sich in dieser Wortmeldung eindeutige Aussagen. So solle man „keine weitere Zusammenlegung von Ausbildungsberufen vornehmen“, denn das Maß sei voll. Und außerdem müsse es zu einer „Wiedereinführung des Meisterzwangs mit vorheriger 3-5-jähriger Gesellenzeit“ kommen.

4.7.2 Vertiefende Interviews

In diesem Handwerkszweig wurden zwei vertiefende Interviews durchgeführt, deren inhaltliche Schwerpunkte in diesem Kapitel als Kurzfassung wiedergegeben werden:

- Obwohl beide Interviewpartner die Meinung äußerten, mindestens einen guten Hauptschulabschluss von ihren Auszubildenden zu erwarten, gibt es in beiden Unternehmen auch für abgangsschwache Jugendliche durchaus die Möglichkeit, der beruflichen Qualifizierung. Voraussetzung ist jedoch, dass Jugendliche in einem freiwilligen Praktikum ihren Ausbildungswunsch und auch ihre Ausbildungsfähigkeit demonstrieren. Schulische Defizite können durch eine gezielte betriebliche Nachhilfe kompensiert werden.
- Eine Lockerung des Kündigungsschutzes würde man begrüßen. Größere Schwierigkeiten mit den Jugendlichen würden erst nach 3 Monaten auftreten, wenn diese z.B. der Lernpflicht nicht nachkommen oder deren Disziplin nachlasse.
- Das Praktikum, wenn es freiwillig geleistet wird, ist eine sehr gute Möglichkeit, erste Einblicke in einen Beruf zu gewinnen. Die Schnittstelle zwischen Allgemeinbildenden Schulen und Betrieben wurde angemahnt. Die Lehrer sollten wissen, welche Anforderungen die Jugendlichen in einer betrieblichen Ausbildung erwarten und diese Punkte auch mit in ihren Unterricht integrieren.
- Beide Gesprächspartner wünschen sich eine bessere Kommunikation zwischen Berufsschule bzw. den Lehrern und Betrieben, sei dies bei unerlaubtem Fernbleiben vom Unterricht oder auch bei kritischen Leistungsständen. Für die Zeugnisse wird z.B. ein Beiblatt gewünscht, in dem die einzelnen Leistungen bewertet werden. Dies gibt dem Betrieb dann die Möglichkeit, seine Auszubildenden bei Bedarf gezielt nachzuschulen.
- Die Kosten der beruflichen Ausbildung werden von beiden als nicht kritisch betrachtet. Ausbildungsbetriebe müssten sich im voraus darüber im Klaren sein, dass Ausbildung im ersten, eventuell auch im zweiten Jahr kostet, im dritten Lehrjahr aber der Nutzen überwiegt. Der größte Wert wird jedoch darin gesehen, sich einen potenziellen Gesellen aufzubauen, der die handwerklichen und betrieblichen Anforderungen kennt und auch erfüllen kann.

4.8 Elektrohandwerk

Das Wichtigste in Kürze:

Im Jahr 2006 wurden 190 neue Ausbildungsverträge im Beruf Elektroniker/in für Energie- und Gebäudetechnik geschlossen³¹, dies entspricht einem Zuwachs von 25% gegenüber dem Vorjahr. Damit wird der Anstieg an Ausbildungszahlen in diesem Gewerk seit 2003 fortgesetzt. Auch für die kommenden drei Jahre prognostiziert ein Drittel der Befragten für ihr Unternehmen leicht zunehmende Ausbildungszahlen.

Auch in diesem untersuchten Beruf liegt das zentrale Motiv für Ausbildung in der Rekrutierung der eigenen Fachkräfte.

Bereits jetzt liegt bei ca. zwei Dritteln der teilnehmenden Betriebe der Anteil der Fachkräfte über 75%. 31,7% gaben an, dass dieser Anteil in den nächsten 3 Jahren weiter ansteigen wird.

Auch hier kann ein zusätzliches Ausbildungspotenzial durch Information von kleineren Unternehmen über die Verbundausbildung abgeschöpft werden. So gaben 20% ein Interesse an, 32% können dies nicht beurteilen, da ihnen diese Möglichkeit nicht bekannt ist.

Die Kosten der Ausbildung halten 62% der Befragten für zu hoch. Diese Einschätzung bezieht sich jedoch nicht auf die Ausbildungsvergütung, vielmehr wird das Verhältnis der betrieblichen Ausbildungszeit gegenüber der Berufsschulzeit und der überbetrieblichen Ausbildung als zu gering bezeichnet.

4.8.1 Onlinebasierte Erhebung

Aus dem Elektrohandwerk beteiligten sich an der Onlinebefragung 68 Unternehmen. Bezogen auf 983 eingetragene Betriebe entspricht dies einer Beteiligungsquote von 6,9%. Über zwei Drittel (68,2%) von ihnen sind älter als 10 Jahre, gut ein Fünftel (21,2%) ist maximal 5 Jahre am Markt.

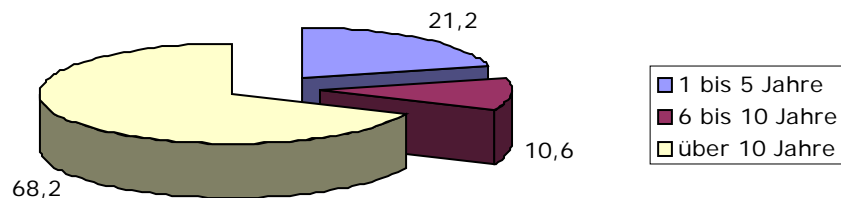


Abb. 88: Dauer der Marktpräsenz der beteiligten Unternehmen aus dem Elektrohandwerk in Prozent

³¹ Davon entfallen 26 auf außerbetriebliche Lehrverhältnisse.

62% der Befragten sind in der Geschäftsführung tätig, d.h. die Angaben zur betriebswirtschaftlichen Entwicklung können auch in dieser untersuchten Branche als reliabel angesehen werden.

Wie auch im Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnikhandwerk wird diese Branche durch Betriebe mit einer Mitarbeiteranzahl von bis zu 20 dominiert. Zweitgrößte Gruppe sind mit 22,7% Unternehmen in der Größenordnung von maximal 5 Beschäftigten.

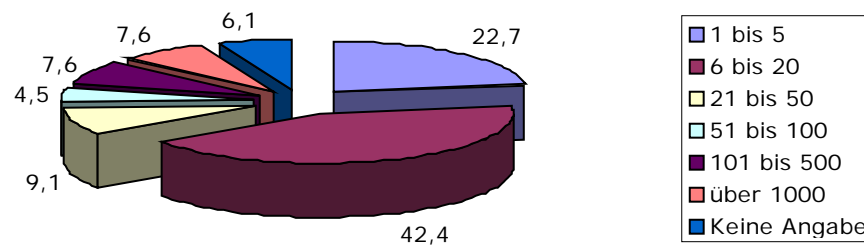


Abb. 89: Betriebsgröße der befragten Unternehmen aus dem Elektrohandwerk nach Mitarbeiterzahl in Prozent

Der Qualifizierungsgrad in diesem Berufsfeld ist relativ hoch. So gaben 27,9% an, dass über 95% ihrer Mitarbeiter Fachkräfte sind. In 34,4% der Betriebe liegt deren Anteil zwischen 76 und 95% und lediglich 3,3% beschäftigen nicht mehr als 50% ausgebildetes Personal.

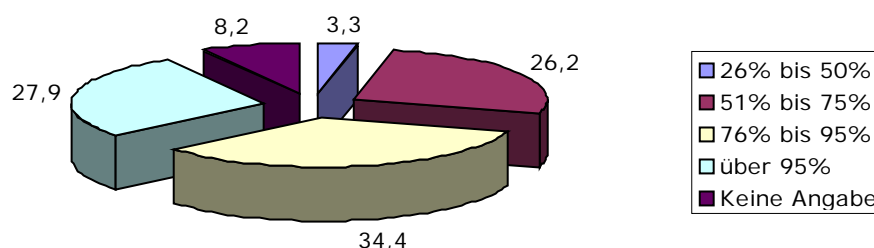


Abb. 90: Anteil der Fachkräfte bezogen auf die Gesamtbeschäftigtenzahl im Unternehmen des Elektrohandwerks in Prozent

Der Großteil der Betriebe im Elektrohandwerk bildet gegenwärtig aus (56,6%), weitere 11,7% planen dies für die Zukunft. Etwas weniger als ein Fünftel (18,3%) sind derzeit nicht in der Ausbildung tätig und haben dies in nächster Zeit auch nicht vor.

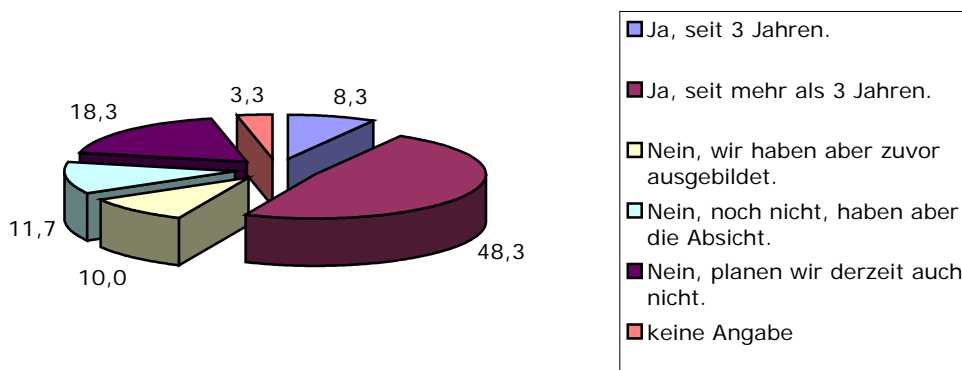


Abb. 91: Tätigkeitsdauer als Ausbildungsbetrieb der beteiligten Unternehmen aus dem Elektrohandwerk in Prozent

Größere Ersatzbedarfe, die durch den Altersruhestand von Mitarbeitern in den kommenden 3 Jahren entstehen, sind nicht zu erwarten. So gaben 62,3% der Befragten an, dass nur bis zu 5% ihrer Mitarbeiter im oben genannten Zeitraum in Rente gehen werden. Bei 4,9% liegt dieser Anteil zwischen 6 und 10% ihrer Belegschaft. Mehr als ein Viertel konnte diese Frage nicht beurteilen oder machte keine Angabe.

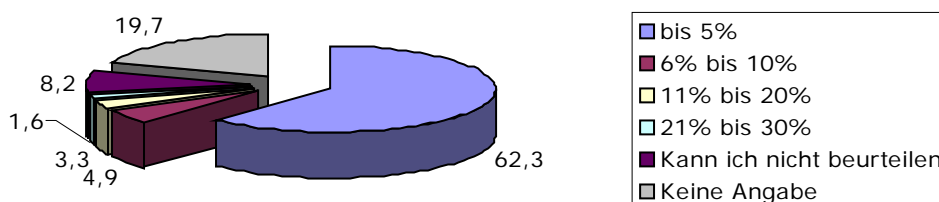


Abb. 92: Anteil der in den nächsten 3 Jahren in Ruhestand gehenden Beschäftigten in Unternehmen aus dem Elektrohandwerk in Prozent

Die wirtschaftliche Entwicklung der befragten Unternehmen im Elektrohandwerk wird überwiegend positiv eingeschätzt. So gehen 31,1% von einem 5%-igen und weitere rund 21% von einem zwischen 6 und 10% liegenden Wachstum aus. Knapp 5% erwarten sogar einen starken Umsatzanstieg von über 10%. Mit insgesamt 11,4% hält nur eine Minderheit sinkende Bruttoeinnahmen für möglich.

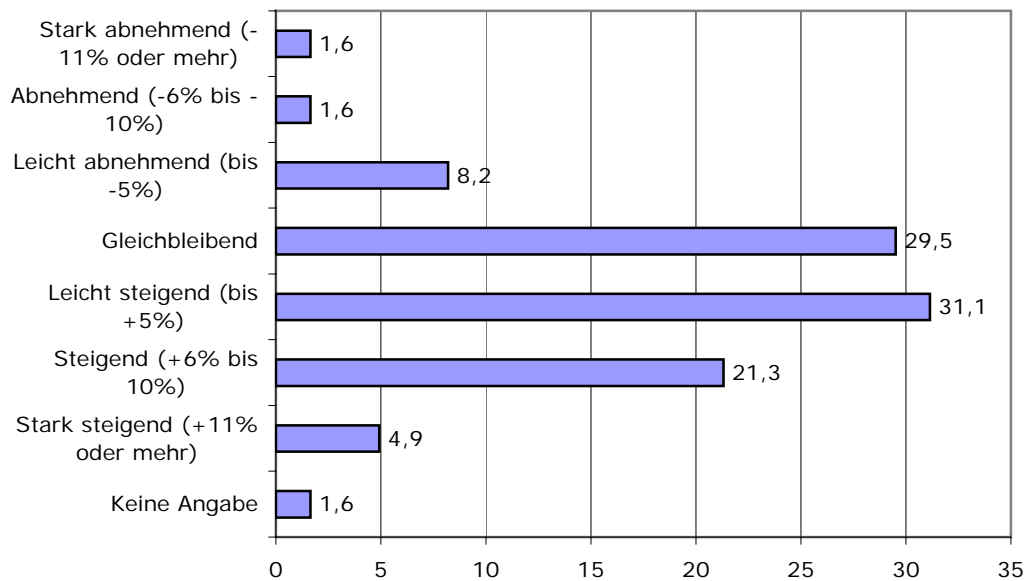


Abb. 93: Prognose zur wirtschaftlichen Entwicklung des Unternehmens aus dem Elektrohandwerk für einen 3-Jahres-Zeitraum in Prozent

Auch hier führen die erwarteten Umsatzentwicklungen in 40% der Fälle zu positiven Beschäftigungseffekten. So rechnet über ein Viertel (26,7%) mit einer leicht steigenden Mitarbeiteranzahl in den nächsten 3 Jahren. 13,3% kalkulieren diesbezüglich im Bereich zwischen 6 und 10% und 1,7% der Befragten halten sogar einen Anstieg ihres Personalbestandes von über 10% für möglich. Auf der anderen Seite gehen lediglich 5% von einer leichten Abnahme ihrer Mitarbeiteranzahl aus.

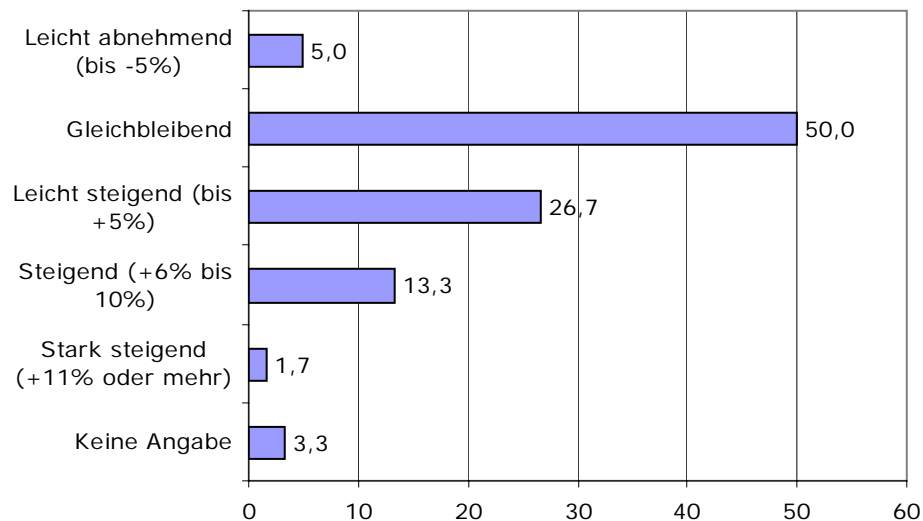


Abb. 94: Prognose zur Entwicklung der Mitarbeiterzahlen des Unternehmens aus dem Elektrohandwerk für einen 3-Jahres-Zeitraum in Prozent

Der Beschäftigungszuwachs wird vorwiegend durch Fachkräfte erbracht. Von einem bereits relativ hohen Anteilsniveau ausgehend, halten 31,7% der Firmen eine weitere Zunahme ihres qualifizierten Personalbestands für wahrscheinlich. Gut die Hälfte (53,5%) geht von einem stabilen Anteil an Fachkräften aus. Nur 6,7% glauben, dass dieser zurückgehen werde.

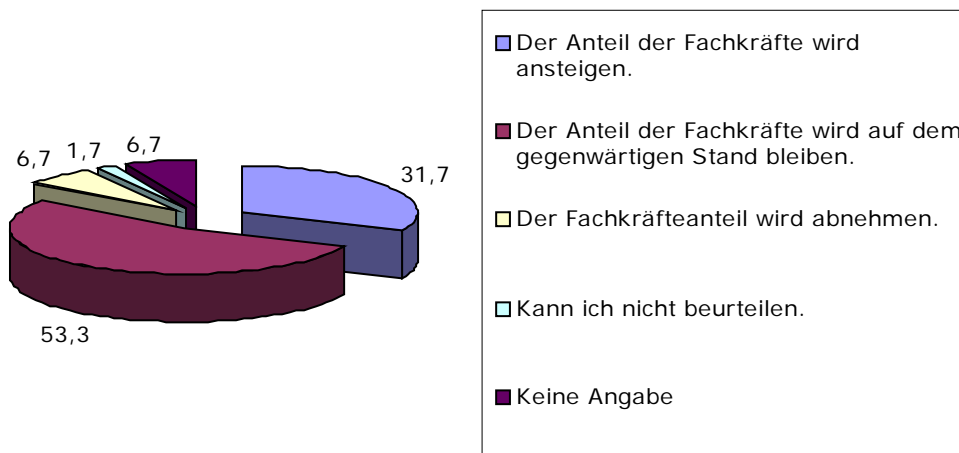


Abb. 95: Prognose zur Entwicklung des Fachkräfteanteils im Unternehmen aus dem Elektrohandwerk für einen 3-Jahres-Zeitraum in Prozent

Die Einschätzungen zur Wirtschafts-, Beschäftigten- und Fachkräfteentwicklung führen in vielen Fällen zu einer verstärkten Ausbildungsneigung. So geht ein Drittel (33,3%) für den Zeitraum der nächsten 3 Jahre von leicht steigenden Ausbildungszahlen im Unternehmen aus. 9% hingegen wollen ihre Ausbildungsplatzangebote zurückfahren. Dabei ist die sinkende Ausbildungsneigung nicht auf die wirtschaftliche Einschätzung zurückzuführen, insofern zwei Drittel steigende Umsätze prognostizieren.

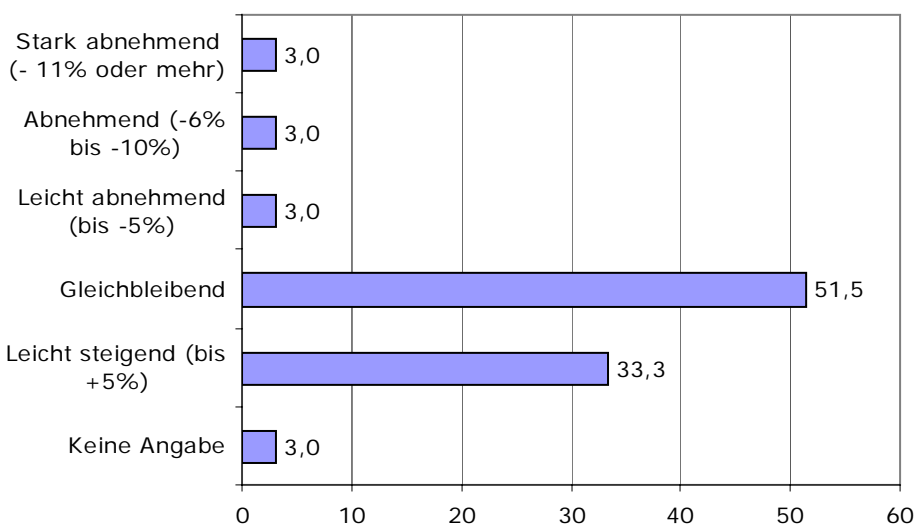


Abb. 96: Prognose zur Entwicklung der Auszubildendenzahlen in Unternehmen aus dem Elektrohandwerk in Prozent

27,3% der Unternehmen haben auf die Anzahl ihrer Fachkräfte im Personalbestand bezogen einen maximal 5%-igen Anteil an Auszubildenden. Bei einer gleich großen Gruppe liegt dieser Anteil im Bereich zwischen 6 und 10%. Diese Relationen ergeben sich in den meisten Fällen aus den Betriebsgrößen. So stammen alle Angaben zu Anteilsumfängen von mehr als 21% aus Betrieben, die bis zu 20 Mitarbeiter beschäftigen.

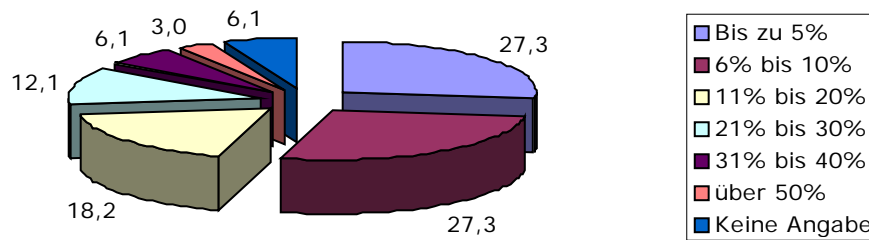


Abb. 97: Auszubildendenanteil an Gesamtanzahl der Fachkräfte im Unternehmen aus dem Elektrohandwerk in Prozent

Die Übernahmequote liegt bei 21,2% der befragten Unternehmen unter 25%. In einem Viertel der Fälle werden zwischen 25 und 50% der Auszubildenden nach Abschluss als Gesellen übernommen. Der größte Anteil (27,3%) beschäftigt allerdings über drei Viertel seiner Auszubildenden später weiter. Dieser Wert zeigt, dass das zentrale Motiv für Ausbildung neben ihrer Durchführung gerade auch die Rekrutierung eigener Fachkräfte ist.

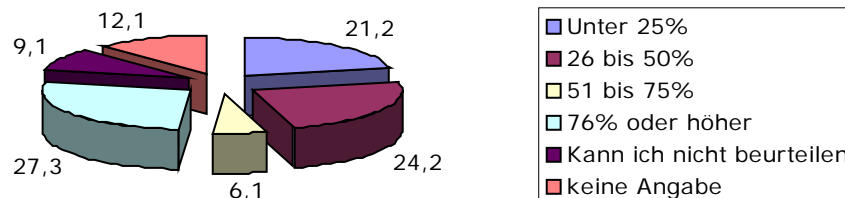


Abb. 98: Durchschnittliche Übernahmequote von Auszubildenden im Unternehmen aus dem Elektrohandwerk in Prozent

Der hohe Stellenwert von Fachkräften zeigt sich auch bei der Frage, wer seitens der Unternehmen wo gesucht wird. Bei der Rekrutierung qualifizierten Personals stehen vorwiegend Fachkräfte aus anderen Unternehmen im Fokus (47,1%). Etwas geringer ist der Anteil derer, die aus der eigenen Ausbildung stammen (41,2%). Daneben wird auch aus Personalüberlassung und Zeitarbeitsfirmen Personal rekrutiert. Die Leistungen der Agentur für Arbeit werden nur von 17,6% der Befragten in Anspruch genommen.

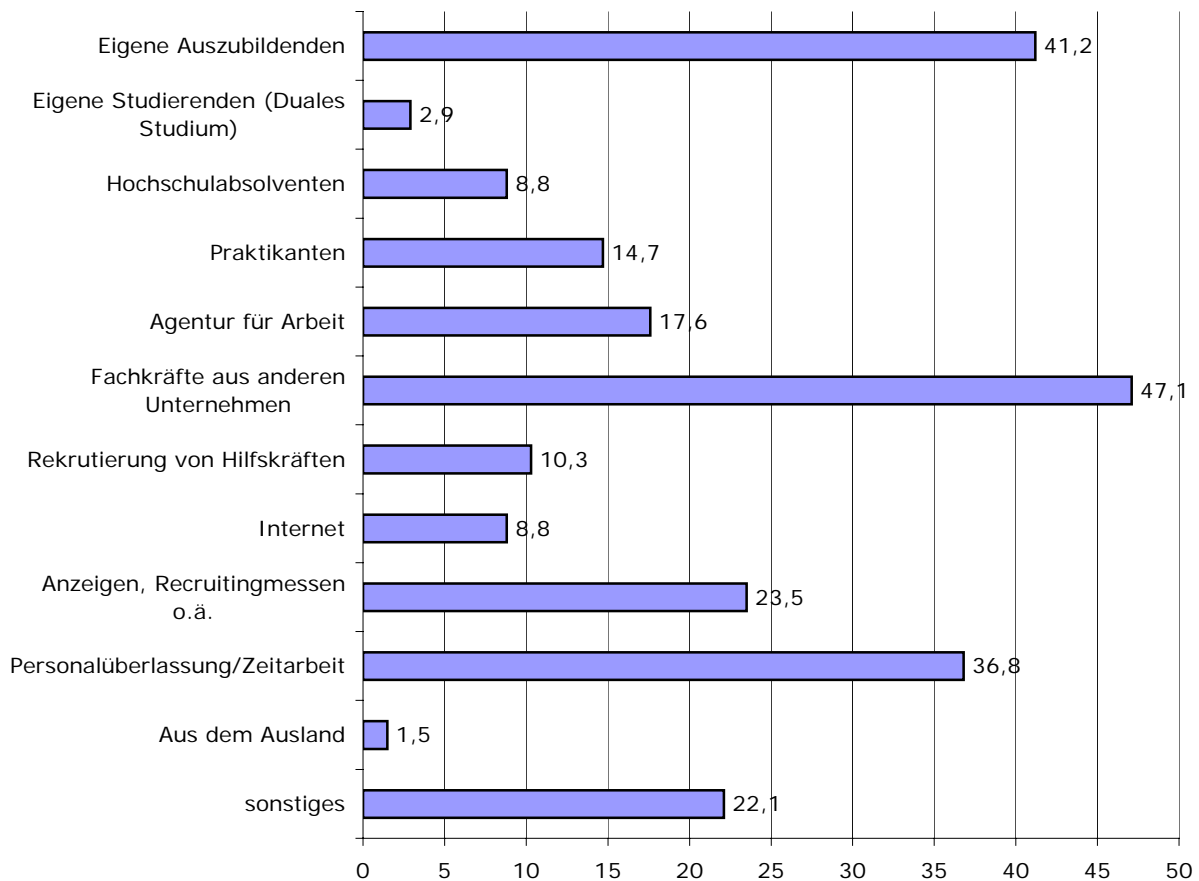


Abb. 99: Angaben zur Deckung des Personalbedarfs des Unternehmens aus dem Elektrohandwerk mit möglichen Mehrfachnennungen in Prozent

Der Ausbildungsberuf zum Elektroniker für Energie- und Gebäudetechnik wird von einem Drittel der Befragten angeboten, weitere 15,1% planen in diesem Beruf zukünftig auszubilden. 43,4% bieten diese Ausbildung nicht mehr an und planen auch nicht diesbezüglich aktiv zu werden.

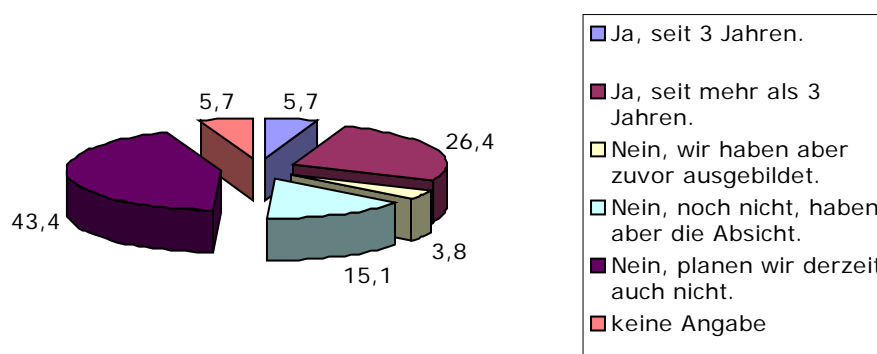


Abb. 100: Tätigkeitsdauer in der Ausbildung zum Elektroniker für Energie- und Gebäudetechnik der beteiligten Unternehmen aus dem Elektrohandwerk in Prozent

Unabhängig von ihrer Ausbildungstätigkeit im genannten Branchenberuf bilden 11,8% der befragten Unternehmen außerdem in anderen technischen Berufen, 17,4% in kaufmännischen und weitere 14,7% in anderen handwerklichen Berufen aus.

Auf die Frage, wie viele Ausbildungsplätze in den nächsten 3 Jahren voraussichtlich angeboten werden, gaben 40% eine Größenordnung von bis zu 2 an. 10% der Unternehmen können 3 bis 5 Ausbildungsplätze stellen. Betriebe, die bis zu 10 (4%), oder über 20 Plätze für eine Berufsausbildung anbieten können (2%), sind eher die Ausnahme. Dabei hängt diese Anzahl stark von der Betriebsgröße ab. Beispielsweise stammen die Angaben zu einem Angebot von 6 oder mehr Ausbildungsplätzen vorwiegend von Unternehmen, die über 100 Mitarbeiter beschäftigen. 44% machten zu dieser Frage keine Angabe, wozu auch die Nennungen der Unternehmen zu zählen sind, die nicht ausbilden.

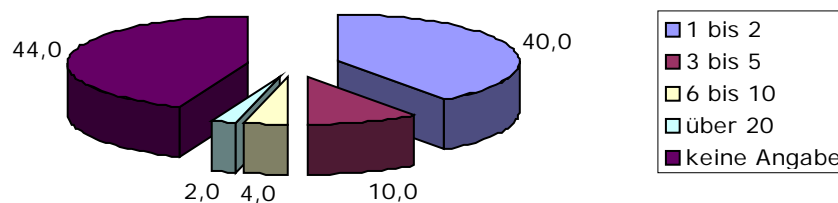


Abb. 101: Prognose zur Entwicklung der Auszubildendenzahlen in Unternehmen aus dem Elektrohandwerk in Prozent

Berufliche Ausbildung ist offenkundig auch für einen Großteil der Befragten (62%) aus dem Elektrohandwerk zu teuer. 18% sehen dieses Problem ohne Einschränkung als gegeben an und nur 6% vertreten die Gegenmeinung.

Die Ausbildungsdauer halten die meisten für angemessen. Für mehr als ein Viertel der Beteiligten entsprechen die Ausbildungsinhalte ebenfalls ihren betrieblichen Erfordernissen. Entsprechend fällt die Ablehnung der diesbezüglichen Aussage mit 24% auch relativ gering aus. Da die aktuelle Ausbildungsordnung erst vor kurzer Zeit verabschiedet wurde, kann zur Zeit noch nicht beurteilt werden, ob sich die Ausbildungsinhalte stärker an den betrieblichen Erfordernissen orientieren werden.

Für 42% summieren sich die Zeiten von der überbetrieblichen Ausbildung, Berufsschule, Krankheit, Urlaub so stark auf, dass die betriebliche Ausbildung zu kurz kommt. Nur verschwindend geringe 2% der Befragten geben an, dass die innerbetrieblichen Ausbildungszeiten ausreichend wären.

Die Qualifikationen und das Auftreten der Bewerber ist mit einem hohen Anteil von 44% auch in dieser Branche ein Problem. Hinsichtlich der während der Ausbildung mit ihnen gemachten Erfahrungen, halten sich positive und negative Aussagen in etwa die Waage. Größe oder wirtschaftliche Situation werden nur von 20 bzw. 12% als Hinderungsgrund für ein Ausbildungsengagement genannt.

Berufliche Qualifikation ist im Elektrohandwerk ein Muss - 70% der Befragten sehen diesbezüglich zumindest keine andere Möglichkeit. Für die Gegenmeinung gab es keine Nennungen.

Ihren Informationsstand zum Thema duale Ausbildung sieht die große Mehrheit (52%) als ausreichend an. Lediglich 10% glauben hier, sie hätten noch einen gewissen Nachholbedarf.

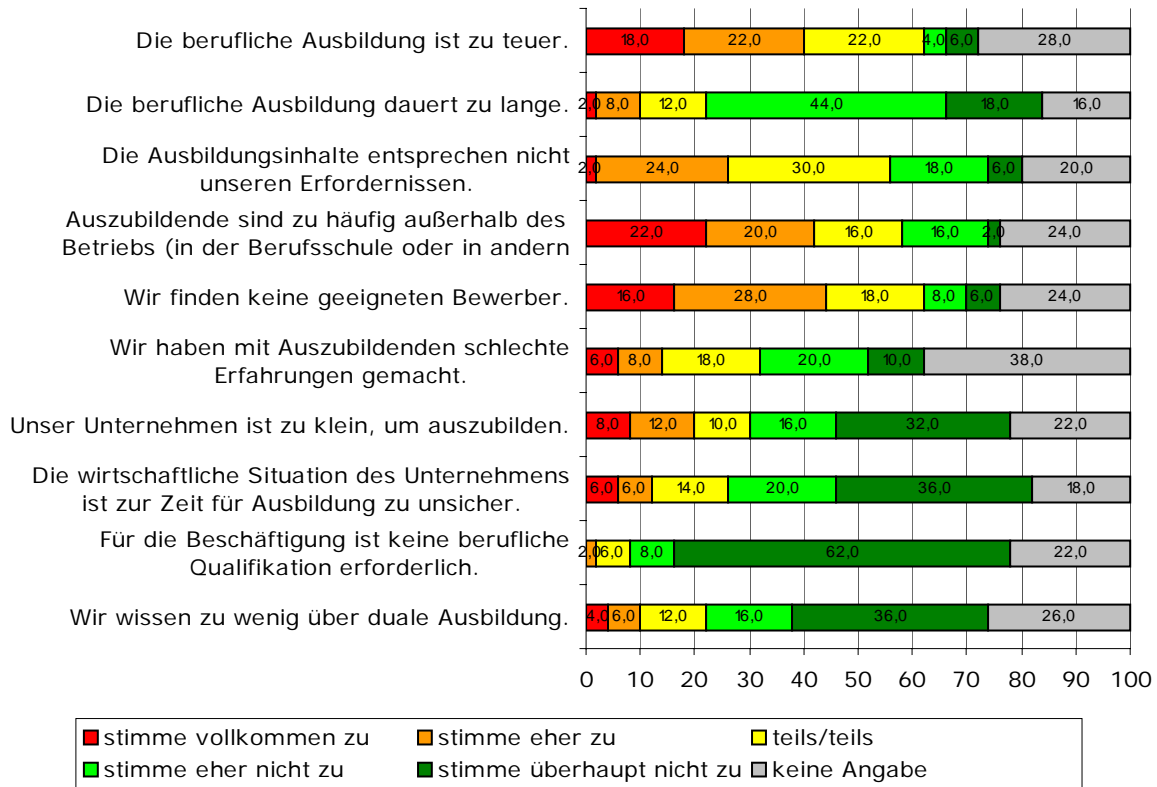


Abb. 102: Einschätzungen zur beruflichen Ausbildung in Unternehmen aus dem Elektrohandwerk in Prozent

Mit einem großen Prozentsatz von 83% wünschen sich die meisten der Befragten aus dem Elektrohandwerk von ihren zukünftigen Auszubildenden einen Realschulabschluss. Lediglich 4,2% geben sich auch mit einem Hauptschulabschluss ihrer Bewerber um einen Ausbildungsplatz zufrieden.

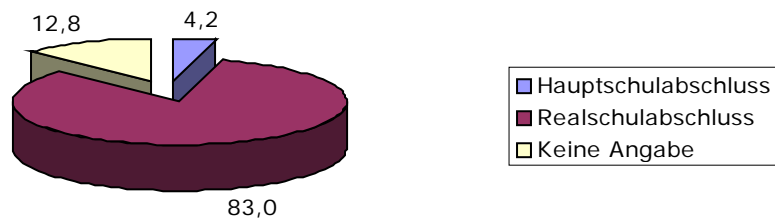


Abb. 103: Von Auszubildenden erwarteter Schulabschluss bei Unternehmen aus dem Elektrohandwerk in Prozent

Die Einstiegsqualifizierung als Möglichkeit der beruflichen Qualifizierung für abgangsschwache Jugendliche ist 36,2% nicht bekannt. Nur 14,9% der Handwerksbetriebe haben hiermit bereits Erfahrungen gemacht. Auch hier könnte eine gezielte Betriebsinformation ein zusätzliches Ausbildungspotenzial abschöpfen. Für 27,7% ist diese Form nicht interessant.

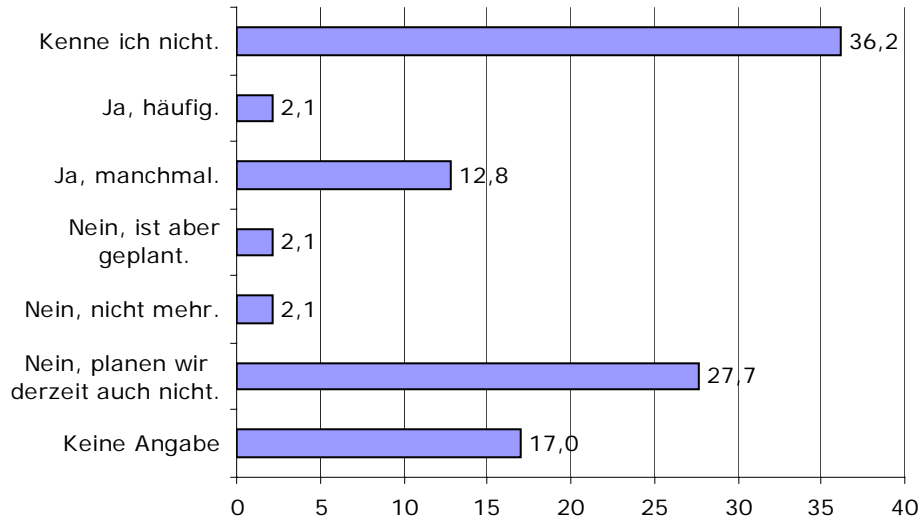


Abb. 104: Angebot einer Einstiegsqualifizierung bei den beteiligten Unternehmen aus dem Elektrohandwerk in Prozent

Ein Großteil der befragten Firmen hat bis zu 20 Mitarbeiter, so dass das Interesse an der Verbundausbildung erwartungsgemäß groß sein sollte. Entsprechend schenkt immerhin jedes fünfte Unternehmen dem Thema Beachtung. Ganze 38% zeigen sich momentan jedoch desinteressiert an dieser Ausbildungsform und weitere 32% können dies nicht beurteilen. Auch hier scheint also offenkundig noch ein Informationsdefizit vorzuliegen.

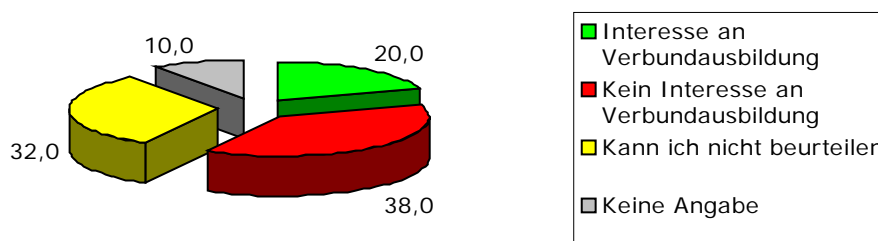


Abb. 105: Interesse an Verbundausbildung von Unternehmen aus dem Elektrohandwerk in Prozent

Auch in diesem Handwerksbereich wurde von einem abschließenden Kommentarfeld rege Gebrauch gemacht.³² Die Kosten der Ausbildung standen dabei an erster Stelle. So solle „Ausbildung [...] für den Betrieb günstiger werden. [...] In der heutigen Zeit akzeptiert es kaum ein Kunde, ein Entgelt für einen Auszubildenden zu zahlen. Die kompletten Kosten kann ein Betrieb wie wir, der einen großen Kundendienstanteil hat, nicht tragen.“

Liest man eine andere Wortmeldung weiter, so steht nicht die absolute Höhe der Ausbildungsvergütungen im Zentrum der Kritik. Vielmehr geht es um die Relation von Ausbildungsvergütung und Anwesenheit im Betrieb, wenn es dort heißt: „Die für ein Unternehmen anfallenden Kosten müssten gesenkt werden. Der Auszubildende sollte dem Unternehmen umfangreicher zur Verfügung stehen.“ Und ein anderer Befragter schreibt fast gleichlautend: „Die Lehrlinge müssen mehr in den Betrieben sein. Die Anteile der Schule und überbetrieblichen Schulungen sind einfach zu groß. Ein Lehrling ist inkl. Urlaub, Schule & Innung knapp 21 Wochen nicht im Betrieb. Ich halte vor allem die Innungslehrgänge für überflüssig.“

Zum Berufsschulunterricht wiederum wird an anderer Stelle die folgende Anregung gegeben: „Eine Flexibilisierung der Schulzeiten wäre von Vorteil für kleine und mittlere Betriebe. Hier wären kompakte Schulausbildungen in konjunkturschwachen Zeiten möglich, zu denen die Betriebe ihre Auszubildenden dann entsenden könnten.“

Aber auch die schulische Vorqualifikation ist - wie so oft - ein wichtiges Thema: „Die Schulbildung muss besser werden“, heißt es in einer dazu geäußerten Meinung. Und man liest weiter: „Insbesondere Grundlagen in der Mathematik und in Deutsch sind selbst bei guten Noten nicht oder nur bruchstückhaft vorhanden.“

Ein weiteres Thema der Kommentare heißt Bürokratie. So beschwert sich ein Befragungsteilnehmer darüber, dass „jeder, der sich bemüht Ausbildungsplätze zu schaffen, [...] eine hohe Schmerzgrenze haben [muss], um die oftmals nicht nachvollziehbaren bürokratischen Hürden zu ertragen.“

4.8.2 Vertiefende Interviews

Wie in allen anderen Branchen wurden auch im Elektrohandwerk vertiefende Interviews in Ausbildungsbetrieben durchgeführt. Hierbei konnten viele Einschätzungen aus der onlinebasierten Betriebsbefragung überprüft und Wirkungszusammenhänge aufgedeckt werden. Die wesentlichen Ergebnisse sind in diesem Kapitel wiederum zusammengefasst:

- In beiden Unternehmen sind die Befragten mit dem Dualen Ausbildungssystem sehr zufrieden. Die guten Erfahrungen wurden hervorgehoben. Der größte positive Effekt der Ausbildung liegt in der Gewinnung der eigenen Fachkräfte.
- Bereits jetzt besteht im Elektrohandwerk und in der Industrie ein Fachkräftebedarf. Nach Einschätzung eines Interviewpartners wird in der Industrie nicht genügend ausgebildet. Weil in der Industrie höhere Löhne gezahlt werden, wandern viele Junggesellen von ihren Ausbildungsbetrieben ab. Die Folge ist, dass trotz Ausbildung der Fachkräftebedarf im Handwerk stärker zu spüren ist, als in der Industrie.
- Auch mit Abiturienten wurden ähnliche Erfahrungen gemacht, insofern diese nach abgeschlossener Ausbildung ein Studium aufnahmen.

³² Zu den vollständigen Aussagen siehe Anhang, S. 127

- In einem Betrieb werden vorwiegend Hauptschüler zum Elektroniker ausgebildet. Die schulischen Voraussetzungen sind bei vielen nicht ausreichend, um den Anforderungen der Berufsschule gerecht zu werden. Um diese Defizite zu kompensieren, wird leistungsschwachen Auszubildenden eine gezielte Nachhilfe im Betrieb angeboten. Darüber hinaus wird relativ schnell die Selbständigkeit gefördert. Hierdurch entsteht zwischen Auszubildenden und Betrieb eine enge und vertrauensvolle Zusammenarbeit, die über die Ausbildungsdauer hinaus gehen soll. Die enge Bindung soll die Abwanderungsgefahr verhindern.
- Obwohl die Kosten der überbetrieblichen Ausbildung kritisch angemerkt werden, sind sie für die Befragten kein Hinderungsgrund für Ausbildung.
- Nicht nur für das Elektrohandwerk, sondern für das gesamte Handwerk sollte eine Imagekampagne gestartet werden, in der für eine Ausbildung im Handwerk geworben wird.
- Innungen und Kammern sollten Jugendliche bereits in der Schule über die beruflichen Möglichkeiten aufklären. Praktika sind - wenn sie auf Freiwilligkeit basieren - ein wichtiges Instrument, um Jugendlichen einen Einblick in die Berufswelt zu geben. Für abgangschwache Jugendliche ist dies eine wichtige, wenn nicht die einzige Möglichkeit, ihren Ausbildungswillen und die Ausbildungsfähigkeit zu demonstrieren.
- Das QuAS-Programm ist einem Befragten bekannt und wird in seinem Unternehmen zur Zufriedenheit aller eingesetzt.
- Als zentrales Problem des Dualen Partners Schule wird der hohe Anteil an Unterrichtsausfällen bezeichnet. Gerade im Lernfeldunterricht kann der Ausfall eines wichtigen Lehrers einen weitaus größeren negativen Multiplikatoreffekt auslösen als beim Frontalunterricht. Hier sei dringender Handlungsbedarf angezeigt. An den Lehrern dürfe nicht eingespart werden. Die Reduzierung der Ausfallstunden in allen Schulen sollte auf der bildungspolitischen Agenda an erster Stelle stehen.

5 Branchenübergreifende Ergebnisse

Trotz der Heterogenität der untersuchten Branchen und Berufsfelder gab es zu einigen Bereichen übergreifende Einschätzungen und Ergebnisse. So wird das duale Ausbildungssystem in Deutschland von allen Befragten in den Interviews als positiv bewertet.

Die untersuchten Branchen und Berufsfelder sind in Bezug auf die Altersstruktur ihrer Mitarbeiter relativ jung. Die Ersatzbedarfe in den nächsten 3 Jahren, bedingt durch den Eintritt von Mitarbeitern in den Altersruhestand, fallen in den untersuchten Branchen bzw. Berufsfeldern nicht besonders stark aus. Bei den meisten befragten Unternehmen sind dies unter 5% der Mitarbeiter. Bei den Angaben der Unternehmen mit mehr als 500 Mitarbeitern, sind die relativ geringen Fallzahlen zu berücksichtigen (3 bei Betriebsgrößen von 501 bis 1000 sowie 17 bei über 1000 Mitarbeitern).

Beschäftigungswirksame Effekte werden sich somit vorwiegend durch die positive wirtschaftliche Entwicklung in den befragten Unternehmen ergeben.

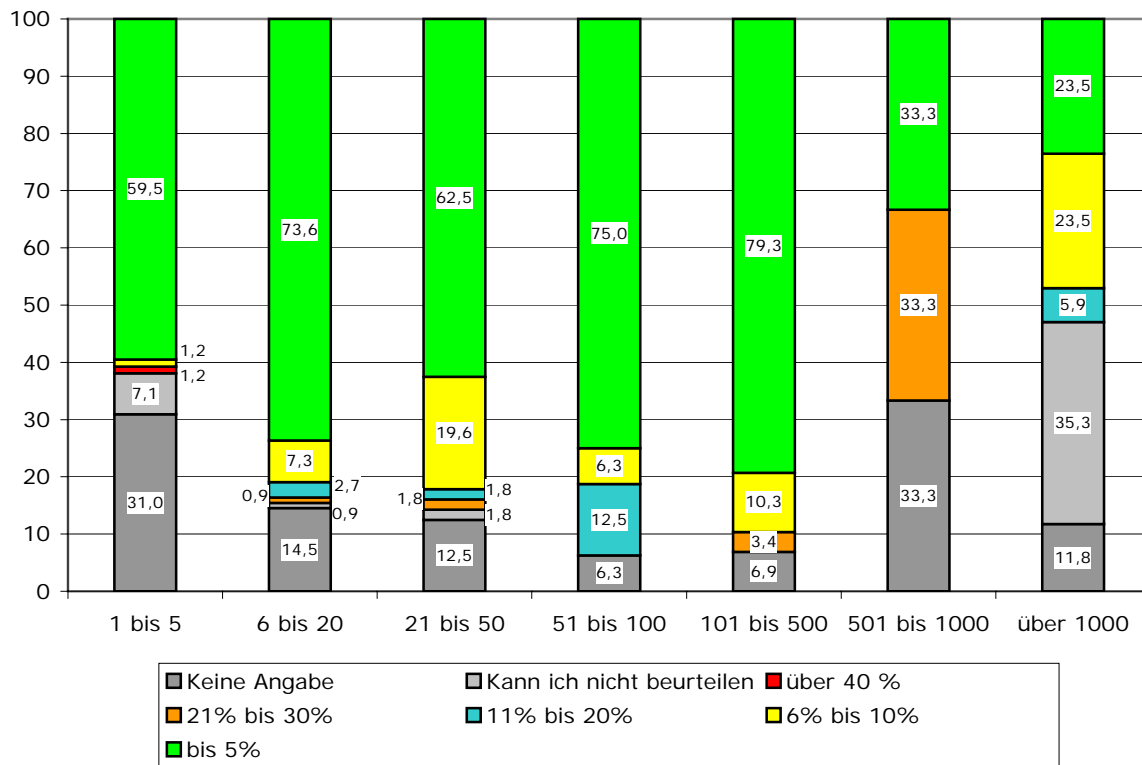


Abb. 106: Branchenübergreifende personelle Ersatzbedarfe in den nächsten 3 Jahren in Prozent

Werden die Einschätzungen zu den Entwicklungen (Umsatz, Mitarbeiter, Auszubildende) miteinander in Verbindung gesetzt, lassen sich folgende Schlüsse ziehen: Die prognostizierte Umsatzentwicklung wirkt sich auf die Entwicklung der Mitarbeiterzahlen aus. Die Korrelation zwischen diesen zwei Variablen beträgt 0,522.³³ Die vorhergesagte Umsatzentwicklung nimmt mit einem Wert von 0,277 auch Einfluss auf die prognostizierte Auszubildendenzahl. Der Zusammenhang ist jedoch wesentlich schwächer als in der vorherigen Betrachtung. Hieraus lässt sich schließen, dass Umsatzwachstum durch Mehrbeschäftigung erbracht wird, diese Mehrbeschäftigung aber nicht ausschließlich über die Ausbildung eigener Fachkräfte erfolgt, sondern auch über Rekrutierung von Fachkräften aus anderen Unternehmen oder Personalüberlassung/Zeitarbeit. So besteht zwischen den Variablen „Einschätzung über die Fachkräfteentwicklung“ und „Entwicklung der Auszubildendenzahl“ ein Zusammenhangswert in der Stärke von 0,319.

Für die Hamburger Wirtschaft bedeutet das, dass, obwohl mehr ausgebildet wird, der Fachkräftebedarf schneller ansteigt, als befriedigt werden kann.

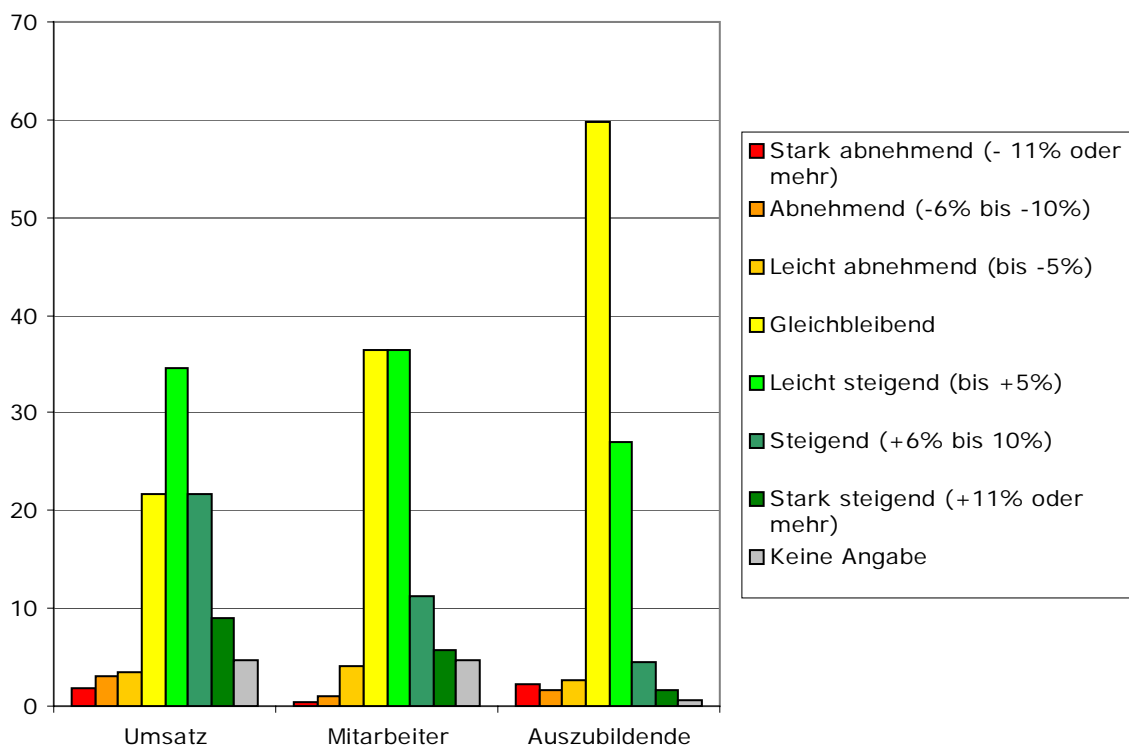


Abb. 107: Branchenübergreifende Umsatz-, Mitarbeiter- und Auszubildendenentwicklung in Prozent

Die zentrale Ausbildungsmotivation liegt in der Rekrutierung der zukünftigen Fachkräfte des Unternehmens. Obwohl die Fachkräfteanteile, gemessen an den Beschäftigten, ansteigen wird, werden auch zukünftig Tätigkeiten zu verrichten sein, die eine berufliche Qualifizierung nicht benötigen. Sei dies bei Lagerbeschäftigungen, Unterhaltsreinigung in der Gebäudereinigung oder bei den Wach- und Sicherheitstätigkeiten.

³³ Als Maßzahl wurde der Rangordnungskorrelationskoeffizient Spearmans Rho herangezogen. Dieses Zusammenhangsmaß für Variablen auf ordinalem Messniveau beschreibt die Beziehung zweier beobachteter Variablen. Der Wertebereich geht hierbei von -1 (perfekt negativer Zusammenhang) über 0 (kein Zusammenhang) bis +1 (perfekt positiver Zusammenhang).

Schulische Voraussetzungen

Die schulischen Leistungen werden von vielen Befragten bemängelt. Vorwiegend die Lese-, Schreib- und Mathematikkenntnisse sind für eine berufliche Ausbildung nicht ausreichend. Grundsätzlich sind die ausbildenden Betriebe mit den Jugendlichen zufrieden. Jedoch gibt es auch kritische Anmerkungen zum sozialen Verhalten der Jugendlichen. So würde es einigen Befragten schwer fallen, solche Jugendliche als Repräsentanten ihrer Betriebe zu den Kunden zu schicken. Auch eine fehlende Selbstverantwortung sowie mangelnde Disziplin und Motivation wurden in der onlinebasierten Betriebsbefragung genannt und in den vertiefenden Interviews durchaus gestützt. Durch Selbstüberschätzung würden sich viele Jugendliche um ihre Chancen bringen.

Wenn die schulischen, sozialen und persönlichen Anforderungen seitens der Jugendlichen zumindest weitestgehend erfüllt sind und Ausbildungswille und –fähigkeit glaubhaft gemacht werden kann, stehen die Chancen gut, einen Ausbildungsplatz zu erhalten. Ein eventueller Migrationshintergrund spielt dann keine Rolle.

Agentur für Arbeit

Die Beratungskompetenz der Mitarbeiter wird von vielen Befragten kritisiert. Der Bezug zu den Betrieben fehlt, Berufsberater informieren sich eher in der Leistungsabteilung der Agentur für Arbeit als in den Betrieben. Eingehende Bewerbungen über die Agentur für Arbeit entsprechen den gestellten Anforderungen zum Teil überhaupt nicht. Viele Jugendliche kommen, obwohl sie nicht ausbildungswillig sind, auf Anordnung der Agentur für Arbeit. Dies ist für die Betriebe nur mit Kosten verbunden.

Das BIZ wird von den meisten Befragten kritisiert. So seien die Beratungskompetenzen verbesserungswürdig und die Informationsmaterialien zum Teil stark veraltet.

Die Dienstleistungsorientierung der Arge hingegen wurde von einigen ausdrücklich gelobt.

Berufsschulsituation

Insgesamt sind die meisten Befragten mit der Berufsschulsituation zufrieden. Jedoch gibt es auch einige Punkte, die kritisch angemerkt wurden. So wird z.B. Kommunikation zwischen Berufsschule und Ausbildungsbetrieb für verbesserungsfähig gehalten. Betriebe wünschen sich, zeitnah über schulische oder soziale Probleme, unentschuldigtes Fehlen oder andere Schwierigkeiten informiert zu werden, um auf ihre Auszubildenden einwirken zu können.

In einigen Fällen wurde der starke Lehrerausfall als ein zentrales Problemfeld bezeichnet. Wenn im Lernfeldunterricht ein wichtiger Lehrer ausfällt, kann dies weitaus schwerer kompensiert werden als bei Frontalunterricht.

Von den meisten Befragten wird die Einführung des Lernfeldunterrichts begrüßt.

Kleine Betriebe präferieren den wöchentlichen Unterricht, Großunternehmen hingegen bevorzugen den Blockunterricht.

Praktikum

Das Praktikum ist für Jugendliche eine sehr gute Möglichkeit, sich über verschiedene Berufsbilder, deren jeweilige Anforderungen an Auszubildende, aber auch über die betrieblichen Prozesse einen Einblick zu verschaffen. Vorwiegend für abgangsschwache Jugendliche ist dies eine - wenn nicht sogar die beste - Möglichkeit, Unternehmen trotz der schulischen Defizite ihre Ausbildungswilligkeit und -fähigkeit zu beweisen.

Interesse, Engagement, handwerkliches Geschick und die gewünschten Tugenden, wie z.B. Pünktlichkeit, Zuverlässigkeit und Höflichkeit, können gerade in Handwerksbetrieben eine Eintrittskarte für einen Ausbildungsplatz sein.

Die Pflicht für Jugendliche, sich zur beruflichen Orientierung selbst einen Praktikumsplatz zu besorgen und anschließend in diesem Betrieb zwei Wochen erste Berufserfahrungen zu sammeln, wird von vielen Befragten hinsichtlich ihrer Zielsetzung als fragwürdig bezeichnet. Viele Jugendliche haben sich im Vorfeld nicht genügend mit dem entsprechenden Berufsbild beschäftigt.

Lehrerpraktika werden von den meisten der Befragten sehr positiv bewertet. Wenn Lehrer, aus Allgemeinbildenden Schulen oder aus Berufsschulen, in Betriebe gehen, können diese sich ein konkretes Bild über die betrieblichen Anforderungen an die Jugendlichen machen und diese Erfahrungen in ihren Unterricht mit einfließen lassen.

Ansprache von Jugendlichen

Alle Befragten gaben an, Jugendliche sollten über die Möglichkeiten der beruflichen Qualifizierung direkt in der Schule informiert werden. Wie dies konkret geschehen und wer diese Aufgaben übernehmen soll, darüber gibt es unterschiedliche Auffassungen. Kleinere Unternehmen können diese zeitlichen Mehrbelastungen kaum schultern, Großunternehmen hingegen zeigen durchaus die Bereitschaft, sich aktiv an Informationsveranstaltungen in den Schulen zu beteiligen.

Messen und Veranstaltungen zum Thema berufliche Ausbildung spielen eine verstärkte Rolle, um über die beruflichen Möglichkeiten in den Branchen und Unternehmen zu informieren.

Kleinere Unternehmen, vorwiegend aus dem Handwerk, beteiligen sich bei unterschiedlichen Messen (wie z.B. Handwerk-Jobtour) oder nehmen mit ihrer Innung an der Einstieg-Messe und anderen teil. Einige Befragte sind mit der Handwerk-Jobtour nicht zufrieden; die vormalige Form (Straße des Handwerks) sei besser gewesen. Auch für größere Unternehmen sind Messeaktivitäten sehr interessant, wo sie sich aktiv mit eigenen Ständen beteiligen.

Wie auch bei den Praktika wird der Teilnahmepflicht für Schüler bei Messen als kontraproduktiv angesehen.

Kündigungsschutz

In vielen Aussagen wurde der Kündigungsschutz kritisiert. Ausbildungsbetriebe haben demnach nur in den ersten vier Monaten der Ausbildung die Möglichkeit, sich von den Auszubildenden zu trennen. Danach geht dies nur über komplizierte Abmahnverfahren und/oder Rechtsstreite. Eine Lockerung würde, so der Tenor, die Ausbildungsneigung in vielen auch Nichtausbildungsbetrieben erhöhen.

6 Handlungsempfehlungen

0. Situationsbewertung

In den vorangegangenen Kapiteln wurde herausgearbeitet, dass für einen kommenden 3-Jahres-Zeitraum in allen untersuchten Branchen und Berufsfeldern ein Umsatzwachstum durch einen Zuwachs an Beschäftigung erwartet wird. Der Anstieg der Beschäftigtenzahlen wird vorwiegend bei den beruflich Qualifizierten stattfinden. Obwohl eine verstärkte Ausbildungsaktivität einsetzen wird, liegt der sich abzeichnende Bedarf an qualifiziertem Personal jedoch über dem Stand der nachrückenden Fachkräfte – der heutigen Auszubildenden. Die Folge wird ein starker unbefriedigter Fachkräftebedarf sein. Diese Entwicklung kann aufgehalten oder zumindest abgeschwächt werden, wenn es gelingt, das Ausbildungsengagement von Ausbildungsbetrieben zu stärken und mehr Unternehmen, die bislang noch nicht ausbilden, für die Ausbildung im Dualen System zu gewinnen. Darüber hinaus muss die Passgenauigkeit beim Übergang von der Schule in die berufliche Ausbildung verbessert werden. Zur Erreichung dieser Ziele sollen im Folgenden einige Handlungsempfehlungen gegeben werden:

1. Kompensation von Informationsdefiziten

Es hat sich herausgestellt, dass Informationsdefizite auf Seiten der Jugendlichen aber auch auf Unternehmensseite vorliegen, die es abzubauen gilt.

1.1 Agentur für Arbeit

Die Angaben zum Leistungsangebot der Agentur für Arbeit sind eher kritischer Natur. Vorwiegend wird bemängelt, dass Vermittlungsangebote nicht den geforderten Qualifikationen und Kompetenzen entsprechen. Die Beratungs- und Dienstleistungskompetenz ist ausbaufähig. So sollten sich die Beratungsleistungen eher an den betrieblichen Anforderungen orientieren, als an den internen Rücksprachen mit den entsprechenden Leistungsabteilungen. Vermittlungsangebote müssen sich noch stärker nach den geforderten Stellenprofilen richten. Zwischen suchenden Unternehmen und der Agentur für Arbeit sollte die Anzahl der Bewerber abgestimmt werden.

1.2 Berufsinformationszentrum (BIZ)

In den untersuchten Branchen und Berufsfeldern wird die Aktualität sowie die Qualität der Informationsmaterialien zu den jeweiligen Berufen bemängelt. Eine Aktualisierung der entsprechenden Materialien ist dringend angeraten.

1.3 Berufsorientierung an den Schulen

Die Schule als Ort für die berufliche Orientierung wird, unabhängig von Berufsfeld oder Branche, von allen Befragten als wesentliche Informationsquelle für Jugendliche angesehen. Hier werden wichtige Weichenstellungen vorgenommen. Vorwiegend aus den befragten Handwerksbetrieben wird der Wunsch geäußert, dass das Bild des Handwerks realistischer, d.h. besser als gegenwärtig, dargestellt wird. Lehrer sind wichtige Multiplikatoren. Aus diesem Grund werden auch Lehrerpraktika ausdrücklich begrüßt. Da sie ihre Schützlinge gut kennen, sollten sie diese vor Selbstüberschätzungen und daraus resultierenden Frustrationen schützen.

Auch Eltern müssen verstärkt über die Möglichkeiten der beruflichen Qualifizierung sowie anschließende Entwicklungschancen aufgeklärt werden. Bei der Berufsorientierung sollte immer eine zusätzliche Alternative bedacht und gegebenenfalls umgesetzt werden.

Die Berufsorientierung in den Schulen kann jedoch nicht allein von den Lehrern und der Agentur für Arbeit geschultert werden. Eine aktive Teilnahme von Kammern, Innungen oder auch Betrieben wird von vielen Stimmen aus den zwei Erhebungen gefordert. Mit der Organisation dieser Aufgaben sollte eine übergreifende Institution betraut werden.

Die schulischen Leistungen werden generell kritisiert. Je niedriger die schulische Qualifikation ist, desto stärker fällt die entsprechende Kritik aus. So werden bei vielen Jugendlichen mit einem Hauptschulabschluss zentrale Lese-, Schreib- und Mathematikkenntnisse vermisst. Diese Defizite sind häufig zum Teil sogar so stark ausgeprägt, dass die Ausbildungsfähigkeit angezweifelt wird.

1.4 Information kleinerer Unternehmen

Die Ergebnisse der onlinebasierten Betriebsbefragung wie auch der vertiefenden Interviews zeigen, dass stellenweise große Ausbildungspotenziale ungenutzt bleiben. Viele, vorwiegend kleine nichtausbildende Unternehmen sind an einem Ausbildungsengagement interessiert, gehen jedoch davon aus, dass sie nicht ausbilden dürfen. Die Möglichkeiten der Verbundausbildung wie auch die Fördermöglichkeiten sind häufig nicht bekannt. Auch die Informationslage zu den neuen Berufen ist in den Unternehmen noch nicht optimal (so z.B. für den Fachangestellten für Markt- und Sozialforschung, die Servicefachkraft bzw. den Kaufmann für Dialogmarketing und die Fachkraft für Schutz und Sicherheit). Wenn es gelingt, diese Informationsdefizite zu verringern, kann mit einer zusätzlichen Ausbildungsbereitschaft gerechnet werden. Über welche Kanäle diese Informationen zu den Adressaten gelangen, sollte mit Kammern, Innungen, Verbänden und ggf. Behörden diskutiert werden.

2. Verbesserung des Handwerksimages

Das aktuelle Image des Handwerks, vorwiegend im Gebäudereinigungshandwerk, wird durchgehend als verbesserungswürdig angesehen. Innungen, Verbände, Kammern, aber auch die einzelnen Unternehmen können und sollen hilfreich aktiv werden. Das Handwerk, die Tätigkeiten und die beruflichen Möglichkeiten sollten an erster Stelle in den Schulen dargestellt werden.

3. Der Wert von beruflicher Ausbildung auf der politischen Agenda

Die gesellschaftliche Verantwortung von Unternehmen auszubilden, wird seitens der politischen Akteure häufig eingefordert. Indem sie den Aspekt Ausbildung bei der Vergabe von öffentlichen Aufträgen mit berücksichtigen, könnten die auf dieser Ebene Verantwortlichen die Rahmenbedingungen für Mehrausbildung verbessern.

In vielen Handwerksbereichen, vorwiegend im Gebäudereinigerhandwerk, aber auch im Dienstleistungsbereich, wie z.B. der Sicherheitsbranche, spielen öffentliche Aufträge eine große Rolle. Bei der Vergabe von diesen Aufträgen kann bei der Bewertung der eingegangenen Angebote die Finanzbehörde als ausführende Behörde berücksichtigen, ob und in welchem Umfang von den beteiligten Unternehmen ausgebildet wird. Ein dafür festgesetzter Schlüssel (z.B. eine Gewichtung von 10%) könnte viele Unternehmen zu einer Ausbildung bzw. Mehrausbildung motivieren.

Darüber hinaus wird angeregt, bei der Bewertung von Angeboten das Leistungsangebot, die Qualifizierung, ggf. auch die Zertifizierung und Wirtschaftlichkeit realistisch einzuschätzen und ggf. nachzuprüfen.

4. Qualitätskontrolle

Der gute Ruf der Ausbildung im Dualen System muss gewahrt bleiben. In den betreffenden Branchen wird die Aussetzung der Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO) begrüßt. Dies würde für viele Nichtausbildungsbetriebe den Wegfall einer Hürde bedeuten, wodurch die Ausbildungsneigung erhöht wird. Jedoch wird von den meisten die Aufrechterhaltung und Kontrolle von Ausbildungsstandards und Schutz vor Missbrauch gewünscht. Die Kontrolle sollte jedoch weitestgehend unbürokratisch verlaufen. Als exekutive Institution wurde häufig die zuständige Kammer genannt. Es ist zu prüfen, ob solche Aufgaben für die Kammern durchführbar sind und ob eventuell die Ausbildungsberater diese Kontrollfunktion ausüben können.

5. Organisation der Berufsschule

Vorwiegend kleine Ausbildungsbetriebe sprechen sich stark für einen wöchentlichen Berufsschulunterricht aus, größere Unternehmen hingegen präferieren den Blockunterricht. Es sollte geprüft werden, ob sich eine Dualität dieser zwei Formen organisatorisch umsetzen lässt. So kann z.B. bei Parallelklassen eine die wöchentliche Form und die andere den Blockunterricht anbieten.

6. Einführung gestufter Ausbildungsberufe

6.1 Gestufte Ausbildung im Gebäudereinigungshandwerk

Die Angaben zur Einführung einer gestuften Ausbildung zeigen, dass durchaus Interesse und Ausbildungspotenzial seitens der Befragten vorliegt. Um diesen Potenzialen Rechnung zu tragen, sollte im Gewerk Gebäudereinigung die Möglichkeit einer gestuften Ausbildung diskutiert werden. Folgende Fragen wären dabei zu erörtern:

- Welche Tätigkeiten können und sollen in einem theorieabgeschwächten zweijährigen Ausbildungsberuf gelehrt und gelernt werden?
- In welchen Tätigkeitsfeldern können diese beruflich qualifizierten Mitarbeiter anschließend eingesetzt werden?
- Wie wird der Bedarf für Absolventen eines zweijährigen Ausbildungsberufs gesehen?
- Wird sich hierdurch die Ausbildungsneigung von Unternehmen erhöhen?
- Ist ein solcher Ausbildungsberuf für die Jugendlichen attraktiv?
- Welche Auswirkungen wird ein gestufter Ausbildungsberuf auf die Lohnkosten nehmen?
- Wie kann eine klare Abgrenzung zwischen dem zweijährigen und dem dreijährigen Ausbildungsberuf zum Gebäudereiniger hergestellt werden?
- Wie stehen die Gebäudereinigungsunternehmen und die Innungen in den anderen Bundesländern zu dieser Frage?

- Schadet die Einführung einer gestuften Ausbildung im Gebäudereinigungshandwerk dem Image dieses Gewerks oder kann hierdurch sogar ein Imagegewinn erwirkt werden?

Wenn diese Fragen eingehend erörtert wurden und sich eine Zustimmung hinsichtlich eines gestuften Ausbildungsberufs in Hamburg abzeichnet, kann die Diskussion auf Bundesebene mit den entsprechenden Institutionen fortgeführt werden.

6.2 Gestufte Ausbildung im Ausbildungsberuf Fachkraft für Schutz und Sicherheit

Wie auch im Gebäudereinigungshandwerk wird in diesem Ausbildungsberuf ein großes Ausbildungs- und Beschäftigungspotenzial durch Einführung einer gestuften Ausbildung gesehen. Durch einen zweijährigen Ausbildungsberuf, der um die kaufmännischen Inhalte bereinigt ist, könnte ein großer Bedarf an Fachkräften für den gewerblichen Objektbereich gedeckt werden. Jedoch sollten auch hier die oben genannten Fragen mit den entsprechenden Institutionen diskutiert werden.

7 Anhang

7.1 Zwischenbericht

Zusammenfassung

EvalueLab wurde von der Ausbildungsförderung der Hamburger Wirtschaft e.V. beauftragt, eine Analyse zu Ausbildungs- und Beschäftigungspotenzialen in der Stadt Hamburg zu erstellen. Diese Potenzialanalyse wird als JOBSTARTER-Projekt aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung und der Europäischen Union gefördert.

Den Anfang der Untersuchungen bildet eine Sekundäranalyse mit dem Ziel, Branchen und Berufsfelder mit Wachstumspotenzialen zu identifizieren. In späteren Schritten werden vertiefende Erhebungen in Form von Betriebsbefragungen und Interviews durchgeführt. Die Ergebnisse der Sekundäranalyse werden in dem vorliegenden Zwischenbericht kurz dargestellt und erörtert.

Zugunsten einer besseren Lesbarkeit wird auf die durchgängige verwendete weibliche Bezeichnung verzichtet, sie gilt jedoch entsprechend.

Die Daten- und Informationslage ist zum Teil sehr heterogen. Während der Analyse der vorhandenen Daten hat sich herausgestellt, dass die Identifizierung von Berufen mit Wachstumspotenzialen nicht durch ein generelles Vorgehen erfolgen kann. Dies liegt zum einen an der Unvergleichbarkeit der vorhanden Daten, zum anderen sind neue Berufe entstanden, auf die Vergleiche von Entwicklungszahlen nicht anwendbar sind.

In allen untersuchten Berufen ist zu beobachten, dass im Untersuchungszeitraum (wenn Daten vorlagen, von 2000 bis 2005) die Anteile an sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (SVB) ohne abgeschlossene Berufsausbildung gesunken sind. Der Anteil an Erwerbslosen ohne abgeschlossene Berufsausbildung hingegen stieg. Hieraus lässt sich schließen, dass die berufliche Qualifizierung in Deutschland nochmals an Bedeutung gewonnen hat.

Folgende Branchen und Berufe wurden identifiziert und werden für die weiteren Untersuchungen vorgeschlagen:

Hotel- und Gaststättengewerbe, darunter folgende Berufe:

- Fachkraft im Gastgewerbe
- Fachmann/-frau für Systemgastronomie
- Hotelfachmann/-frau
- Hotelkaufmann/-frau
- Koch/Köchin
- Restaurantfachmann/-frau

Hafen – Logistik – Verkehr, darunter folgende Berufe:

- Kaufmann/-frau für Spedition und Logistikdienstleistung
- Fachkraft für Lagerlogistik
- Fachlagerist/in
- Berufskraftfahrer/in
- Fachkraft für Hafenlogistik
- Schifffahrtskaufmann/-frau
- Schiffsmechaniker/in

Schutz und Sicherheit, darunter folgender Beruf:

- Fachkraft für Schutz und Sicherheit

Markt- und Sozialforschung, darunter folgender Beruf:

- Fachangestellte/r für Markt- und Sozialforschung

Direktmarketing, darunter folgende Berufe:

- Kaufmann/-frau für Dialogmarketing
- Servicefachkraft für Dialogmarketing

Gebäudereinigerhandwerk, darunter folgender Beruf:

- Gebäudereiniger/in

Sanitär-, Heizungs- und Klempnerhandwerk, darunter folgender Beruf:

- Anlagenmechaniker/in für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik

Elektrohandwerke, darunter folgender Beruf:

- Elektroniker/in für Energie- und Gebäudetechnik

1. Vorgehen

In der Sekundäranalyse wurden Branchen und einzelne Berufe anhand von ausgewählten Kriterien identifiziert, die für eine nähere Untersuchung (Betriebsbefragungen und vertiefende Interviews) von Interesse sind. Da die Branchen und Berufe in Bezug auf diese Kriterien jedoch zum Teil erhebliche Unterschiede aufweisen, konnte kein festes Indikatorenset herangezogen werden, das automatisch zu einer Identifizierung bzw. Nichtidentifizierung führt.

Folgende Indikatoren spielen für die identifizierten Berufe/Branchen eine (unterschiedlich gewichtete) Rolle:

- Entwicklung der Ausbildungszahlen in den Berufen seit 2000
- Entwicklung der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (SVB)
- Anteil der ausländischen SVB
- Anteil der weiblichen SVB
- vorzeitig gelöste Ausbildungsverhältnisse
- Anteil der SVB mit abgeschlossener Berufsausbildung
- Anteil der SVB ohne abgeschlossene Berufsausbildung
- Anteil der SVB in Teilzeit
- Anteil der SVB mit einem Alter von über 55 Jahren
- wirtschaftliche Entwicklung in der Branche
- Prognosen über Wachstum in der Branche
- erwartete Qualifikationsniveaus
- soziodemografische Entwicklung (vorwiegend: Entwicklung der Schulabgängerzahlen)

Nicht alle Branchen, Berufe und Berufsgruppen, die - bezogen auf die Auswahlkriterien - Wachstumspotenziale aufweisen und für eine weitere Untersuchung interessant wären, werden hier behandelt. Grund für diese Aussparung ist, dass diese Felder bereits Gegenstand anderer Studien und Projekte sind.

Die neuen Berufe (Kaufmann/-frau und Fachkraft) in der Branche Kurier-, Express- und Postdienstleistungen weisen gute Wachstumszahlen auf. Dieser Bereich wird bereits von Grone KEP Start-Service durch Herrn Glauch näher untersucht. Der Abschlussbericht wird im Frühjahr 2007 vorliegen.

Die Ausbildungspotenziale in der IT- und Medienbranche analysiert die Koordinierungsstelle Weiterbildung und Beschäftigung e.V. (KWB). Auch hier sollen die Ergebnisse im Frühjahr 2007 vorliegen.

Nicht zu allen identifizierten Berufen konnten sämtliche Daten erhoben werden. Ursache hierfür ist, dass einige Berufe neu geordnet wurden oder ganz bzw. relativ neu sind, sodass keine Vorjahreszahlen vorliegen.

Im gewerblichen Bereich hat sich gezeigt, dass gleich mehrere Berufe relativ ähnlich sind und seitens der Wirtschaft als Ausbildung angeboten werden. In diesen Fällen wurden Berufscluster gebildet, die in der näheren Untersuchung (Betriebsbefragung) behandelt werden sollten.

Bei den handwerklichen Berufen hingegen waren vorwiegend einzelne Berufe für die Wahl einer Branche ausschlaggebend.

Vorwiegend werden Daten und Statistiken folgender Institutionen bei der Sekundäranalyse zu Grunde gelegt:

- Statistisches Amt für Hamburg und Schleswig-Holstein (1)³⁴
- Handelskammer Hamburg (2)
- Handwerkskammer Hamburg (3)
- Behörde für Wirtschaft und Arbeit Hamburg (4)
- Behörde für Bildung und Sport (5)
- Bundesinstitut für Berufsbildung (6)
- Berufsverband der Markt- und Sozialforscher (7)
- Bundesverband Deutscher Wach- und Sicherheitsunternehmen (8)
- Deutscher Direktmarketingverband (9)
- Verband Deutscher Reeder (10)
- Agentur für Arbeit (11)
- Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (12)

Neben der Recherche und Untersuchung vorliegender quantitativer Daten wurden in einigen Fällen auch mit Branchenkennern Telefonate geführt. In diesen Gesprächen wurde geprüft, ob sich die Schlussfolgerungen aus den Analysen auch mit den Einschätzungen dieser Fachleute decken. Die Einschätzungen der konsultierten Fachleute führten dann zu dem Vorschlag für das entsprechende Berufsfeld.

Im Einzelnen wurden folgende Gespräche geführt:

- Josef Katzer von der Landesinnung der Gebäudereiniger Hamburg
- Martin Hildebrandt von der Landesinnung der Elektrohandwerke
- Oliver Hinrichs von der Innung Sanitär Heizung Klempner Hamburg
- Rainer Arenz von ARIS Umfrageforschung, Hamburg
- Walter Tacke vom Berufsverband Deutscher Markt- und Sozialforscher e.V.
- Manuela Wassmann vom Verband Deutscher Reeder e.V.
- Hans-Joachim Delfs vom Verband für Sicherheit in der Wirtschaft Norddeutschland e.V.

³⁴ Im weiteren Verlauf des Zwischenberichts werden die in Klammern stehenden Zahlen als Quellenangaben verwendet.

2. Stand und Entwicklung Hamburgs

Hamburg ist für die Wirtschaft und die Beschäftigten attraktiv und es zeichnet sich ab, dass die Attraktivität auch in Zukunft zunehmen wird.

Die Bevölkerung Hamburgs wird von 2004 bis 2020 um 3,5% (1) wachsen. Somit gehört Hamburg zu den wenigen Regionen, die entgegen dem bundesweiten Trend Zuwächse verzeichnen können. Der für Wirtschaft und Beschäftigung relevante Anteil der 15- bis 65-Jährigen wird von 63,1% (2004) auf 69,2% (2020) (1) ansteigen. Ursache hierfür ist die Nettozuwanderung aus den angrenzenden Ländern. Bei den prognostizierten Schulabgängerzahlen ist ein Anstieg um 3,8% auf 24.925 (5) zu erwarten.

Für den Ausbildungs- und Beschäftigungsmarkt Hamburgs sind auch die entsprechenden Zahlen aus den angrenzenden Ländern zu berücksichtigen. Der Anteil der Einpendler übersteigt bei weitem den Anteil der Auspendler. 2010 und 2011 werden aufgrund der verkürzten gymnasialen Oberstufe (G8) große Anteile an Abiturienten (2010: 49,1% (5)) in und um Hamburg auf den Hamburger Ausbildungsmarkt kommen. Langfristig wird der Anteil an Absolventen mit einer Hochschulreife auf 34% (5) zunehmen, jedoch wird der Anteil der Absolventen ohne Schulabschluss bei ca. 11% (5) auf hohem Niveau bleiben. Die Anzahl der Realschulabgänger wird hingegen leicht abnehmen.

Um Innovations- und Wachstumsfähigkeiten nicht zu gefährden, müssen die sich abzeichnenden Entwicklungen des Fachkräftemangels auch in Hamburg abgewendet werden. Hierzu muss man dem rückläufigen Trend in der Erstausbildung entgegen wirken. Zwischen 1999 und 2004 ist der Anteil der Auszubildenden um 4,3% (12) gesunken. Die Angebots-Nachfrage-Relation ging in diesem Zeitraum von 97,6% auf 94,9% (12) zurück. Eine erste positive Tendenz wird im Jahr 2005 erkennbar: So stieg die Relation wieder auf 95,4% (12) und auch die ersten Zahlen der neuen BAV von der Handelskammer und Handwerkskammer weisen zum Teil starke Zuwächse auf. Die Zahlen verdeutlichen, dass Hamburg auf Grund der vergleichsweise günstigen soziodemografischen Entwicklungssituation gute Chancen hat, jungen Menschen für die berufliche Ausbildung attraktive Angebote zu machen.

Zwischen 1995 und 2005 hat sich bei den SVB der Anteil der Ausländer von 9,0% auf 7,7% (1) verringert. Der Anteil der ausländischen Bevölkerung beträgt 14,2% (1). Bei diesen Angaben sind jedoch eventuelle Einbürgerungsquoten nicht berücksichtigt. Der Anteil der Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse ist von 13,3% auf 17,1% (1) gestiegen.

	Ausländer in v.H.	Teilzeit in v.H.	SVB Gesamt
1995	9,0	13,3	754.497
1996	8,9	14,0	742.822
1997	8,7	14,4	732.322
1998	8,7	14,9	731.363
1999	8,0	14,5	743.753
2000	8,1	15,2	762.471
2001	8,2	15,7	774.869
2002	8,0	16,2	768.687
2003	7,8	16,7	750.140
2004	7,6	16,9	739.157
2005	7,7	17,1	738.493

Auch diesen Veränderungen muss in der Potenzialanalyse Rechnung getragen werden.

3. Ausbildung im Hotel- und Gaststättengewerbe

Die wirtschaftliche Entwicklung im Hotel- und Gaststättengewerbe ist im Vergleich zu den anderen Branchen sehr stark. So konnte 2006 (Daten bis September) ein Umsatzanstieg von 3,8% (1) gegenüber dem Vorjahr verzeichnet werden. Die Anzahl der Beschäftigten stieg überproportional um 6,9% (1), wobei der Anteil der Teilzeitbeschäftigten mit 12,6% (1) besonders stark ausgefallen ist.

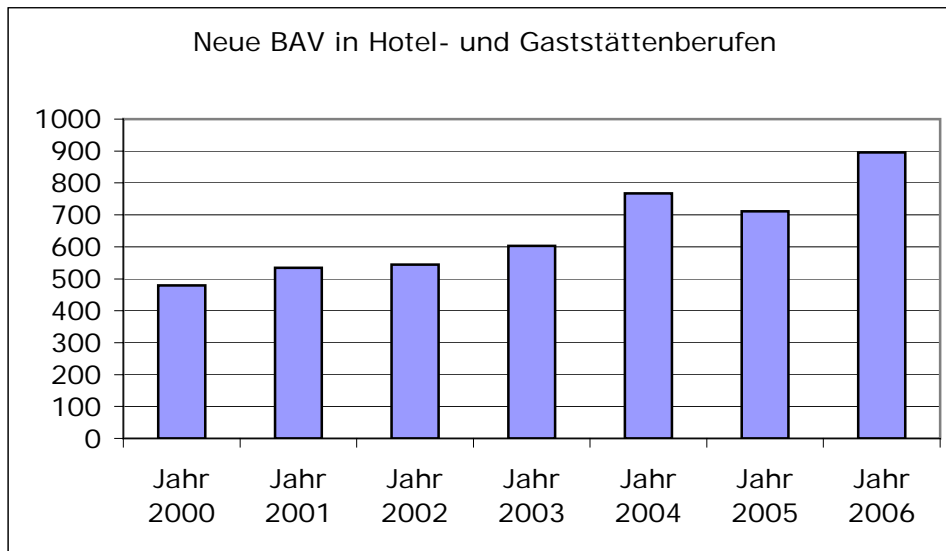
Außergewöhnlich starke Umsatzzuwächse sind in der Hotellerie (+17,2% (1)) zu verzeichnen. Aber auch in den Bereichen Speisegeprägte Gastronomie (+1% (1)), Getränkegeprägte Gastronomie (+1,6%(1)) und Caterer (+6,1%(1)) konnten leichte Steigerungen festgestellt werden. Die Umsätze im Bereich Kantinen sind statt dessen um 17,4% (1) zurückgegangen.

Im Jahr 2005 waren 22.898 sozialversicherungspflichtige Beschäftigte (SVB) (1) im gesamten Gastgewerbe gemeldet. Der Anteil der weiblichen Beschäftigten lag bei ca. 50% (1). 7,7% (1) der Beschäftigten befanden sich in der Ausbildung, der Anteil der ausländischen Beschäftigten lag bei 26,7% (1). 23,1% (1) waren in Teilzeit beschäftigt. Mit 6,5% (1) war die Gruppe der „55 Jahre oder älter“-Beschäftigten relativ gering. 18,6% (1) der SVB hatten keine abgeschlossene Berufsausbildung.

Neben der Ausbildungs- und Beschäftigungssituation liegen für diese Branche auch Zahlen zu der Infrastruktur Hamburgs vor. Die Tourismusdaten bekräftigen die Wachstumsdaten. So stiegen die Übernachtungen im Fremdenverkehr von 4,84 Mio. (2000) auf 6,44 Mio. (2005) (4) an. Die Anzahl der Gäste steigerte sich in diesem Zeitraum von 2,64 auf 3,45 Mio.(4). 2005 lag der Anteil der ausländischen Gäste bei 38%(4).

Die Bettenanzahl hat sich von 27,7 Tsd. auf 33,9 Tsd.(4) gesteigert. 2005 hatte Hamburg 105,5 Mio. Tagesgäste (4). Dies entspricht einer Steigerung gegenüber dem Vorjahr um 7,3% (4). Die Anzahl der Unternehmen hat sich von 254 auf 281 (4) erhöht. Die Bettenauslastungen konnten von 47,7% (2000) auf 51,7% (2005) (4) gesteigert werden.

Diese Entwicklungen führten auch zu positiven Veränderungen bei Ausbildung und Beschäftigung. So haben sich die Ausbildungszahlen gegenüber den SVB überproportional entwickelt (+26%)(1).



Folgende Berufe sollen in dem Cluster Hotel- und Gaststätten untersucht werden (in den Klammern werden die Zahlen der neuen BAV in den Jahren 2005 und 2006 genannt):

Fachkraft im Gastgewerbe (2005: 131(1), 2006: 210((2))
 Fachmann/-frau für Systemgastronomie (2005: 48(1), 2006: 70(2))
 Hotelfachmann/-frau (2005: 278(1), 2006: 290(2))
 Hotelkaufmann/-frau (2005: 6(1), 2006: 14(2))
 Koch/Köchin (2005: 190(1), 2006: 231(2))
 Restaurantfachmann/-frau (2005: 58(1), 2006: 81(2))

Die gute wirtschaftliche Entwicklung in dieser Branche führt zu einem Wachstum in Beschäftigung und Ausbildung in allen o.g. Berufen. Eine Marktsättigung ist zur Zeit nicht erkennbar. Aus diesen Gründen kann davon ausgegangen werden, dass auch in Zukunft ein hoher Fachkräftebedarf besteht und die Neigung, in den entsprechenden Berufen selbst auszubilden, hoch ist.

In den bezeichneten Berufen finden Abgänger ab einem Qualifikationsniveau Hauptschulabschluss, über den Realschulabschluss, bis hin zu der Hochschulreife, Möglichkeiten der beruflichen Ausbildung. Auch die Anteile der weiblichen Beschäftigten und die Anteile der Teilzeitarbeitsplätze sind in dieser Branche überdurchschnittlich hoch. Darüber hinaus werden in dieser Branche überdurchschnittlich viele ausländische Mitarbeiter ausgebildet und beschäftigt.

4. Ausbildung in der Logistik- und Verkehrsbranche

Der Hamburger Hafen ist eine zentrale Stütze der Hamburger Wirtschaft. Der Gesamtumschlag im Hamburger Hafen stieg im Zeitraum von 2000 bis 2005 um 47,7% auf 125,7 Mio. Tonnen an (4). Der Containerumschlag lag 2000 bei 4,25 Mio. TEU (Twenty-Foot-Equivalent Unit). 2005 waren dies bereits 8,09 Mio. und für das Jahr 2010 werden 12,9 Mio TEU. prognostiziert (4). Die Anzahl der hafenabhängig Beschäftigten in der Metropolregion stieg von ca. 145 Tsd. im Jahr 2001 auf 154 Tsd. im Jahr 2004 an (4).

Die Logistikbranche Hamburgs ist von diesen Entwicklungen abhängig. Entsprechend stieg die Anzahl der Erwerbstätigen im Zeitraum von 2001 bis 2004 von 124,7 Tsd. auf 130,8 Tsd. an (1).

In Hamburg konnte der Wirtschaftszweig Verkehr im 3. Quartal 2005 einen Zuwachs gegenüber dem Vorjahresquartal von 21% erzielen (1). In der Schifffahrt sind dies sogar 26% (1). Die Umsatzsteigerungen führten zu einem Anstieg der Beschäftigten um 9% in der Schifffahrt (1).

Auch der Landverkehr hat Zuwächse verzeichnet. So stieg der Umsatz um 2% und die Beschäftigtenzahl um 4% (1).

2005 waren in Hamburg 59.944 SVB in Verkehrsberufen tätig. Der Anteil der weiblichen SVB lag bei 16,3 und der Anteil der ausländischen SVB bei 13,7. Davon befanden sich 1,8% in beruflicher Ausbildung. 20,2% der SVB hatten keine abgeschlossene Berufsausbildung (1).

Folgende Berufe sollen in diesem Bereich in den weiteren Schritten näher untersucht werden. Die Angaben in den Klammern sind die neuen BAV³⁵.

Kaufmann/-frau für Spedition und Logistikdienstleistung (2005: 344 (1), 2006: 459 (2))
Fachkraft für Lagerlogistik (2005: 118 (1), 2006: 205 (2))
Fachlagerist/in (2005: 137 (1), 2006: 174 (2))
Berufskraftfahrer/in (2005: 45 (1), 2006: 58 (2))
Fachkraft für Hafenlogistik (neuer Ausbildungsberuf 2006: 46 (2))
Schifffahrtskaufmann/-frau (2005: 156 (1), 2006: 206 (2))
Schiffsmechaniker/in (2005: 113 (1), zu 2006 liegen für Hamburg noch keine Daten vor)

Die Ausbildungsberufe des Fachlageristen und der Fachkraft für Lagerlogistik gibt es seit 2004, sie entstammen dem Ausbildungsberuf des Handelsfachpackers. Hierbei handelt es sich um einen gestuften Ausbildungsberuf: Die Ausbildungsdauer für den Fachlageristen beträgt 24 Monate und die der Fachkraft für Lagerlogistik 36 Monate.

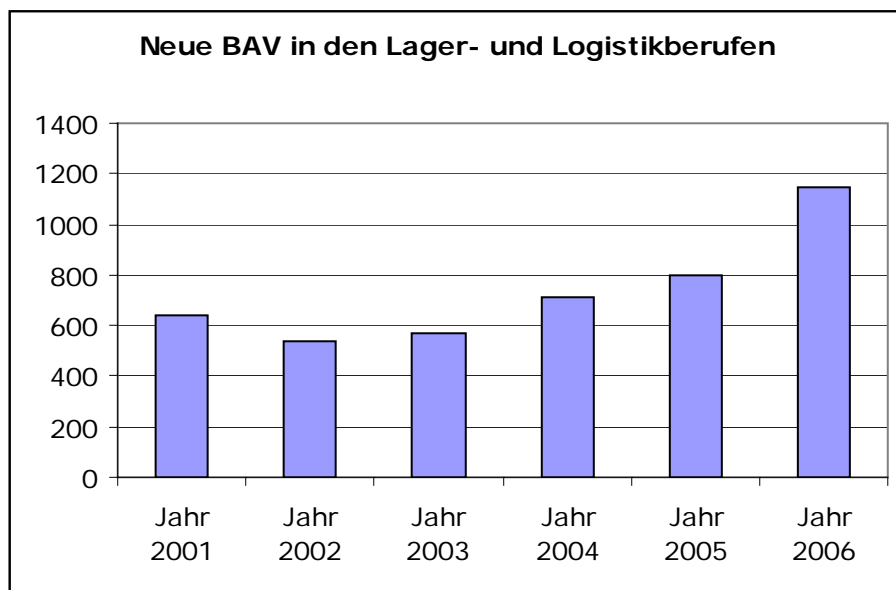
Die neue dreijährige Ausbildung zur Fachkraft für Hafenlogistik ersetzt die ehemalige Ausbildung zum Seegüterkontrolleur. Aus dem Stand wurden 46 BAV unterzeichnet.

Der dreijährige Ausbildungsberuf zum Schifffahrtskaufmann verzeichnet in Deutschland seit 2000 einen Anstieg von 644 auf 805 Ausbildungsplätze (2004 (6)). In Hamburg hat sich im Zeitraum von 2000 bis 2006 die Anzahl der BAV kontinuierlich von 145 auf 206 erhöht (1,2).

Eine stetige Steigerung von 166 im Jahr 2003 auf 331 im Jahr 2006 (10) lässt sich auch beim dreijährigen Ausbildungsberuf zum Schiffsmechaniker feststellen. In Hamburg wird der größte Anteil ausgebildet. Die Anzahl der neuen Berufsausbildungsverträge stieg hier von 85 im Jahr 2000 auf 113 im Jahr 2005 an (1). Diese Entwicklung entspricht der Entwicklung des Fachkräftebedarfs. So wuchs der Umfang des Bordpersonals (See-BG-versichertes Bordpersonal ohne Fischerei) von 11.818 im Jahr 2000 auf 13.119 im Jahr 2006 an (10).

Der Kaufmann für Spedition und Logistikdienstleistung hat den Ausbildungsberuf Speditionskaufmann abgelöst. Wurden im Jahr 2000 noch 214 neue BAV abgeschlossen, ist die Zahl im Jahr 2006 auf 459 angestiegen (1,2).

³⁵ Das Staregio-Projekt mare hamburg kann bei positiven Ergebnissen als AusbildungsServiceAgentur in eventuell definierte Handlungsempfehlungen mit eingebunden werden.



Im Zeitraum 2000 bis 2005 hat sich auf Bundesebene die Anzahl der SVB von Speditionskaufleuten, Schifffahrts- und Luftverkehrskaufleuten sowie Seegüterkontrolleuren von 79.130 auf 79.349 erhöht (12). Der Frauenanteil erweiterte sich hierbei von 31,8% auf 34% (12), auch der Anteil der ausländischen SVB stieg leicht von 5% auf 5,3% an (12). Mit 18,8 gegenüber 17,5% vergrößerte sich ebenfalls die Quote der Über-50-Jährigen (12). Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse haben sich mit 4% gegenüber zuvor 3,2% geringfügig vermehrt (12). Der Anteil von SVB ohne abgeschlossene Berufsausbildung sank von 5,2% auf 4,7% (12). Der Prozentsatz der Erwerbslosen ohne abgeschlossene Berufsausbildung stieg in diesem Zeitraum von 9,4 auf 11,1 (12).

In der Branche Verkehr und Nachrichtenübermittlung wurde im Jahr 2005 ein Zuwachs gegenüber dem Vorjahr von 5,7% an SVB ermittelt (74.527 SVB). Der Anteil der weiblichen SVB liegt bei 28,6%, der der ausländischen SVB bei 11,4%. Der Prozentsatz der Auszubildenden liegt bei 4,7 (1).

Die Entwicklung der unterschiedlichen Branchendaten in den letzten Jahren ist äußerst positiv. Aus diesem Grund wird eine weitere Untersuchung, ob und wie weitere Impulse für Mehrbeschäftigung und –ausbildung gesetzt werden können, angestrebt.

5. Ausbildung zur Fachkraft für Schutz und Sicherheit

Seit 2000 ist die Anzahl der Beschäftigten in Wach- und Sicherheitsunternehmen in Deutschland von 140 Tsd. auf 171 Tsd. (darunter 117 Tsd. SVB) angestiegen (8). Der Umsatz in dieser Branche stieg im Zeitraum 2000 bis 2005 von 3,03 Mrd. Euro auf geschätzte 4,03 Mrd. im Jahr 2005 an (8). Gleichzeitig erhöhte sich die Zahl der Unternehmen im o.g. Zeitraum von 2.570 auf geschätzte 3.000 (8).

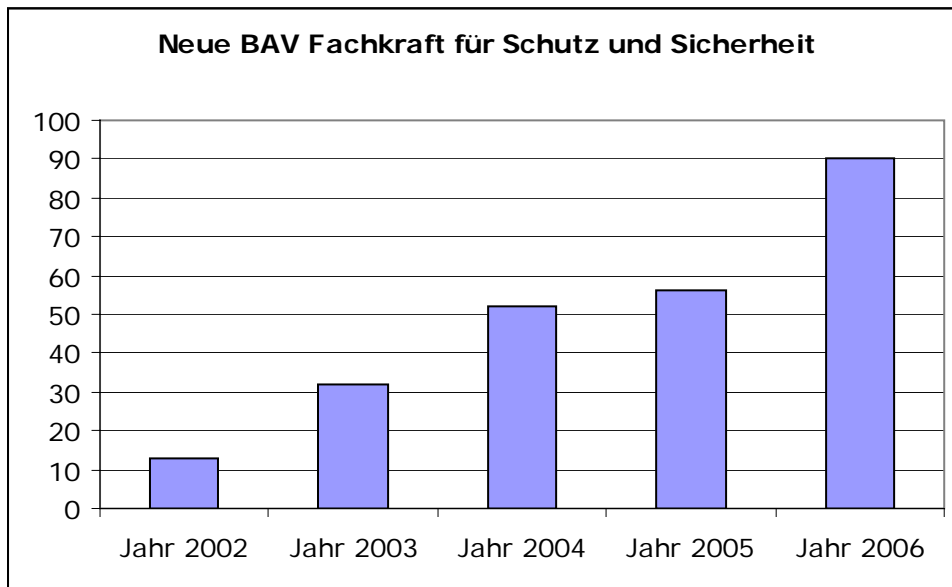
Im Jahr 2002 trat die Ausbildungsverordnung zur Ausbildung zur Fachkraft für Schutz und Sicherheit in Kraft. Bundesweit wurden in den Jahren 2002 (175 BAV) bis 2004 (1.282 BAV) steigende Berufsausbildungsverhältnisse gemeldet (6). Diese Entwicklung ist auch in Hamburg zu beobachten. Seit Einführung dieses Ausbildungsberufs ist die Anzahl der abgeschlossenen BAV in Hamburg kontinuierlich von 13 auf 90 gestiegen (1). Im Jahr 2005 wurden 20 Ausbildungsverhältnisse vorzeitig gelöst (1).

Insgesamt waren in Hamburg bis Ende 2005 15.146 SVB gemeldet. 12,8% davon hatten keine abgeschlossene Berufsausbildung. Der Anteil derjenigen, die erfolgreich eine Berufsfachschule abgeschlossen haben, lag bei 81,2%. 21,9% der SVB waren weiblich und 5,4% hatten eine ausländische Staatsangehörigkeit (1).

Der Anteil an weiblichen Auszubildenden betrug 20%, der Anteil der ausländischen Auszubildenden 7,1%. Der Großteil der Auszubildenden hatte einen Realschulabschluss, jedoch haben auch Abgänger mit einem Hauptschulabschluss (36,4%) einen Ausbildungsplatz erhalten (1).

Nach Informationen des Verbandes für Sicherheit in der Wirtschaft Norddeutschland e.V. wird ein Großteil des Fachkräftebedarfs aus Quereinsteigern mit einer Weiterbildung zur geprüften Schutz- und Sicherheitskraft IHK rekrutiert.

Eine stetig steigende Zahl neuer BAV, die wirtschaftliche Entwicklung der Branche und der Anteil der Hauptschüler unter den Auszubildenden sind für den Vorschlag, diesen Ausbildungsberuf hinsichtlich seiner weiteren Ausbildungs- und Beschäftigungspotenziale näher zu untersuchen, ausschlaggebend.



6. Ausbildung zum/r Fachangestellten für Markt- und Sozialforschung

Ausbildungs- und Beschäftigungsfelder für den Fachangestellten für Markt- und Sozialforschung sind neben Markt- und Sozialforschungsinstituten ebenfalls Feldorganisationen, Marktforschungsberater, Teststudios und andere Dienstleistungsunternehmen, wie z.B. EDV-Auswertungsanbieter. Darüber hinaus gehören alle Unternehmen, vorwiegend in der Industrie, die eine eigene Marktforschungsabteilung haben, zu den möglichen Ausbildungsbetrieben.

Dieser Ausbildungsberuf wurde 2006 erstmals in ausgewählten Regionen angeboten. Im ersten Ausbildungsjahr konnten nach Angaben des Hamburger Patenunternehmens 28 Ausbildungsplätze besetzt werden.

Als Qualifikationsanforderungen werden Fach- oder allgemeine Hochschulreife oder ein guter Realschulabschluss erwartet.

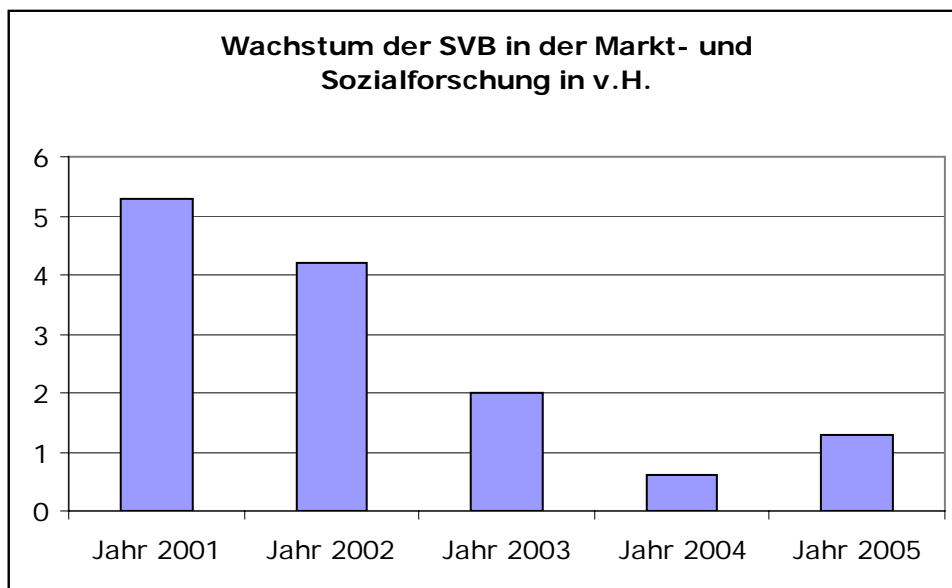
Es liegen keine genauen Zahlen zu Anteilen der ausländischen Mitarbeiter, Mitarbeiterinnen und Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen vor. Es ist davon auszugehen, dass sich die entsprechenden Anteile an denen der dienstleistungsorientierten Berufe orientieren.

Zwischen 2000 und 2005 sind die Umsatzzahlen in der Markt- und Sozialforschungsbranche bundesweit von 1.037 Mio. auf 1.421 Mio. angestiegen. Die zukünftige Auftragslage wird von 58% als sehr gut oder besser bezeichnet, weitere 36% gaben in dieser Frage gut oder gleich an (Angaben der ADM-Mitglieder) (7).

Bundesweit ist in der Branche ein Konzentrationsprozess zu beobachten. Die Anzahl der Institute hat sich von 251 im Jahr 2000 auf 194 im Jahr 2005 verringert (7). Auch die Umsatzzahlen waren in den Jahren 2003 und 2004 rückläufig. Jedoch hat sich dieser Trend wieder umgekehrt. 2005 wurde ein Umsatzzuwachs von 23% erwirtschaftet (4). Die früheren Umsatzrückgänge haben auf den Beschäftigungsmarkt keinen Effekt gehabt, so dass die Anzahl der SVB seit 2001 steigt. Das Wachstum im Jahr 2005 hat sich besonders auf die Beschäftigtenzahl ausgewirkt: Mit 12.733 SVB waren 25,3% mehr Personen in dieser Branche beschäftigt als im Vorjahr (4).

Hamburg nimmt in dieser Branche eine Spitzenposition ein. Im 1. Halbjahr 2006 stieg die Anzahl von HR-Unternehmen von 97 auf 102, darunter vorwiegend Marktforschungsunternehmen (von 52 auf 59) (4).

121 Unternehmen in der Markt- und Meinungsforschung beschäftigen in Hamburg 1.422 Personen, von denen 93,7% Lohn- und Gehaltsempfänger sind. 2005 wurde ein Umsatz von € 162,2 Mio. erwirtschaftet (4).



Die Markt- und Sozialforschung hat in Hamburg einen sehr guten Stand. Aus diesem Grund wurde Hamburg auch als Patenregion für diesen neuen Ausbildungsberuf ausgewählt. Bislang wird in der Branche als Qualifikationsindikator vorwiegend auf eine Akademikerquote der Beschäftigten hingewiesen, wobei die akademische Ausrichtung nicht spezifiziert wird.

Mitinitiiierende Großunternehmen haben dieses Jahr noch keine Ausbildungsplätze anbieten können, da sie in dem Ausbildungsjahr 2006 noch nicht entsprechend aufgestellt waren. Von daher ist für die Folgejahre ein Anstieg zu erwarten. Dieser neue Beruf muss jedoch weiterhin in potenziellen Ausbildungsbetrieben und bei den Schülern und Schülerinnen kommuniziert werden.

Ausschlaggebend für die Empfehlung, diesen Beruf durch eine Betriebsbefragung und vertiefende Interviews näher zu untersuchen, ist das stetige Wachstum an SVB und die wirtschaftliche Entwicklung. Diesem neuen Ausbildungsberuf werden gute Entwicklungschancen eingeräumt. Bemerkenswert ist, dass bislang in dieser Branche kein adäquates Berufsbild existiert.

7. Ausbildung im Dialogmarketing/Direktmarketing

Bundesweit stiegen die Aufwendungen für Direktmarketing von 21 Mrd. Euro im Jahr 2000 auf 31,7. Mrd. Euro im Jahr 2005 an (9). Nach Angaben des Deutschen Direktmarketing Verband e.V. hat sich im Zeitraum von 1995 bis 2005 die Anzahl an Fachkräften in Deutschland von 25.000 auf 48.000 nahezu verdoppelt (9). Nach den Ergebnissen des Instituts für Kommunikation und Marketing in Düsseldorf würde sich damit die Beschäftigtenzahl mit zweistelligen Zuwachsraten entwickeln. Alleine in Direktmarketing-Agenturen soll die Zahl der Arbeitsplätze um mehr als 40 Prozent steigen.

2006 sind zwei neue Verordnungen zu Ausbildungsberufen in dieser Branche in Kraft getreten: der zweijährige Ausbildungsberuf zur Servicefachkraft für Dialogmarketing sowie der dreijährige Ausbildungsberuf Kaufmann/-frau für Dialogmarketing.

In Hamburg konnten aus dem Stand 33 Ausbildungsplätze für den Kaufmann für Dialogmarketing sowie 21 Ausbildungsplätze für Servicefachkräfte für Dialogmarketing besetzt werden (2).

Wie auch in der Markt- und Sozialforschungsbranche gibt es in dieser Branche nur begrenzte Informationen, amtliche Statistiken liegen hierzu nicht vor.

In der Direktmarketingbranche Hamburgs konnten in den zwei neuen Berufen im ersten Jahr 54 Ausbildungsplätze besetzt werden (1). Für den zweijährigen Ausbildungsberuf der Servicefachkraft besteht die Möglichkeit für abgangsschwächere Jugendliche, sich in einer wachsenden Branche beruflich zu qualifizieren. Für den kaufmännischen Ausbildungsberuf werden Chancen für Realschulabgänger und Abgänger mit einer Hochschulreife angeboten. Es ist davon auszugehen, dass zur Zeit ein großer Anteil der aktuell Beschäftigten Hilfskräfte sind, jedoch die beruflich Qualifizierten die Hilfskräfte nach und nach verdrängen werden.

Neben den zwei neuen Berufen steht der Kaufmann für Marketingkommunikation. Im Jahr 2006 konnten in diesem Ausbildungsberuf 119 neue BAV abgeschlossen werden (2). Die Entwicklung in Ausbildung und Beschäftigung kann nicht beurteilt werden, da entsprechende Daten nicht vorliegen.

Ob die positive Branchenentwicklung in Wirtschaft und Beschäftigung sich auch auf den Bereich Ausbildung auswirkt, kann auf Grundlage des aktuellen Daten- und Kenntnisstands nicht klar beurteilt werden. Inwiefern durch Zuwächse in den zwei neuen Ausbildungsberufen andere Ausbildungsberufe wie z.B. Kaufmann für Marketingkommunikation oder Werbekaufmann betroffen sein werden, sollte in weiteren Untersuchungen (Betriebsbefragung und vertiefende Interviews) thematisiert werden.

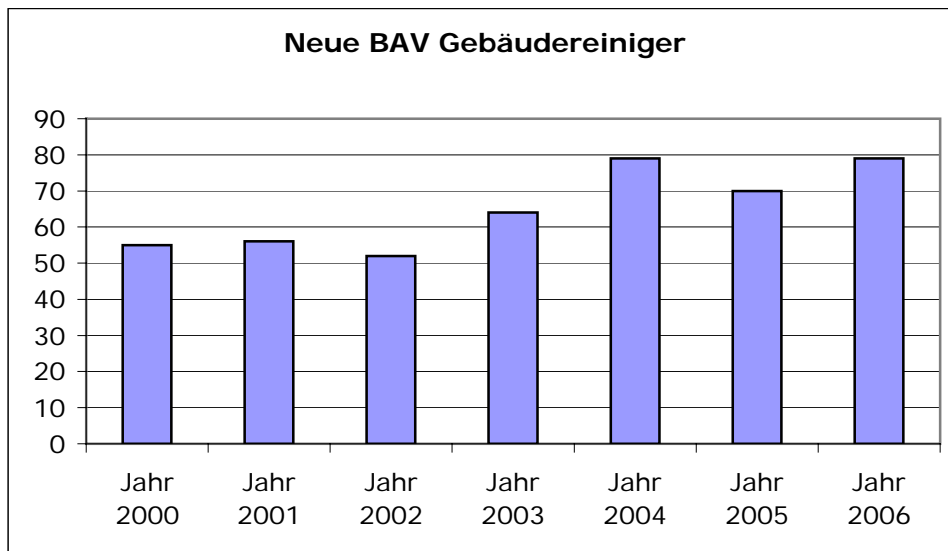
8. Ausbildung zum/r Gebäudereiniger/in

In Hamburg erwirtschafteten 641 Unternehmen (11) in der Gebäudereinigerbranche einen Umsatz von € 461,6 Mio. 28.100 Personen sind im Wirtschaftszweig Reinigung von Gebäuden, Inventar und Verkehrsmitteln beschäftigt, darunter 89,3% als Lohn- und Gehaltsempfänger. Der Anteil der über 55jährigen SVB liegt bei 8,4%. 18,8% der Beschäftigten arbeiten Teilzeit. 30% der SVB besitzen eine ausländische Staatsangehörigkeit (1).

Das Gebäudereinigerhandwerk ist im Jahr 2006 durch einen enormen Zuwachs von 65% an gemeldeten Betrieben und Betriebsstätten geprägt. Einem Abgang von 161 Betrieben steht ein Zugang von 480 Betrieben und Betriebsstätten gegenüber (11).

Bundesweit hat sich die Anzahl der Gebäudereiniger (SVB) im Zeitraum 2000 bis 2005 von 62 Tsd. auf 52 Tsd. verringert (12). Der Anteil der Erwerbslosen ohne abgeschlossene Berufsausbildung hat sich in diesem Zeitraum von 55,6% auf 61,6% erhöht (12).

Die Ausbildungszahlen in Hamburg sind trotz des Rückgangs an SVB stabil bis leicht steigend (1, 3).



Der Ausbildungsberuf Gebäudereiniger ist aufgrund der steigenden BAV für eine weitere Untersuchung interessant. Der Anteil der Hilfskräfte ist nach wie vor sehr hoch, jedoch zeichnet sich eine Ausweitung der Qualifizierung ab. So ist der Anteil der SVB ohne abgeschlossene Berufsausbildung bundesweit von 27,5% im Jahr 2000 auf 23,7% im Jahr 2005 zurückgegangen (12). Der Anteil der ausländischen SVB liegt mit 20% über dem Durchschnitt (12).

Für das Jahr 2007 werden in Hamburg keine überdurchschnittlichen Zuwächse an BAV erwartet, jedoch wird für die darauffolgenden Jahre auf Grund eines verstärkten Fachkräftebedarfs die Nachfrage nach Auszubildenden steigen.

Der aktuelle dreijährige Ausbildungsberuf ist hinsichtlich seiner Inhalte relativ komplex. Ein Großteil der Auszubildenden mit einer geringeren Schulqualifikation scheitert an den Abschlussprüfungen. Im Jahr 2005 wurden 29 Ausbildungsverhältnisse vorzeitig gelöst (1). Es ist zu prüfen, ob seitens der Betriebe ein verstärkter Bedarf nach einem gestuften Ausbildungsberuf mit reduziertem Theorieanteil vorliegt. Unter diesen Umständen würde der Ausbildungsberuf für Abgänger mit einer niedrigeren Qualifikation wie auch für Betriebe an Attraktivität gewinnen können.

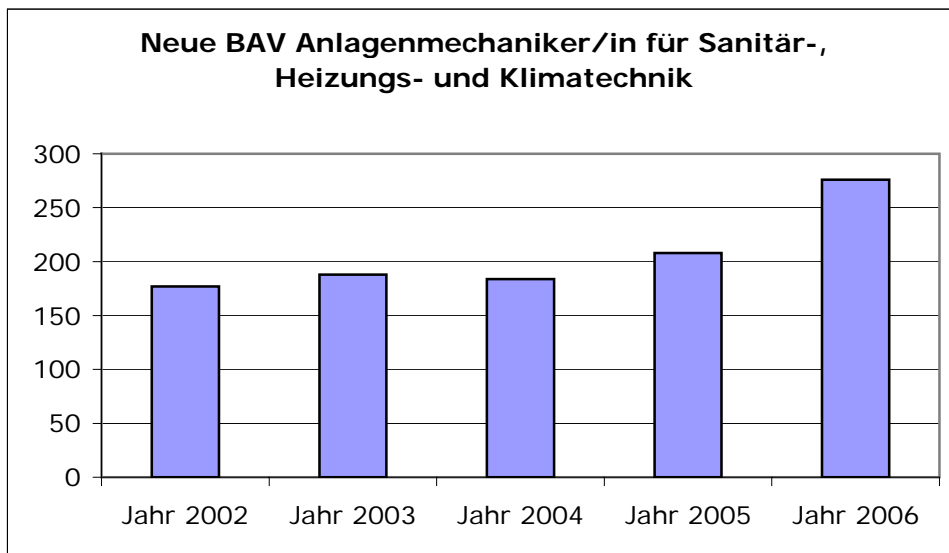
9. Ausbildung zum/r Anlagenmechaniker/in für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik

Die Ausbildung zum Anlagenmechaniker für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik dauert 3,5 Jahre und ist seit 2003 anerkannt. In diesem neuen Berufsbild wurden die früheren Ausbildungen zum Zentralheizungs- und Lüftungsbauer, zum Anlagenmechaniker sowie zum Gas- und Wasserinstallateur zusammengefasst. Bundesweit wurden im Jahr 2003 8.284 BAV abgeschlossen. Im Folgejahr stieg die Zahl neuer BAV auf 17.859 (12).

Auch in Hamburg erhöhte sich die Anzahl neuer BAV von 188 auf 276³⁶ im Jahr 2006 (1,3). Jedoch war auch der Anteil der vorzeitig gelösten Ausbildungsverträge relativ hoch. Im Jahr 2005 wurden 64 Ausbildungsverhältnisse vorzeitig gelöst (1).

Die Branche hängt zum Teil von Entwicklungen anderer Branchen, wie zum Beispiel der Baubranche, ab. Trotz der Krise konnten die Ausbildungszahlen der Vorjahre gehalten oder sogar ausgebaut werden.

Nach wie vor ist dieser Beruf ein sogenannter Männerberuf, da der Anteil der weiblichen Auszubildenden nur bei 1,6% liegt. 4,6% der Auszubildenden sind Ausländer. Der Anteil der teilzeitbeschäftigten SVB ist mit 4,8% sehr gering (1).



Gegenwärtig sind 962 Betriebe und Betriebsstätten im Installateur- und Heizungsbauerhandwerk gemeldet. Dies sind 8,7% mehr als im Vorjahr (12).

Der Beruf des Anlagenmechanikers für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik ist aufgrund der komplexen Ausbildungsinhalte relativ theorielastig. Für einen gestuften Ausbildungsberuf werden große Bedarfe gesehen. Unter diesen neuen Rahmenbedingungen würde die Ausbildungsbereitschaft der Betriebe auch für Jugendliche mit einem schwächeren Schulabschluss steigen.

Ausschlaggebend für diesen Beruf ist, dass trotz konjunktureller Probleme bis 2004 in dieser Branche ein hohes Ausbildungsniveau gehalten werden konnte und seit 2005 ein signifikantes Wachstum gegeben ist.

³⁶ Unter der Anzahl der genannten neuen BAV befinden sich auch außerbetriebliche Ausbildungsplätze. Im Jahr 2006 waren unter den 276 neuen BAV 69 außerbetrieblich.

Auch eventuelle Entwicklungspotenziale bei Einführung eines gestuften Ausbildungsberufs würden gerade für Hauptschulabgänger eine attraktive Möglichkeit der beruflichen Qualifizierung bieten. Diese angeführten Fakten und Chancen sprechen für eine weitere Verfolgung und Erhebung durch eine Betriebsbefragung.

10. Ausbildung zum/r Elektroniker/in Energie- und Gebäudetechnik

Den 3,5-jährigen Ausbildungsberuf des Elektrikers Energie- und Gebäudetechnik gibt es seit 2003. Dieser entstand aus den vormaligen Berufen Fernmeldeanlagenelektroniker und Elektroinstallateur. Bundesweit stieg die Anzahl neuer BAV von 5.777 im Jahr 2003 auf 14.581 im Folgejahr (12).

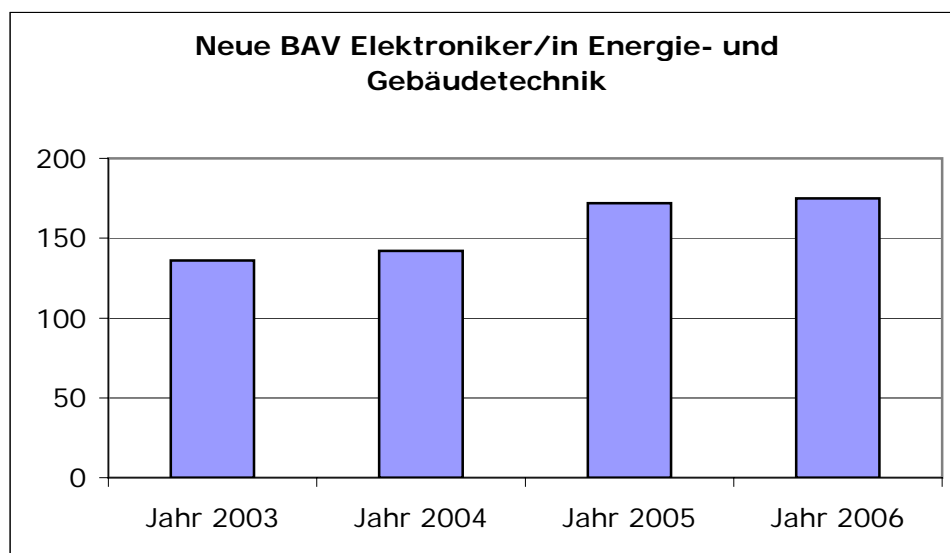
In Hamburg sind 13.823 Elektriker/innen als SVB gemeldet. Davon besitzen 76,7% eine abgeschlossene Berufsausbildung und 11,8% arbeiten ohne berufsqualifizierenden Abschluss. Der Anteil der weiblichen Elektriker liegt bei 4,5%, ähnlich hoch ist der Anteil der ausländischen SVB mit 4,8% (1).

Entsprechend der Berufsinhalte werden bei der Ausbildung vorwiegend Realschulabgänger präferiert. 8,9% der SVB befinden sich in der Ausbildung. Die Quote der ausländischen Auszubildenden liegt bei 7,5%. Sehr gering ist der Anteil der weiblichen Auszubildenden: Er liegt lediglich bei 1,6% (1).

Die Anzahl der neuen BAV in Hamburg ist im Zeitraum von 2003 bis 2006 kontinuierlich von 136 auf 175 angestiegen. 2005 wurden 35 Ausbildungsverhältnisse vorzeitig gelöst (1,3).

Von den in Hamburg gemeldeten Technikern/innen des Elektrofaches sind 16,2% 55 Jahre oder älter, dieser Anteil liegt deutlich über dem Durchschnitt der SVB (12,5%). Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten ist mit 1,6% äußerst gering (1).

Bundesweit ist der Anteil der SVB ohne abgeschlossene Berufsausbildung von 13,2% (2000) auf 11,3% (2005) zurückgegangen (12).



Für die wirtschaftliche Entwicklung dieser Branche liegen keine Zahlen vor, jedoch lässt sich ein zukünftiger Fachkräftebedarf und daraus resultierender Ausbildungsbedarf in der Branche durch den Anstieg der neuen BAV während der Krise am Bau als valider Zukunftsindikator heranziehen.

7.2 Anmerkungen und Anregungen aus der onlinebasierten Betriebsbefragung

7.2.1 Hafen – Logistik – Verkehr

- Speditionskaufmann/-frau (alt war eigentlich genau, was die Spedition brauchte. Die neuen Ausbildungsrichtlinien inkl. Lagerei sind aus unserer Sicht natürlich Unsinn, da hier ein selbstständiges Berufsbild "eingebaut" wurde, welches nur bedingt mit Spedition zu tun hat. Des weiteren muss für eine Spedition ohne eigene Lagerei jetzt ein Partnerbetrieb gesucht werden, d.h. sollte sich kein geeigneter Partnerbetrieb finden wird nicht mehr ausgebildet. Wir denken diese Zusammenlegung ist lediglich auf Bestreben größerer Betriebe entstanden und ein Weg in die falsche Richtung. Sie könnten sonst in diesem Zusammenhang natürlich nahezu jeden anderen kaufmännischen Ausbildungsberuf auch gleich versuchen zu integrieren.
- Die Handelskammer sollte nicht 8 Wochen benötigen um einen Ausbildungsvertrag zu registrieren.
- gute Allgemeinbildung
- ist optimal
- Sehr große Unternehmen sollten endlich Ihre Ausbildungspolitik ändern und wieder entsprechend der Beschäftigtenzahl ausbilden und nicht junge Menschen nach deren Ausbildung aus anderen Unternehmen "abgreifen".
- weniger Kosten durch staatliche Vorgaben
- Wir benötigen ausschließlich Schifffahrtskaufleute. Wir können keinen der dort genannten anderen Berufe zur Ausbildung anbieten.
- Konsolidierung der Bereiche Fachlagerist, Lagerlogistik, Hafenlogistik
- Wir bilden aus in dem neuen Beruf "Fachkraft für Möbel-, Küchen- und Umzugsservice. Unser Bedarf ist steigend. Unser Berufsverband bemüht sich durch Aufklärung und Hilfestellung um steigende Ausbildungszahlen im Gewerbe. Hier ist weiterhin die Unterstützung der HK HH gefragt.
- Schifffahrt muss in der öffentlichen Wahrnehmung attraktiver dargestellt werden, der Beruf eines Seemannes für Jugendliche als erstrebenswert wahrgenommen werden.
- Berufsschulausbildung muss wesentlich praxisbezogener sein. Auszubildende müssen die DB Behältnisse auswendig lernen, haben aber auf internationaler Ebene noch nie von ULD's oder NVOCC's gehört.
- Die Vereinfachung der Ausbildungsrichtlinie sollte beibehalten werden, d.h., dass ein Ausbilderschein ersetzt werden kann durch die fachliche Kompetenz des Ausbilders, nachgewiesen u.a. durch die Berufsjahre
- Praxisbezogene und auf unseren Betrieb angepasste Ausbildung. Bürokratieabbau ohne neue Bürokratie! Mehr Förderung der Kleinbetriebe!
- Ausbildung in 2 Schritten (Zeitraumen abhängig von Schulbildung): +Stufe 1: 1,5 Jahre im derzeitigen System BEI ABITUR (sonst 2 Jahre)+Stufe 2: Fortbildungskurse über 2 Wochen für Spezialthemen (Export und Exportdokumentation; Import & Zoll; Lagerlogistik, LKW Transporte, Sammelgutsystem, Gefahrgut, Sicherheit, EDV Systeme,...)+Die Stufe 2 steht nicht nur "Azubis" offen, sondern auch Jungangestellten, die in andere Bereiche wechseln sollen, bzw. sich selber fortbilden möchten - praxisnahe Ausbildung, mit Beispielen, Fallstudien, "ECHTBETRIEB" der Lehrkörper setzt sich dabei aus Theoretikern und Praxis-Leuten zusammen. Es werden professionelle "Kurs"-Unterlagen erstellt, die auch so im Betrieb verwendet werden können. Die Kursteilnehmer erhalten nach bestandener Prüfung ein Zertifikat.
- Die Logistikunternehmen müssen den Jugendlichen besser das Berufsbild darstellen.

- Bessere (rechtlich legale) Möglichkeiten die Azubis dazu zu verpflichten, nach der Ausbildung und einem evtl. Studium auch wieder in den Ausbildungsbetrieb zurückzukehren. Nach einer abgeschlossenen Lehre oder Studium gehen einige Absolventen auch häufig zu Firmen, die ein höheres Gehalt zahlen, aber zuvor nicht in Ausbildung investiert haben. Das ist dann ärgerlich für den Ausbildungsbetrieb.
- Ich glaube wir sind schon ziemlich aktiv mit zum Teil 4 Auszubildende gleichzeitig
- Branche: ggf. Verbundausbildung fördern - eigenes Unternehmen: bildet bereits umfangreich aus
- Die Bewerber sollten sich besser vorbereiten kaum Geographiekennnisse, Rechnen schwach, Englisch lässt zu wünschen übrig.
- erhalten Besuch von der Handelskammer - z.Z. keinen Kommentar
- Mehr Engagement der regionalen Verbände/Institutionen für den Zweig Schifffahrt (dieser Hinweis bezieht sich auf den Hauptsitz ROSTOCK)
- bessere schulische Ausbildung/ Realschule bzw. Gymnasium
- Bessere Werbung für den Beruf
- Die realisierten Vereinfachungen wie z.B. die Definition des Ausbilders und die Reduzierung der entsprechenden notwendigen Vorgaben hat bereits geholfen. Eine Wahl zwischen Blockunterricht und tageweisem Unterricht wäre ratsam, da je nach Betrieb andere Bedürfnisse bestehen. (Fachrichtung Schifffahrtskaufmann)
- Sollte jedes Unternehmen für sich selbst entscheiden. Wir werden bei der nächsten Einstellung eines Azubi über ein Praktikum die Eignung feststellen.
- Höhere Eigenmotivation, höheres Interesse, der Wille einen Beruf zu erlernen, bessere Deutsch- und Mathekenntnisse sowie Allgemeinwissen. Viele Verstehen den Sinn nicht, warum eine Berufsausbildung so wichtig ist.
- Änderung der Personalplanung

7.2.2 Hotel- und Gaststättengewerbe

- Bessere Ausbildung der Ausbilder !!!
- Es muss endlich der Schwarzarbeit ein Riegel vorgeschoben werden. Die besten Gastronomen der Stadt machen sich die Taschen voll und das Finanzamt schaut gemächlich zu. Weniger Schwarzarbeit = mehr Arbeit für offizielle Stellen. Den Jugendlichen muss endlich wieder jemand sagen, dass das Leben kein Kindergeburtstag ist. Die Vorstellungen von Arbeit sind größtenteils katastrophal.
- Im Moment wüsste ich nicht was. Wer nicht Koch erlernt, wir zur Fachkraft im Gastgewerbe mit Schwerpunkt Küche ausgebildet.
- Der Nutzen eines Auszubildenden für den Ausbilder sollte verbessert werden.
- Da ich erst seit dem 1.07.2006 einen Gastronomiebetrieb führe, kann ich dazu noch keine genauen Angaben machen.
- Berufsschulzeiten von Blockunterricht zu wöchentlichen Unterricht ändern!! Kündigungsschutz von Auszubildenden reduzieren / Gleiche Augenhöhe beider Partner um eine selbstverständliche Begeisterungsfähigkeit zu erhalten
- Berufsschule & Unternehmen sollten berufsbezogen zusammenarbeiten!! Blockunterricht theoretisch gut für Auszubildende, in der Praxis entfernt es die Azubis vom Betrieb. Für kleinere Betriebe sowieso eher nachteilig, da auch Azubis mit in Personalplanung
- Ausbildungsvergütungen anpassen

7.2.3 Markt- und Sozialforschung

- Im Moment nichts. Erst mal die Ergebnisse des neuen Ausbildungsberufes abwarten.
- Die Rahmenbedingungen (Lohnnebenkosten, Zuschüsse etc.) müssen verbessert werden.
- Die Qualifikation der Bewerber bei kleineren Unternehmen wie uns ist häufig sehr schwach. Wir hatten große Mühe, eine geeignete Bewerberin zu finden. Bei den Bewerbern lebt die Idee, dass ein Unternehmen groß und bekannt sein muss, damit die Ausbildung attraktiv ist.

7.2.4 Dialogmarketing

- Wir haben alle fertige Ausbildungen, teilweise Studium und Berufserfahrung, aber keiner hat einen "Ausbilderschein" und somit blockiert dieser fehlende "Schein" mittelfristig eine Ausbildungsstelle.
- finanzielle und organisatorische Unterstützung und Abbau der notwendigen Formalitäten und des organisatorischen Aufwandes, Öffentliche Anerkennung der Ausbildungsleistung und geeignete, gut informierte Bewerber
- Höherer Bildungsstand der Schulabgänger, die Kenntnisse des Allgemeinwissens, Deutsch und Mathe lassen zu wünschen übrig, dafür können die Schulabgänger heute besser mit dem PC umgehen und Englisch sprechen. Eine gezielte Schulung auf MS Word und Excel sowie mehr freiwillige Praktika (z.B. in den Sommerferien) würden Ihnen den Einstieg erleichtern.

7.2.5 Schutz- und Sicherheit

- praxisorientierter ausbilden
- Ich bin einfach zur Zeit noch zu klein, um dieser Thematik gerecht werden zu können
- Die Zusammenarbeit mit Ausbildungsstätten wie Jugendbildung Hamburg zur Vorbereitung auf die Prüfungen sollte angeboten und in die Verträge aufgenommen werden, zur Minderung der Ausbildungskosten und Förderung der Auszubildenden.
- Personalkosten senken

7.2.6 Gebäudereinigerhandwerk

- Das die Gebühren für die Betriebe wegfallen. Dieses begründet sich in der heutigen Unmotivation der Auszubildenden. Mangelnde Leistungsbereitschaft, herausführen aus der Erziehung.
- bisher sind wir gar nicht Ausbildungsberechtigt. dies müsste zuerst seitens der Vorschriften und Verordnungen anders geregelt werden, dann würden wir auch an Verbundausbildungsangeboten teilnehmen können.
- Qualitätsnachfrage mit dementsprechenden Preis/Leistungsverhältnis, Zukunftschancen für ausgebildete Fachkräfte, Bessere Ausbildung der Basiskenntnisse in den Schulen (Mathematik, Physik und Chemie)

- die genauen Kosten einer Ausbildung ermitteln und veröffentlichen. Den AG vermitteln, dass sie eine gesellschaftliche Verpflichtung zur Ausbildung haben. Besserer und intensiverer Kontakt mit der Berufsschule. Die Berufsschullehrer besser motivieren Größere Einflussnahme von mittelständischen Unternehmen bei der Berufsschule
- Einen Wechsel vom Blockunterricht zur wöchentlichen Berufsschule
- Weniger außerbetriebliche Veranstaltungen, Entlastung bei den Kosten und diese für eigene Schulungen aufwenden, Lockerung des Kündigungsschutz bei Auszubildenden da zu oft Fehlverhalten vorkommen und andere Anwärter deswegen nicht nachrücken können.
- Eine verstärkte Kontrolle der fachlich unqualifizierten Reinigungsfirmen am Markt. Dadurch würde sich wieder eine seriösere Außendarstellung unseres Handwerks in der Öffentlichkeit ergeben, Kunden vergeben die Aufträge dann an Fachbetriebe, und die Fachbetriebe haben wieder Kapazitäten für Ausbildungsplätze frei. Nur qualifizierte Gesellen sichern die Zu(ku)nft der Gebäudereiniger.
- Der Beruf des Gebäudereinigers sollte nicht immer mit dem putzen verglichen werden dies ist eingefressen in den Köpfen vieler Leute . Ein aufpöppeln des Berufes auf der fachlichen Seite wäre hierfür notwendig durch eine gute Vermarktung!
- Diese Frage kann ich im Moment nicht beantworten.
- Ich weiß es nicht, ob ich in meinem Unternehmen ausbilden darf, weil wir seit Juli 2004 im Markt sind.
- Das Berufsbild sollte in der Öffentlichkeit positiver dargestellt werden. Vielen Menschen denken über die Leute, die in der Reinigung arbeiten, sehr abfällig.
- Der Beruf des Gebäudereinigers sollte in den Schulen richtig dargestellt werden, damit korrigiert wird, das " man" nur zum Putzen ausgebildet wird. Es sollten die verschiedenen Fachbereiche erklärt werden.
- bessere fachtheoretische Ausbildung
- Der Auszubildende ist nur ein 1/2 Jahr im Betrieb, Rest Schule, Überbetriebliche, krank zu. Urlaub, somit zu teuer, ist zu wenig an der Praxis der täglichen Arbeit, was Schule u. Ülo nicht bieten können. In der Berufsschule ist der Azubi 4,5 Std. von 7,8. Das steht im keinen Verhältnis und wir sind am überlegen, ob wir überhaupt noch ausbilden oder lieber Hilfsarbeiter anlernen.

7.2.7 Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnikhandwerk

- Für alle Arbeitnehmer das Arbeiten finanziell wieder attraktiver gestalten. Das heißt mehr Lohn als Arbeitslosenunterstützung. Bekämpfung der Schwarzarbeit. Arbeitsplätze schaffen durch Senkung der Lohnnebenkosten. Werbung im Fernsehen.
- Bürokratie abschaffen.
- Die Schulabgänger müssen qualifizierter sein.
- Verbesserung der Schulausbildung, Reduzierung der Gebühren
- für lernschwache Jugendliche kein Lernfeldunterricht, weil sie damit überfordert sind.
- Anrechnung der Zwischenprüfung auf das Gesellenprüfungsergebnis (gestreckte Gesellenprüfung).
- Verpflichtungsmöglichkeiten für Nachhilfe (praktisch und theoretisch) nach Feierabend.
- Weg von den heutigen Ausbildungsnachweisen wieder hin zu einer ausführlichen Berichtsheftführung mit regelmäßigen umfangreichen Fachaufsätzen (verpflichtend über das BBiG).
- Eventuell Abschlussprüfungen in ÜLU-Maßnahmen, Ergebnisanrechnung in der Gesellenprüfung, genauso in der Berufsschule. Studenten können auch halbjährlich Scheine machen, die für ein Examen gelten
- Keine weitere Zusammenlegung von Ausbildungsberufen - Das Maß ist voll !!!

- Wiedereinführung des Meisterzwangs mit mind. vorheriger 3-5-jähriger Gesellenzeit.
- Und da wäre noch einiges
- Die fast unmögliche Kündigung eines Auszubildenden, bei mangelnder Lerneinstellung.
- Kleine Unternehmen wie unseres, brauchen eine Ausbildungsgarantie für die Auszubildenden, sollte bei uns eine Beendigung der Ausbildung wg. starker Umsatzrückgänge/Auftragsmangel nicht mehr möglich sein.
- Monatslohn der Azubis senken.
- Koordinierung zwischen den Terminen der Berufsschule und Innung muss verbessert werden. Termine für überbetriebliche Kurse immer sehr kurzfristig. Überlegung über staatliche Zuschüsse für den Ausbildungsbetrieb, ähnlich wie bei Zuschüssen für Langzeitarbeitslose.
- Lohnnebenkosten senken
- Überzeugungsarbeit bei den Eltern. Da diese mit eingebunden werden sollten.
- Die Schulabgänger der Hauptschule haben VIEL ZU GERINGE Vorkenntnisse/Schulkenntnisse Das Verstehen von Zusammenhängen fehlt gänzlich. Die Priorität der Ausbildung wird nicht als Zukunftsplanung erkannt, wahrscheinlich Ziellosigkeit der Jugendlichen. Die Jugendlichen sind von Fernseher, Internet und sonstigen Dingen abgelenkt. In den Medien wird das Leben als zu einfach suggeriert. Wahrscheinliche auch Erziehungsproblem im Elternhaus. Jugendliche sind mit 18 Jahren volljährig und es besteht bei Problemen nicht mehr die Möglichkeit, sich an die Eltern zu wenden, um von einer zweiten Seite Einfluss auf die Jugendlichen zu nehmen.
- Die technischen und fachtheoretischen Anforderungen werden immer größer, die Ausbildung sollte mehr auf einzelne Bereiche beschränkt werden, sonst besteht die Gefahr des ganz gefährlichen "Halbwissens".
- In den Schule sollten mehr praktische Fächer wie z. B. werken angeboten werden, damit die Kids schon frühzeitig ihre Fähigkeiten und Neigungen zum Handwerk entdecken können.
- Kein Blockunterricht, Hauptschüler müssen Rechnen und Schreiben können.
- Berufsschule einmal die Woche, kein Block-Unterricht
- Steuerersparnis, Ausbildungszuschuss!
- Berufsschulischer Teil muss dringend an die Erfordernisse angepasst werden. Vermittelter Unterrichtsstoff ist nicht sinnvoll für die Ausbildung, gerade zu schwachsinnig.
- die schulische Vorbildung muss wesentlich verbessert werden
- Wir erhalten keine Bewerbungen, trotz ansprechenden Möglichkeiten www.xxx.de mehr Interesse der Azubis und Weitsichtigkeit
- in den Schulen und Familien sollte vermittelt werden, das Ausbildung mehr Einsatz vom Azubi verlangt. 6 Wochen Urlaub, Blockunterricht Krankheit und überbetriebliche Ausbildung sind entschieden zu viel Abwesenheit vom Betrieb.
- Bessere Allgemeinbildung in den Schulen muss vermittelt werden, die Schüler müssen besser auf die Ausbildung vorbereitet werden. Wir haben immer zwischen 5-6 Gesellen sowie im Durchschnitt 4-5 Azubis, mehr Ausbildung ist bei uns nicht möglich.
- Die Ausbildung in einem handwerklichen Beruf muss für die Schulabgänger attraktiver werden, um auch das Interesse von qualifizierten Schulabgängern zu wecken. Außerdem muss den Schülern / Lehrlingen besser vermittelt werden, welchen Stellenwert eine Berufsausbildung hat um so die Motivation der Lehrlinge zu verbessern.
- Kostenreduzierung und Erhöhung der Arbeitszeiten im Betrieb, wobei die theoretisch fachliche Qualifikation auf keinen Fall darunter leiden darf. Wie wir feststellen, nimmt nämlich die Qualität der ausgebildeten Kräfte ab. Dieser Trend muss dringend umgekehrt werden.
- Stärkere Konzentration auf Schwerpunktgebiete der Ausbildung.
- Neben der klassischen Ausbildung zum Anlagenmechaniker sollte ein theorieabgeschwächter 3 jähriger Ausbildungsberuf möglich sein.

- Berufsschule 2 Tage pro Woche z.B. Montag Dienstag für erstes Lehrjahr Mittwoch Donnerstag für zweites Lehrjahr inkl. der Lehrgänge. Innungsbeiträge senken. Lehrgangskosten senken. Handwerkskammerbeiträge senken. Zwei Gewerke müssen doppelt Beiträge zahlen, obwohl eine Firma - eventuelle Zusammenlegung?!
- Bessere Information in allen Schulformen über Handwerksberufe. Hierzu sollten die Lehrkräfte besser geschult werden. Informationsveranstaltungen in den Schulen (mit Beteiligung der Betriebe) Praktika in Realschulen und Gymnasien sollten in verschiedene Bereiche aufgeteilt werden. Handwerk, Kaufmännisch etc., welche von jedem durchlaufen werden sollte. Informationsveranstaltungen in den Schulen mit Beteiligung der Betriebe.
- Das Bild eines Auszubildenden muss in der Öffentlichkeit - beim Kunden - klarer definiert sein. Jeder ist für Ausbildung, aber keiner möchte dafür Lohn zahlen.
- Das Ansehen des Handwerks sollte durch geeignete Maßnahmen gestärkt werden, sodass auch qualifizierte Ausbildungsbewerber einen Handwerksberuf erlernen wollen.
- bessere Vorbildung in der Schule.
- Wir bilden bereits seit Jahren überdurchschnittlich aus und übernehmen die Mitarbeiter größtenteils. Eine Flexibilisierung der Ausbildung hinsichtlich des Einsatzes in Verbindung mit der schulischen Ausbildung wäre denkbar, z. B. Kompaktunterricht in Zeiten schlechterer Auftragslagen (Januar bis März). Dies würde kleineren Betrieben sicher helfen.
- bessere Eingangsvoraussetzung schulisch
- Kein Blockunterricht, der Betrieb geht vor.
- Die Vergütung ist zu hoch.
- Verbesserte Schulbildung im Bereich Mathematik / Deutsch /Allgemeinbildung. Verbesserung des Interesses der Jugendlichen, Erhöhung der Leistungsbereitschaft.
- Die Schulbildung muss grundsätzlich mehr Grundwissen vermitteln.

7.2.8 Elektrohandwerk

- Ausbildung soll für den Betrieb günstiger werden. Zu hohes Ausbildungsentgelt. In der heutigen Zeit akzeptiert es kaum ein Kunde, ein Entgelt für einen Auszubildenden zu zahlen. Die kompletten Kosten kann ein Betrieb, wie wir, der einen großen Kundendienstanteil hat nicht tragen. Es gab ständig Diskussionen mit den Kunden. Außerdem gab es viele Probleme mit der schulischen Vorbildung und dem Verhalten der Jugendlichen.
- Bei uns nicht möglich , da wir auch im Schiffbau tätig sind. Wir sind ein 3 Mann Unternehmen , welches auch mit 3 Mann öfters im Ausland arbeitet.
- Berufsschulen müssen aktuelle Themen vermitteln, Lehrer motiviert sein und pünktlich erscheinen, Werbung in den Schulen
- Da wir unsere Leistungen zu einem großen Teil in Schicht- bzw. Spätschicht erbringen, können Lehrlinge nur eingeschränkt ihre Aufgaben bis zur Fertigstellung begleiten. Daher nur eingeschränkte Erfolgserlebnisse. Zudem haben wir uns sehr stark spezialisiert.
- Die "ökonomische" Waage muss ausgeglichen sein.
- Die allgemeinbildenden Schulen sollten unbedingt (Voraussetzung für den Beruf) Umstellen von Formeln und die Winkelfunktion im Satz der Pythagoras vermitteln. Ansonsten haben die Lehrlinge sehr große Schwierigkeiten in der Schule Hervorragende Mathekenntnisse und auch Interesse an Mathematik sollte stark ausgeprägt sein
- Die Bewerber haben häufig zu geringe Grundkenntnisse in den Fächern Mathematik und Physik.

- Die bürokratischen Hemmnisse wie Vollbetrieb, Meister, Ausbildereignungstest, keine Anbindung der Berufsschulbildung an die Betriebserfordernisse. Jeder der sich bemüht Ausbildungsplätze zu schaffen muss eine hohe Schmerzgrenze haben um die oftmals nicht nachvollziehbaren bürokratischen Hürden zu ertragen.
- Die für ein Unternehmen anfallenden Kosten müssten gesenkt werden. Der Auszubildende sollte dem Unternehmen umfangreicher zur Verfügung stehen.
- Die Lehrlinge müssen mehr in den Betrieben sein. Der Anteil der Schule und überbetrieblichen Schulungen sind einfach zu groß. Ein Lehrling ist inkl. Urlaub , Schule & Innung knapp 21 Wochen nicht im Betrieb. Ich halte vor allen die Innungslehrgänge für überflüssig.
- Die Schulbildung muss besser werden. Insbesondere Grundlagen in der Mathematik und in Deutsch sind selbst bei guten Noten nicht oder nur bruchteilhaft vorhanden.
- Eine bessere Schulbildung und eine Benotung, die dem tatsächlichen Wissen entspricht und nicht eine "Beschönigung" darstellt.
- Eine Flexibilisierung der Schulzeiten wäre von Vorteil für kleine und mittlere Betriebe, hier wären kompakte Schulausbildungen in konjunkturschwachen Zeiten möglich, zu denen die Betriebe Ihre Auszubildenden dann entsenden könnten.
- Hervorragende Kenntnisse in Mathematik. Die allgemeinbildenden Schulen sollten die jungen Menschen , besser ausbilden in Umstellen von Formel / Bruchrechnung und Winkelfunktionen im rechwinkligen Dreieck , das sind Grundvoraussetzungen für diese Ausbildung
- Hilfestellung für den Ausbilder, weniger Bürokratie
- mehr im Betrieb, flexible Gestaltung der Ausbildung
- Siehe vorherige Angaben Sanitär...
- Transparenz, qualifizierte Bewerber, Kostenreduktion
- Unsere Innung sollte Ihre Überbetrieblichen Kurse zurück fahren.
- Verbesserung der Schulausbildung, Reduzierung der Gebühren
- Weniger Blockunterricht, höhere Ausbildungsvergütung
- Weniger Kosten, mehr Zeit in der Unternehmer tätig, keine 3 Jahre vertragliche Bindung, keine 8 Wochen Blockunterricht, wo der Lehrling von der Praxis ausfällt, mehr Verantwortung der Jugendlichen am Arbeitsplatz und Selbstinitiative.
- Wir sind noch nicht lang genug am Markt um uns einen Auszubildenden leisten zu können. Wir befinden uns noch im Aufbau. Wenn diese Investitionsphase abgeschlossen ist, könnten wir uns gut vorstellen einen Auszubildenden zu beschäftigen.
- Wir sind nur auf dem Hausgerätesektor tätig. Eine Ausbildung ist somit nicht gegeben. Ausbildungsberuf für Hausgeräte ist mir nicht bekannt.
- zulassen noch mehr Flexibilität

7.3 Die Befragungsinstrumente

7.3.1 Fragebogen für die onlinebasierte Betriebsbefragung

Strukturangaben

Herzlich willkommen! Evaluelab wurde vom Verein „Ausbildungsförderung der Hamburger Wirtschaft e.V.“ beauftragt, Ausbildungspotenziale in einzelnen Branchen und Gewerken zu ermitteln. Dazu dient diese Befragung. Sie soll helfen, junge Menschen über besonders aussichtsreiche Felder zur beruflichen Qualifizierung zu informieren und Hamburger Unternehmen mittelfristig vor einem möglichen Fachkräftemangel zu bewahren. Denn in verschiedenen Branchen und Berufsfeldern haben sich in den letzten Jahren Veränderungen ergeben, die auf einen künftig wachsenden Personalbedarf hindeuten. Von den Unternehmen dieser Branchen und Gewerke möchten wir es genauer wissen: Wie decken Sie heute Ihren Fachkräftebedarf? Wie viel Nachwuchs werden Sie morgen brauchen? Und was müsste anders sein, damit in Ihrem Betrieb erstmals oder noch mehr ausgebildet wird? Für die bessere Lesbarkeit wird in allen Fragen und Antworten auf die weibliche Form verzichtet, sie gilt jedoch entsprechend. Die Befragung wird nur ca. 10 Minuten Ihrer Zeit in Anspruch nehmen. Für Ihre Unterstützung danken wir Ihnen bereits im Voraus. Wenn Sie Fragen zu dieser Erhebung haben, stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung. Bitte richten Sie Ihre Anfrage an: info@evaluelab.de

Ihr Evaluelab-Team

S1. In welchen der untenstehenden Berufsfelder beschäftigt Ihr Unternehmen Mitarbeiter?

- Logistik-Transport-Verkehr
- Hotel- und Gaststätten
- Schutz und Sicherheit
- Gebäudereinigung
- Markt- und Sozialforschung
- Dialog- und Direktmarketing/ Callcenter
- Sanitär- Heizungs- und Klimatechnik
- Elektrohandwerk
- Andere Berufe

Vielen Dank für Ihre Beteiligungsbereitschaft. In dieser Umfrage werden jedoch lediglich spezifische Ausbildungs- und Beschäftigungsfelder behandelt.

S2. Seit wann ist Ihr Unternehmen am Markt?

- 1 bis 5 Jahre
- 6 bis 10 Jahre
- über 10 Jahre
- keine Angabe

S3. Welche Position nehmen Sie in Ihrem Unternehmen ein?

- Geschäftsführung
- Personalleitung
- Ausbilder
- Sonstige Position
- Keine Angabe

S4. Wie viele Beschäftigte hat Ihr Unternehmen?

- 1 bis 5
- 6 bis 20
- 21 bis 50
- 51 bis 100
- 101 bis 500
- 501 bis 1000
- über 1000
- Keine Angabe

S5. Wie hoch ist der Fachkräfteanteil gemessen an der Anzahl der Gesamtbeschäftigten?

- bis 25%
- 26% bis 50%
- 51% bis 75%
- 76% bis 95%
- über 95%
- Kann ich nicht beurteilen
- Keine Angabe

S6. Wie hoch ist der Anteil an Beschäftigten in Ihrem Unternehmen, der in den nächsten 3 Jahren in den Altersruhestand gehen wird?

- bis 5%
- 6% bis 10%
- 11% bis 20%
- 21% bis 30 %
- 31% bis 40%
- über 40 %
- Kann ich nicht beurteilen
- Keine Angabe

S7. Wie schätzen Sie die wirtschaftliche Entwicklung (bezogen auf den Umsatz) Ihres Unternehmens innerhalb der nächsten 3 Jahre ein?

- Stark abnehmend (- 11% oder mehr)
- Abnehmend (-6% bis -10%)
- Leicht abnehmend (bis -5%)
- Gleich bleibend
- Leicht steigend (bis +5%)
- Steigend (+6% bis 10%)
- Stark steigend (+11% oder mehr)
- Keine Angabe

S8. Wie schätzen Sie die Entwicklung Ihrer Mitarbeiterzahl innerhalb der nächsten 3 Jahre ein?

- Stark abnehmend (- 11% oder mehr)
- Abnehmend (-6% bis -10%)
- Leicht abnehmend (bis -5%)
- Gleich bleibend
- Leicht steigend (bis + 5%)
- Steigend (+6% bis 10%)
- Stark steigend (+11% oder mehr)
- Keine Angabe

S9. Wie beurteilen Sie die Entwicklung des Fachkräfteanteils in Ihrem Unternehmen?

- Der Anteil der Fachkräfte wird ansteigen.
- Der Anteil der Fachkräfte wird auf dem gegenwärtigen Stand bleiben.
- Der Fachkräfteanteil wird abnehmen.
- Kann ich nicht beurteilen.
- Keine Angabe

S10. Bilden Sie in Ihrem Unternehmen aus?

- Ja, seit 3 Jahren.
- Ja, seit mehr als 3 Jahren.
- Nein, wir haben aber zuvor ausgebildet.
- Nein, noch nicht, haben aber die Absicht.
- Nein, planen wir derzeit auch nicht.
- keine Angabe

S11. Wie schätzen Sie die Entwicklung Ihrer Auszubildendenzahl innerhalb der nächsten 3 Jahre ein?

- Stark abnehmend (- 11% oder mehr)
- Abnehmend (-6% bis -10%)
- Leicht abnehmend (bis -5%)
- Gleich bleibend
- Leicht steigend (bis + 5%)
- Steigend (+6% bis 10%)
- Stark steigend (+11% oder mehr)
- Wir bilden nicht aus
- Keine Angabe

S12. Wie hoch ist der Anteil der Auszubildenden an der Gesamtanzahl Ihrer Fachkräfte?

- Bis zu 5%
- 6% bis 10%
- 11% bis 20%
- 21% bis 30%
- 31% bis 40%

- 41% bis 50%
- über 50%
- Kann ich nicht beurteilen
- Keine Angabe

S13. Wie hoch ist die durchschnittliche Übernahmequote von Auszubildenden in Ihrem Unternehmen?

- Unter 25%
- 26 bis 50%
- 51 bis 75%
- 76% oder höher
- kann ich nicht beurteilen
- keine Angabe

S14. Wie decken Sie Ihren Personalbedarf? (Mehrfachnennungen sind möglich)

- Aus eigenen Auszubildenden
- Aus eigenen Studierenden (Duales Studium)
- Aus Hochschulabsolventen
- Aus Praktikanten
- Agentur für Arbeit
- Einstellung von ausgebildeten Fachkräften aus anderen Unternehmen
- Rekrutierung von Hilfskräften
- Internet
- Anzeigen, Recruitingmessen o.ä.
- Personalüberlassung/Zeitarbeit
- Aus dem Ausland
- sonstiges

S15. In welchem Bezirk Hamburgs ist Ihr Unternehmen (Hauptsitz) ansässig?

- Altona
- Bergedorf
- Eimsbüttel
- Hamburg-Mitte
- Hamburg-Nord
- Harburg
- Wandsbek
- Keine Angabe

Markt- und Sozialforschung

M1. Welche Kategorie umschreibt am besten Ihr Unternehmen?

- Markt- und Sozialforschungsinstitut
- Unternehmen mit einer eigenen Marktforschungsabteilung
- Sonstiges Dienstleistungsunternehmen
- Keine Angabe

M2. Bildet Ihr Unternehmen aus? (Mehrfachnennungen sind möglich)

- Ja, Kaufmann/-frau für Bürokommunikation.
- Ja, Servicefachkraft für Dialogmarketing.
- Ja, Kaufmann/-frau für Dialogmarketing.
- Ja, in sonstigen kaufmännischen Berufen.
- Ja, in anderen Berufen.
- Nein, noch nicht.
- Nein, planen wir derzeit auch nicht.
- Keine Angabe

M3. Wussten Sie, dass es seit 2006 den neuen Ausbildungsberuf Fachangestellter für Markt- und Sozialforschung gibt?

- Ist mir nicht bekannt, spielt für unser Unternehmen auch keine Rolle.
- Ist mir nicht bekannt, ist aber für unser Unternehmen von Interesse.
- Ist mir bekannt, spielt für unser Unternehmen jedoch aktuell und mittelfristig keine Rolle.
- Ist mir bekannt und ist für unser Unternehmen sehr interessant.
- Der neue Ausbildungsberuf wird sich nicht durchsetzen können.
- Keine Angabe

M4. Inwieweit können Sie folgenden Aussagen über die duale Ausbildung in Ihrer Branche zustimmen bzw. lehnen diese ab?

	stimme voll- kommen zu	stimme eher zu	teils, teils	stimme eher nicht zu	stimme überhaupt nicht zu	keine Angabe
a) Die berufliche Ausbildung ist zu teuer.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b) Die berufliche Ausbildung dauert zu lange.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c) Die Ausbildungsinhalte entsprechen nicht unseren Erfordernissen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
d) Auszubildende sind zu häufig außerhalb des Betriebs (in der Berufsschule oder an anderen Einrichtungen).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
e) Wir finden keine geeigneten Bewerber.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
f) Wir haben mit Auszubildenden schlechte Erfahrungen gemacht.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
g) Unser Unternehmen ist zu klein, um auszubilden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
h) Die wirtschaftliche Situation des Unternehmens ist zur Zeit für Ausbildung zu unsicher.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
i) Für die Beschäftigung ist keine berufliche Qualifizierung erforderlich.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
j) Wir rekrutieren unsere Fachkräfte aus dem Hochschulbereich.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
k) Wir wissen zu wenig über duale Ausbildung.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

M5. In einer Verbundausbildung werden Ausbildungsinhalte von verschiedenen Unternehmen vermittelt. Wäre diese Option für Ihr Unternehmen von Interesse?

- Ja
- Nein
- Kann ich nicht beurteilen
- Keine Angabe

M6. Ab wann kann Ihr Unternehmen Ausbildungsplätze für diesen neuen Ausbildungsberuf anbieten?

- Wir bilden bereits seit 2006 aus.
- Ab 2007
- Ab 2008
- Ab 2009
- 2010 oder später
- keine Angabe

M7. Wie viele Ausbildungsplätze kann Ihr Unternehmen für diesen Ausbildungsberuf in den nächsten 3 Jahren anbieten?

- 1 bis 2
- 3 bis 5
- 6 bis 10
- über 10
- keine Angabe

M8. Welche Qualifikationen erwarten Sie von den Bewerbern?

- Hauptschulabschluss
- Realschulabschluss
- Fachhochschulreife
- Allgemeine Hochschulreife
- Der Schulabschluss spielt keine Rolle.
- Keine Angabe

M9. Was sollte Ihrer Ansicht nach verändert werden, um in Ihrer Branche bzw. in Ihrem Unternehmen eine verstärkte Ausbildungsneigung zu erreichen?

Gebäudereinigung

G1. Bilden Sie in Ihrem Unternehmen Gebäudereiniger aus?

- Ja, seit 3 Jahren.
- Ja, seit mehr als 3 Jahren.
- Nein, wir haben aber zuvor ausgebildet.
- Nein, noch nicht, haben aber die Absicht.
- Nein, planen wir derzeit auch nicht.
- keine Angabe

G2. Bildet Ihr Unternehmen in anderen Berufen aus? (Mehrfachnennungen sind möglich)

- Ja, in technischen Berufen.
- Ja, in kaufmännischen Berufen.
- Ja, in handwerklichen Berufen.
- Ja, in anderen Berufen.
- Nein, noch nicht.
- Nein, planen wir derzeit auch nicht.
- Keine Angabe

G3. Inwieweit können Sie folgenden Aussagen über die duale Ausbildung in Ihrer Branche zustimmen bzw. lehnen diese ab?

	stimme voll- kommen zu	stimme eher zu	teils, teils	stimme eher nicht zu	stimme überhaupt nicht zu	keine Angabe
a) Die berufliche Ausbildung ist zu teuer.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b) Die berufliche Ausbildung dauert zu lange.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c) Die Ausbildungsinhalte entsprechen nicht unseren Erfordernissen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
d) Auszubildende sind zu häufig außerhalb des Betriebs (in der Berufsschule oder an anderen Einrichtungen).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
e) Wir finden keine geeigneten Bewerber.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
f) Wir haben mit Auszubildenden schlechte Erfahrungen gemacht.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
g) Unser Unternehmen ist zu klein, um auszubilden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
h) Die wirtschaftliche Situation des Unternehmens ist zur Zeit für Ausbildung zu unsicher.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
i) Für die Beschäftigung ist keine berufliche Qualifizierung erforderlich.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
j) Durch Wegfall der Meisterpflicht verliert Qualifizierung an Bedeutung.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
k) Wir wissen zu wenig über duale Ausbildung.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

G4. In einer Verbundausbildung werden Ausbildungsinhalte von verschiedenen Unternehmen vermittelt. Wäre diese Option für Ihr Unternehmen von Interesse?

- Ja
- Nein
- Kann ich nicht beurteilen
- Keine Angabe

G5. Wie viele Ausbildungsplätze kann Ihr Unternehmen für den Ausbildungsberuf Gebäudereiniger in den nächsten 3 Jahren anbieten?

- 1 bis 2
- 3 bis 5
- 6 bis 10
- 11 bis 20
- über 20
- keine Angabe

G6. Welche Qualifikationen erwarten Sie von den Bewerbern für den Ausbildungsberuf zum Gebäudereiniger?

- Hauptschulabschluss
- Realschulabschluss
- Fachhochschulreife
- Allgemeine Hochschulreife
- Der Schulabschluss spielt keine Rolle.
- Keine Angabe

G7. Anstelle eines Ausbildungsvertrages können Betriebe Jugendlichen ohne Ausbildungsvertrag eine staatlich geförderte, mehrmonatige, praxisnahe Einstiegsqualifizierung anbieten. Bietet Ihr Unternehmen solch eine Einstiegsqualifizierung an?

- Kenne ich nicht.
- Ja, häufig.
- Ja, manchmal.
- Nein, ist aber geplant.
- Nein, nicht mehr.
- Nein, planen wir derzeit auch nicht.
- Keine Angabe

G8. Wenn neben der klassischen Ausbildung zum Gebäudereiniger ein theorieabgeschwächter zweijähriger Ausbildungsberuf möglich wäre, würden Sie auch in diesem Beruf ausbilden?

- Ja, auf jeden Fall.
- Ja, wahrscheinlich.
- Weiß ich nicht.
- Nein, eher nicht.
- Nein auf keinen Fall.
- Keine Angabe

G9. Was sollte Ihrer Ansicht nach verändert werden, um in Ihrer Branche bzw. in Ihrem Unternehmen eine verstärkte Ausbildungsneigung zu erreichen?

Hotel- und Gaststätten

H1. In welchen Berufen beschäftigt Ihr Unternehmen Mitarbeiter?

- Fachkraft im Gastgewerbe
- Fachmann/-frau für Systemgastronomie
- Hotelfachmann/-frau
- Hotelkaufmann/-frau
- Restaurantfachmann
- Koch/Köchin
- Sonstige kaufmännische Berufe
- Sonstige handwerkliche Berufe
- Sonstige technische Berufe
- Andere Berufe

H2. Wie schätzen Sie die zukünftigen Ausbildungspotenziale der folgenden Berufe in Ihrem Unternehmen ein?

	wachsend	gleichbleibend	geringer	keine Angabe
Fachkraft im Gastgewerbe	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fachmann/-frau für Systemgastronomie	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hotelfachmann/-frau	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hotelkaufmann/-frau	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Restaurantfachmann	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koch/Köchin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sonstige kaufmännische Berufe	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sonstige handwerkliche Berufe	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sonstige technische Berufe	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

H3. Wie viele Ausbildungsplätze können Sie in den nächsten 3 Jahren anbieten?

- 1 bis 2
- 3 bis 5
- 6 bis 10
- 11 bis 20
- 21 bis 50
- über 50
- keine Angabe

H4. Inwieweit können Sie folgenden Aussagen über die Ausbildung im Hotel und Gaststättengewerbe zustimmen bzw. lehnen diese ab?

	stimme voll-kommen zu	stimme eher zu	teils, teils	stimme eher nicht zu	stimme überhaupt nicht zu	keine Angabe
a) Die berufliche Ausbildung ist zu teuer.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b) Die berufliche Ausbildung dauert zu lange.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c) Die Ausbildungsinhalte entsprechen nicht unseren Erfordernissen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
d) Auszubildende sind zu häufig außerhalb des Betriebs (in der Berufsschule oder an anderen Einrichtungen).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
e) Wir finden keine geeigneten Bewerber.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
f) Wir haben mit Auszubildenden schlechte Erfahrungen gemacht.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
g) Unser Unternehmen ist zu klein, um auszubilden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
h) Die wirtschaftliche Situation des Unternehmens ist zur Zeit für Ausbildung zu unsicher.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
i) Für die Beschäftigung ist keine berufliche Qualifizierung erforderlich.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
j) Wir wissen zu wenig über duale Ausbildung.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

H5. In einer Verbundausbildung werden Ausbildungsinhalte von verschiedenen Unternehmen vermittelt. Wäre diese Option für Ihr Unternehmen von Interesse?

- Ja
- Nein
- Kann ich nicht beurteilen
- Keine Angabe

H6. In welchen Berufen sehen Sie Möglichkeiten, abgangsschwächeren Jugendlichen eine berufliche Ausbildung in Ihrem Unternehmen anbieten zu können? (Mehrfachnennungen sind möglich)

- Fachkraft im Gastgewerbe
- Fachmann/-frau für Systemgastronomie
- Hotelfachmann/-frau
- Hotelkaufmann/-frau
- Restaurantfachmann
- Koch/Köchin

H7. Was sollte Ihrer Ansicht nach verändert werden, um in Ihrer Branche bzw. in Ihrem Unternehmen eine verstärkte Ausbildungsneigung zu erreichen?

Dialog- und Direktmarketing

D1. Welche Kategorie umschreibt am besten Ihr Unternehmen? (Mehrfachnennungen möglich)

- Klassisches Callcenter
- Sonstige Dialogmarketinganbieter
- Unternehmen mit einer eigenen Dialogmarketingabteilung
- Sonstiges Dienstleistungsunternehmen
- Keine Angabe

D2. Bildet Ihr Unternehmen aus? (Mehrfachnennungen sind möglich)

- Ja, Kaufmann/-frau für Bürokommunikation.
- Ja, Fachkraft für Markt- und Sozialforschung.
- Ja, in sonstigen kaufmännischen Berufen.
- Ja, in anderen Berufen.
- Nein, noch nicht.
- Nein, planen wir derzeit auch nicht.
- Keine Angabe

D3. Wussten Sie, dass es die neuen Ausbildungsberufe Servicefachkraft und Kaufmann/-frau für Dialogmarketing gibt?

- Ist mir nicht bekannt, spielt für unser Unternehmen auch keine Rolle.
- Ist mir nicht bekannt, ist aber für unser Unternehmen von Interesse.
- Ist mir bekannt, spielt für unser Unternehmen jedoch aktuell und mittelfristig keine Rolle.
- Ist mir bekannt und ist für unser Unternehmen sehr interessant.
- Die neuen Ausbildungsberufe werden sich nicht durchsetzen können.
- Keine Angabe

D4. Inwieweit können Sie folgenden Aussagen über die duale Ausbildung in Ihrer Branche zustimmen bzw. lehnen diese ab?

	stimme voll- kommen zu	stimme eher zu	teils, teils	stimme eher nicht zu	stimme überhaupt nicht zu	keine Angabe
a) Die berufliche Ausbildung ist zu teuer.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b) Die berufliche Ausbildung dauert zu lange.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c) Die Ausbildungsinhalte entsprechen nicht unseren Erfordernissen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
d) Auszubildende sind zu häufig außerhalb des Betriebs (in der Berufsschule oder an anderen Einrichtungen).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
e) Wir finden keine geeigneten Bewerber.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
f) Wir haben mit Auszubildenden schlechte Erfahrungen gemacht.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
g) Unser Unternehmen ist zu klein, um auszubilden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
h) Die wirtschaftliche Situation des Unternehmens ist zur Zeit für Ausbildung zu unsicher.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	stimme voll- kommen zu	stimme eher zu	teils, teils	stimme eher nicht zu	stimme überhaupt nicht zu	keine Angabe
i) Für die Beschäftigung ist keine berufliche Qualifizierung erforderlich.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
j) Wir rekrutieren unsere Fachkräfte aus dem Hochschulbereich.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
k) Wir wissen zu wenig über duale Ausbildung.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

D5. In einer Verbundausbildung werden Ausbildungsinhalte von verschiedenen Unternehmen vermittelt. Wäre diese Option für Ihr Unternehmen von Interesse?

- Ja
- Nein
- Kann ich nicht beurteilen
- Keine Angabe

D6. Ab wann kann Ihr Unternehmen Ausbildungsplätze für diese Ausbildungsberufe anbieten?

- Wir bilden bereits seit 2006 aus.
- Ab 2007
- Ab 2008
- Ab 2009
- 2010 oder später
- keine Angabe

D7. Wie viele Ausbildungsplätze kann Ihr Unternehmen für diese Ausbildungsberufe in den nächsten 3 Jahren anbieten?

- 1 bis 2
- 3 bis 5
- 6 bis 10
- 11 bis 20
- 21 bis 50
- über 50
- keine Angabe

D8. Welche Qualifikationen erwarten Sie von den Bewerbern?

- Hauptschulabschluss
- Realschulabschluss
- Fachhochschulreife
- Allgemeine Hochschulreife
- Der Schulabschluss spielt keine Rolle.
- Keine Angabe

D9. Was sollte Ihrer Ansicht nach verändert werden, um in Ihrer Branche bzw. in Ihrem Unternehmen eine verstärkte Ausbildungsneigung zu erreichen?

Schutz und Sicherheit

W1. Seit einigen Jahren gibt es den Ausbildungsberuf Fachkraft für Schutz und Sicherheit. Bildet Ihr Unternehmen in diesem oder in anderen Berufen aus? (Mehrfachnennungen sind möglich)

- Ja, Fachkräfte für Schutz und Sicherheit.
- Ja, in kaufmännischen Berufen.
- Ja, in handwerklichen Berufen.
- Ja, in technischen Berufen.
- Ja, in anderen Berufen.
- Nein, noch nicht.
- Nein, planen wir derzeit auch nicht.
- Keine Angabe

W2. Inwieweit können Sie folgenden Aussagen über die duale Ausbildung in Ihrer Branche zustimmen bzw. lehnen diese ab?

	stimme voll- kommen zu	stimme eher zu	teils, teils	stimme eher nicht zu	stimme überhaupt nicht zu	keine Angabe
a) Die berufliche Ausbildung ist zu teuer.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b) Die berufliche Ausbildung dauert zu lange.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c) Die Ausbildungsinhalte entsprechen nicht unseren Erfordernissen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
d) Auszubildende sind zu häufig außerhalb des Betriebs (in der Berufsschule oder an anderen Einrichtungen).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
e) Wir finden keine geeigneten Bewerber.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
f) Wir haben mit Auszubildenden schlechte Erfahrungen gemacht.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
g) Unser Unternehmen ist zu klein, um auszubilden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
h) Die wirtschaftliche Situation des Unternehmens ist zur Zeit für Ausbildung zu unsicher.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
i) Für die Beschäftigung ist keine berufliche Qualifizierung erforderlich.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
j) Wir rekrutieren unsere Fachkräfte aus dem Hochschulbereich.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
k) Der neue Ausbildungsberuf wird sich nicht durchsetzen können.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
l) Die IHK-Weiterbildung zur geprüften Werkschutzfachkraft bzw. geprüften Schutz- und Sicherheitskraft ist für unsere Beschäftigten vollkommen ausreichend.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
m) Wir wissen zu wenig über duale Ausbildung.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

W3. In einer Verbundausbildung werden Ausbildungsinhalte von verschiedenen Unternehmen vermittelt. Wäre diese Option für Ihr Unternehmen von Interesse?

- Ja
- Nein
- Kann ich nicht beurteilen
- Keine Angabe

W4. Wie viele Ausbildungsplätze kann Ihr Unternehmen für den Ausbildungsberuf Fachkraft für Schutz und Sicherheit in den nächsten 3 Jahren anbieten?

- 1 bis 2
- 3 bis 5
- 6 bis 10
- 11 bis 20
- über 20
- keine Angabe

W5. Welche Qualifikationen erwarten Sie von den Bewerbern?

- Hauptschulabschluss
- Realschulabschluss
- Fachhochschulreife
- Allgemeine Hochschulreife
- Der Schulabschluss spielt keine Rolle.
- Keine Angabe

W6. Anstelle eines Ausbildungsvertrages können Betriebe Jugendlichen ohne Ausbildungsvertrag eine staatlich geförderte, mehrmonatige, praxisnahe Einstiegsqualifizierung anbieten. Bietet Ihr Unternehmen solch eine Einstiegsqualifizierung an?

- Kenne ich nicht.
- Ja, häufig.
- Ja, manchmal.
- Nein, ist aber geplant.
- Nein, nicht mehr.
- Nein, planen wir derzeit auch nicht.
- Keine Angabe

W7. Wenn neben der klassischen Ausbildung zur Fachkraft für Schutz und Sicherheit ein theorieabgeschwächter zweijähriger Ausbildungsberuf möglich wäre, würden Sie auch in diesem Beruf ausbilden?

- Ja, auf jeden Fall.
- Ja, wahrscheinlich.
- Weiß ich nicht.
- Nein, eher nicht.
- Nein auf keinen Fall.
- Keine Angabe

W8. Was sollte Ihrer Ansicht nach verändert werden, um in Ihrer Branche bzw. in Ihrem Unternehmen eine verstärkte Ausbildungsneigung zu erreichen?

Logistik – Transport – Verkehr
L1. In welchen Berufen beschäftigt Ihr Unternehmen Mitarbeiter? (Mehrfachnennungen sind möglich)

- Fachlagerist/-in (vormals Handelsfachpacker)
- Fachkraft für Lagerlogistik (vormals Fachkraft für Lagerwirtschaft)
- Fachkraft für Hafenlogistik (vormals Seegüterkontrolleur)
- Berufskraftfahrer/-in
- Schiffsmechaniker/-in
- Kaufmann für Spedition und Logistikdienstleistung
- Schifffahrtskaufmann/-frau
- Sonstige kaufmännische Berufe
- Sonstige technische Berufe
- Sonstige handwerkliche Berufe
- Andere Berufe

L2. Wie hoch ist der Anteil an Hilfskräften (Beschäftigte ohne abgeschlossene Berufsausbildung) in Ihrem Unternehmen?

- Unter 10%
- 11 bis 25%
- 26 bis 50%
- 51 bis 75%
- über 75%
- keine Angabe

L3. Inwieweit können Sie folgenden Aussagen über die allgemeine Ausbildungssituation in Ihrer Branche zustimmen bzw. lehnen diese ab?

	stimme voll- kommen zu	stimme eher zu	teils, teils	stimme eher nicht zu	stimme überhaupt nicht zu	keine Angabe
a) Die berufliche Ausbildung ist zu teuer.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b) Die berufliche Ausbildung dauert zu lange.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c) Die Ausbildungsinhalte entsprechen nicht unseren Erfordernissen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
d) Auszubildende sind zu häufig außerhalb des Betriebs (in der Berufsschule oder an anderen Einrichtungen).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
e) Wir finden keine geeigneten Bewerber.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
f) Wir haben mit Auszubildenden schlechte Erfahrungen gemacht.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
g) Unser Unternehmen ist zu klein, um auszubilden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	stimme voll- kommen zu	stimme eher zu	teils, teils	stimme eher nicht zu	stimme überhaupt nicht zu	keine Angabe
h) Die wirtschaftliche Situation des Unternehmens ist zur Zeit für Ausbildung zu unsicher.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
i) Für die Beschäftigung ist keine berufliche Qualifizierung erforderlich.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
j) Wir wissen zu wenig über duale Ausbildung.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

L4. Wie schätzen Sie die zukünftigen Ausbildungspotenziale zu den folgenden Berufen in Ihrem Unternehmen ein?

	wachsend	gleichbleibend	geringer	keine Angabe
Fachlagerist/-in	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fachkraft für Lagerlogistik	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fachkraft für Hafenlogistik	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Berufskraftfahrer/-in	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Schiffsmechaniker/-in	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kaufmann für Spedition und Logistikdienstleistung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Schiffahrtskaufmann/-frau	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sonstige kaufmännische Berufe	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sonstige technische Berufe	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sonstige handwerkliche Berufe	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

L5. Wie viele Ausbildungsplätze können Sie in den nächsten 3 Jahren anbieten?

- 1 bis 2
- 3 bis 5
- 6 bis 10
- 11 bis 20
- 21 bis 50
- 51 bis 100
- über 100
- keine Angabe

L6. In welchen Berufen sehen Sie Möglichkeiten, abgangsschwächeren Jugendlichen eine berufliche Ausbildung in Ihrem Unternehmen anbieten zu können? (Mehrfachnennungen sind möglich)

- Fachlagerist/-in
- Fachkraft für Lagerlogistik
- Fachkraft für Hafenlogistik
- Berufskraftfahrer/-in
- Schiffsmechaniker/-in

L7. Was sollte Ihrer Ansicht nach verändert werden, um in Ihrer Branche bzw. in Ihrem Unternehmen eine verstärkte Ausbildungsneigung zu erreichen?

Sanitär-, Heizungs- und Klempnerhandwerk

K1. Bilden Sie in Ihrem Unternehmen Anlagenmechaniker für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik aus?

- Ja, seit 3 Jahren.
- Ja, seit mehr als 3 Jahren.
- Nein, wir haben aber zuvor ausgebildet.
- Nein, noch nicht, haben aber die Absicht.
- Nein, planen wir derzeit auch nicht.
- keine Angabe

K2. Bildet Ihr Unternehmen in anderen Berufen aus? (Mehrfachnennungen sind möglich)

- Ja, in technischen Berufen.
- Ja, in kaufmännischen Berufen.
- Ja, in handwerklichen Berufen.
- Ja, in anderen Berufen.
- Nein, noch nicht.
- Nein, planen wir derzeit auch nicht.
- Keine Angabe

K3. Inwieweit können Sie folgenden Aussagen zustimmen bzw. lehnen diese ab?

	stimme voll- kommen zu	stimme eher zu	teils, teils	stimme eher nicht zu	stimme überhaupt nicht zu	keine Angabe
a) Die berufliche Ausbildung ist zu teuer.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b) Die berufliche Ausbildung dauert zu lange.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c) Die Ausbildungsinhalte entsprechen nicht unseren Erfordernissen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
d) Auszubildende sind zu häufig außerhalb des Betriebs (in der Berufsschule oder an anderen Einrichtungen).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
e) Wir finden keine geeigneten Bewerber.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
f) Wir haben mit Auszubildenden schlechte Erfahrungen gemacht.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
g) Unser Unternehmen ist zu klein, um auszubilden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	stimme voll- kommen zu	stimme eher zu	teils, teils	stimme eher nicht zu	stimme überhaupt nicht zu	keine Angabe
h) Die wirtschaftliche Situation des Unternehmens ist zur Zeit für Ausbildung zu unsicher.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
i) Für die Beschäftigung ist keine berufliche Qualifizierung erforderlich.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
j) Wir wissen zu wenig über duale Ausbildung.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

K4. In einer Verbundausbildung werden Ausbildungsinhalte von verschiedenen Unternehmen vermittelt. Wäre diese Option für Ihr Unternehmen von Interesse?

- Ja
- Nein
- Kann ich nicht beurteilen
- Keine Angabe

K5. Wie viele Ausbildungsplätze kann Ihr Unternehmen für den Ausbildungsberuf Anlagenmechaniker für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik in den nächsten 3 Jahren anbieten?

- 1 bis 2
- 3 bis 5
- 6 bis 10
- 11 bis 20
- über 20
- keine Angabe

K6. Welche Qualifikationen erwarten Sie von den Bewerbern für den Ausbildungsberuf zum Anlagenmechaniker für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik?

- Hauptschulabschluss
- Realschulabschluss
- Fachhochschulreife
- Allgemeine Hochschulreife
- Der Schulabschluss spielt keine Rolle.
- Keine Angabe

K7. Anstelle eines Ausbildungsvertrages können Betriebe Jugendlichen ohne Ausbildungsvertrag eine staatlich geförderte, mehrmonatige, praxisnahe Einstiegsqualifizierung anbieten. Bietet Ihr Unternehmen solch eine Einstiegsqualifizierung an?

- Kenne ich nicht.
- Ja, häufig
- Ja, manchmal
- Nein, ist aber geplant
- Nein, nicht mehr
- Nein, planen wir derzeit auch nicht.
- Keine Angabe

K8. Wenn neben der klassischen Ausbildung zum Anlagenmechaniker ein theorieabgeschwächter zweijähriger Ausbildungsberuf möglich wäre, würden Sie auch in diesem Beruf ausbilden?

- Ja, auf jeden Fall.
- Ja, wahrscheinlich.
- Weiß ich nicht.
- Nein, eher nicht.
- Nein auf keinen Fall.
- Keine Angabe

K9. Würden Sie auch schwächeren Schulabgängern einen Ausbildungsplatz anbieten?

- Ja, auf jeden Fall.
- Ja, wahrscheinlich.
- Weiß ich nicht.
- Nein, eher nicht.
- Nein, auf keinen Fall.
- Keine Angabe

K10. Was sollte Ihrer Ansicht nach verändert werden, um in Ihrer Branche bzw. in Ihrem Unternehmen eine verstärkte Ausbildungsneigung zu erreichen?

Elektrohandwerk

E1. Bilden Sie in Ihrem Unternehmen Elektroniker für Energie- und Gebäudetechnik aus?

- Ja, seit 3 Jahren.
- Ja, seit mehr als 3 Jahren.
- Nein, wir haben aber zuvor ausgebildet.
- Nein, noch nicht, haben aber die Absicht.
- Nein, planen wir derzeit auch nicht.
- keine Angabe

E2. Bildet Ihr Unternehmen in anderen Berufen aus? (Mehrfachnennungen sind möglich)

- Ja, in anderen technischen Berufen.
- Ja, in kaufmännischen Berufen.
- Ja, in handwerklichen Berufen.
- Ja, in anderen Berufen.
- Nein, noch nicht.
- Nein, planen wir derzeit auch nicht.
- Keine Angabe

E3. Inwieweit können Sie folgenden Aussagen zu dem Ausbildungsberuf Elektroniker/-in für Energie und Gebäudetechnik zustimmen bzw. lehnen diese ab?

	stimme voll- kommen zu	stimme eher zu	teils, teils	stimme eher nicht zu	stimme überhaupt nicht zu	keine Angabe
a) Die berufliche Ausbildung ist zu teuer.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b) Die berufliche Ausbildung dauert zu lange.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c) Die Ausbildungsinhalte entsprechen nicht unseren Erfordernissen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
d) Auszubildende sind zu häufig außerhalb des Betriebs (in der Berufsschule oder an anderen Einrichtungen).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
e) Wir finden keine geeigneten Bewerber.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
f) Wir haben mit Auszubildenden schlechte Erfahrungen gemacht.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
g) Unser Unternehmen ist zu klein, um auszubilden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
h) Die wirtschaftliche Situation des Unternehmens ist zur Zeit für Ausbildung zu unsicher.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
i) Für die Beschäftigung ist keine berufliche Qualifizierung erforderlich.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
j) Wir wissen zu wenig über duale Ausbildung.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

E4. In einer Verbundausbildung werden Ausbildungsinhalte von verschiedenen Unternehmen vermittelt. Wäre diese Option für Ihr Unternehmen von Interesse?

- Ja
- Nein
- Kann ich nicht beurteilen
- Keine Angabe

E5. Wie viele Ausbildungsplätze kann Ihr Unternehmen für den Ausbildungsberuf Elektroniker für Energie- und Gebäudetechnik in den nächsten 3 Jahren anbieten?

- 1 bis 2
- 3 bis 5
- 6 bis 10
- 11 bis 20
- über 20
- keine Angabe

E6. Welche Qualifikationen erwarten Sie von den Bewerbern für den Ausbildungsberuf zum Elektroniker für Energie- und Gebäudetechnik?

- Hauptschulabschluss
- Realschulabschluss
- Fachhochschulreife
- Allgemeine Hochschulreife
- Der Schulabschluss spielt keine Rolle.
- Keine Angabe

E7. Anstelle eines Ausbildungsvertrages können Betriebe Jugendlichen ohne Ausbildungsvertrag eine staatlich geförderte, mehrmonatige, praxisnahe Einstiegsqualifizierung anbieten. Bietet Ihr Unternehmen solch eine Einstiegsqualifizierung an?

- Kenne ich nicht.
- Ja, häufig
- Ja, manchmal
- Nein, ist aber geplant
- Nein, nicht mehr
- Nein, planen wir derzeit auch nicht.
- Keine Angabe

E8. Was sollte Ihrer Ansicht nach verändert werden, um in Ihrer Branche bzw. in Ihrem Unternehmen eine verstärkte Ausbildungsneigung zu erreichen?

Kontaktdaten

Vielen Dank für Ihre Teilnahme. Ihre Daten werden selbstverständlich anonym behandelt.

- Ich wünsche die Zusendung des Berichts mit den Ergebnissen dieser Befragung (pdf-Datei).
 - Ich wünsche einen Beratungstermin mit meiner zuständigen Kammer.
-

Bitte tragen Sie hierfür Ihre Kontaktdaten in die untenstehenden Felder ein.

Firma:	<input type="text"/>
Abteilung:	<input type="text"/>
Name:	<input type="text"/>
Telefon:	<input type="text"/>
Email:	<input type="text"/>
Straße:	<input type="text"/>
PLZ:	<input type="text"/>
Ort:	<input type="text"/>

7.3.2 Exemplarischer Interviewleitfaden

Interviewleitfaden: Muster

Name des Interviewers:
Name des Interviewpartners:
Name des Unternehmens:
Sitz des Unternehmens (Bezirk):

Vorab: Vergleich mit Online-Erhebung

Zu Beginn möchten wir kurz einige Angaben zu Ihrem Unternehmen erfragen. Hierdurch können wir Ihre Angaben mit den onlinebasierten Ergebnissen vergleichen.

(Zutreffendes wird von dem Interviewer angekreuzt oder ggf. aufgenommen)

- A1. Welche Position nehmen Sie in Ihrem Unternehmen ein?
- Geschäftsführung
 - Personalleitung
 - Ausbilder
 - Sonstige Position
 - Keine Angabe
- A2. Seit wann ist Ihr Unternehmen am Markt?
- 1 bis 5 Jahre
 - 6 bis 10 Jahre
 - über 10 Jahre
 - keine Angabe
- A3. Wie viele Beschäftigte hat Ihr Unternehmen?
- 1 bis 5
 - 6 bis 20
 - 21 bis 50
 - 51 bis 100
 - 101 bis 500
 - 501 bis 1000
 - über 1000
 - Keine Angabe
- A4. In welchen Berufen bilden Sie aus, beschäftigen Fachkräfte oder können sich eine Beschäftigung oder Ausbildung zukünftig vorstellen?
- (Alle aufnehmen)
- A5. Bildet Ihr Unternehmen aus?
- Kein Ausbildungsbetrieb
 - Kein Ausbildungsbetrieb, jedoch vorher ausgebildet
 - Kein Ausbildungsbetrieb, noch nicht –aber beabsichtigt
 - seit 3 Jahren
 - seit mehr als 3 Jahren

- A6. Wie viele Auszubildende hat Ihr Unternehmen zurzeit?
- 1-2
 - 3-5
 - 6-10
 - 10-20
 - über 20
 - keine Angabe
- A7. Wie decken Sie Ihren Personalbedarf? (nur die wichtigsten 3 aufnehmen)
- Aus eigenen Auszubildenden
 - Aus eigenen Studierenden (Duales Studium)
 - Aus Hochschulabsolventen
 - Aus Praktikanten
 - Agentur für Arbeit
 - Einstellung von ausgebildeten Fachkräften aus anderen Unternehmen
 - Rekrutierung von Hilfskräften
 - Internet
 - Anzeigen, Recruitingmessen o.ä.
 - Personalüberlassung/Zeitarbeit
 - Aus dem Ausland
 - sonstiges
- A8. Haben Sie an der Onlinebefragung teilgenommen?
- Ja
 - Nein
 - Weiß ich nicht

Leitfaden

B) Ausbildungssituation und Rekrutierung von Auszubildenden

- B1. Welche Erfahrungen haben Sie in punkto Ausbildung gemacht, was ist ihnen dabei besonders wichtig? (Wo sehen Sie die Stärken des Dualen Ausbildungssystems?)
- B2. In welchen Berufen sehen Sie in Ihrem Unternehmen wachsende Ausbildungs- und Beschäftigungspotenziale?
- B2a. Und in der Branche? (Welche Berufe kennen Sie in der Branche?)
- B3. Wie beurteilen Sie die Berufsorientierung in Schulen, wie z.B. Schulpraktika, Patenschaften, Lehrpraktika, Girls Day u.ä.? Welche Erfahrungen haben Sie gemacht? Wie gut sind die?
- B4. Über welche Wege finden Sie Ihre Auszubildenden?
- B4a. Haben Sie Schwierigkeiten, geeignete Bewerber zu finden?
- B5. Bei KMU: Kennen Sie die Verbundausbildung? Welchen Ruf genießt diese Ausbildungsform in Ihrer Branche? Ist eine Verbundausbildung für Ihr Unternehmen von Interesse? (Wenn Verbundausbildung unbekannt: kurz erläutern)
- B6. Kennen Sie die gestufte Ausbildung? Wie interessant ist bzw. wäre diese Ausbildungsform für Ihr Unternehmen? (wenn gestufte Ausbildung unbekannt: kurz erläutern)

- B7. Kennen Sie die Einstiegsqualifizierung? Wie interessant ist das für Ihr Unternehmen? (Wenn Einstiegsqualifizierung unbekannt: kurz erläutern)
- B7a. Kennen Sie QuAS? (Wenn QuAS unbekannt: kurz erläutern)
- B8. Wie wichtig ist es für Ihr Unternehmen, mit qualifiziertem Personal zu arbeiten? In welchem Umfang können Arbeiten durch Personal ohne Abschlüsse erledigt werden?
- B8a. Gilt das für alle Berufe?
- B9. Wie beurteilen Sie die Entwicklung des Fachkräfteanteils in Ihrem *Unternehmen*?
- o Der Anteil der Fachkräfte wird ansteigen.
 - o Der Anteil der Fachkräfte wird auf dem gegenwärtigen Stand bleiben.
 - o Der Fachkräfteanteil wird abnehmen.
 - o Kann ich nicht beurteilen.
 - o Keine Angabe
- B9a. Und in Ihrer Branche?
- o Der Anteil der Fachkräfte wird ansteigen.
 - o Der Anteil der Fachkräfte wird auf dem gegenwärtigen Stand bleiben.
 - o Der Fachkräfteanteil wird abnehmen.
 - o Kann ich nicht beurteilen.
 - o Keine Angabe
- B10. Welche Erfahrungen haben Sie mit Alternativen zur Dualen Ausbildung in Ihrem Unternehmen gemacht? Gibt es diese überhaupt?
- B11. Welche Möglichkeiten bietet Ihr Unternehmen für abgangsschwächere Schulabgänger? Was verstehen Sie unter abgangsschwächeren Schülern?
- B12. Wenn Sie an die zukünftige Situation denken, wie sehen Sie mittelfristig die Bedarfsdeckung Ihrer Fachkräfte?
- (leichter schwieriger, billiger, teurer...)

C) Diskussion von Ergebnissen der Online Befragung

Inwiefern können Sie die vorläufigen Ergebnisse der Onlinebefragung für Ihr Unternehmen bestätigen?

(Bei der Ergebniskonfrontation werden dem Interviewpartner entsprechende Charts vorgelegt)

- C1. Die berufliche Ausbildung wird von XX% der Befragten als zu teuer bezeichnet. Die Ausbildungsdauer hingegen wird nach den vorliegenden Ergebnissen als angemessen beurteilt (XX%).
- Frage:* Wie denken Sie über Kosten und Dauer der beruflichen Ausbildung?
- C2. XX% der Befragten geben an, keine schlechte Erfahrungen mit Auszubildenden gemacht zu haben.
- Frage:* Welche Erfahrungen haben Sie gemacht?
- C3. Über XX% der Befragten meinen, dass für die Beschäftigung eine berufliche Qualifikation erforderlich ist.
- Frage:* Welchen Wert hat die berufliche Qualifikation für Ihr Unternehmen?

D) Kritik an der Ausbildungssituation und Verbesserungsvorschläge

- D1. Wie sollten, Ihrer Ansicht nach, Jugendliche auf die Möglichkeiten der beruflichen Ausbildung in Ihrer Branche angesprochen werden?
- (auch: Werbung, Marketing)
- D1a. Was sollte dabei vermieden werden?
- D1b. Können sie mir Sie das Image des Berufs bzw. der Ausbildung beschreiben? (*Interviewer: Auf Zuordnung zu Beruf und Branche achten!*)
- D2. Ist Ihnen bekannt, dass durch die Aussetzung der Ausbildungsseignungsverordnung (AEVO) weitere Ausbildungsanreize gegeben werden sollten?
- (Wenn Ausbildereignungsverordnung unbekannt: kurz erläutern)
- D2a. Was wird in Ihrer Branche genau praktiziert? Was halten Sie davon?
- D3. Wie zufrieden sind Sie mit der Berufsschulsituation?
- D3a. Gibt es da etwas, das (noch) verbessert werden könnte? Wenn ja, was?
- D3b. *Falls noch nicht thematisiert:* Kennen Sie die LOK und was halten Sie davon (Lernortkooperation)?
- (Erfahrungen damit schildern lassen!)
- (Aufbau- und Ablauforganisation und Umsetzung)
- D4. Was müsste sich ändern, um die Ausbildungsneigung zu erhöhen?
- in Ihrem Unternehmen
 - in Ihrer Branche
 - von Seiten der zuständigen Kammer (u. a. Unterstützung)
 - von Seiten der Verbände
- D5. Angenommen, Sie wären der Senator(in) für Wirtschaft und Arbeit und Bildung und Sport. Sie hätten politisch freie Fahrt. Was würden Sie tun, um die Ausbildungssituation in Hamburg zu verbessern? Was würden Sie als erstes ändern? Und danach weiteres?
- D6. Wenn Sie an die zukünftige Situation denken: Welche Aktivitäten sollten entwickelt werden, um die Ausbildungsneigung von Unternehmen zu erhöhen? Welche Akteure sollten hierbei handeln? Welche Institution(en) sollte Ihrer Meinung nach aktiv werden?

E) Angaben zu Entwicklung des befragten Unternehmens

Abschließend möchten wir Ihnen noch einige Fragen zu der Entwicklung Ihres Unternehmens stellen.

- E1. Wie schätzen Sie die wirtschaftliche Entwicklung (bezogen auf den Umsatz) Ihres Unternehmens innerhalb der nächsten 3 Jahre ein?
- Stark abnehmend (- 11% oder mehr)
 - Abnehmend (-6% bis -10%)
 - Leicht abnehmend (bis -5%)
 - Gleich bleibend
 - Leicht steigend (bis +5%)
 - Steigend (+6% bis 10%)
 - Stark steigend (+11% oder mehr)
 - Keine Angabe

- E2. Wie schätzen Sie die Entwicklung Ihrer Mitarbeiterzahl innerhalb der nächsten 3 Jahre ein?
- Stark abnehmend (- 11% oder mehr)
 - Abnehmend (-6% bis -10%)
 - Leicht abnehmend (bis -5%)
 - Gleich bleibend
 - Leicht steigend (bis + 5%)
 - Steigend (+6% bis 10%)
 - Stark steigend (+11% oder mehr)
 - Keine Angabe
- E3. Wie schätzen Sie die Entwicklung Ihrer Auszubildendenzahl innerhalb der nächsten 3 Jahre ein?
- Stark abnehmend (- 11% oder mehr)
 - Abnehmend (-6% bis -10%)
 - Leicht abnehmend (bis -5%)
 - Gleich bleibend
 - Leicht steigend (bis + 5%)
 - Steigend (+6% bis 10%)
 - Stark steigend (+11% oder mehr)
 - Wir bilden nicht aus
 - Keine Angabe
- E4. Wie hoch ist der Anteil der Auszubildenden an der Gesamtanzahl Ihrer Fachkräfte?
- Bis zu 5%
 - 6% bis 10%
 - 11% bis 20%
 - 21% bis 30%
 - 31% bis 40%
 - 41% bis 50%
 - über 50%
 - Kann ich nicht beurteilen
 - Keine Angabe
- E5. Wie hoch ist die durchschnittliche Übernahmequote von Auszubildenden in Ihrem Unternehmen?
- Unter 25%
 - 26 bis 50%
 - 51 bis 75%
 - 76% oder höher
 - kann ich nicht beurteilen
 - keine Angabe

- E6. Wie hoch ist der Anteil an Beschäftigten in Ihrem Unternehmen, der in den nächsten 3 Jahren in den Altersruhestand gehen wird?
- bis 5%
 - 6% bis 10%
 - 11% bis 20%
 - 21% bis 30 %
 - 31% bis 40%
 - über 40 %
 - Kann ich nicht beurteilen
 - Keine Angabe

Vielen Dank für Ihre Unterstützung.
