

Matthias Becker, Georg Spöttl, Torben Karges,
Frank Musekamp, Bärbel Bertram

Kfz-Servicemechaniker/-in auf dem Prüfstand

Chancen und Grenzen zielgruppenspezifischer
Berufsausbildung



Matthias Becker/Georg Spöttl/Torben Karges/
Frank Musekamp/Bärbel Bertram

Kfz-Servicemechaniker/-in auf dem Prüfstand

Chancen und Grenzen zielgruppenspezifischer
Berufsausbildung

Berichte zur beruflichen Bildung

Schriftenreihe
des Bundesinstituts
für Berufsbildung
Bonn

Bundesinstitut
für Berufsbildung **BiBB** ▶
▶ Forschen
▶ Beraten
▶ Zukunft gestalten

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.ddb.de> abrufbar.

ISBN 978-3-7639-1154-7

Diese Veröffentlichung beruht auf Ergebnissen der vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) auf Weisung des BMWi im Einvernehmen mit dem BMBF initiierten Untersuchung „Evaluation der Berufsausbildung zum Kraftfahrzeugservicemechaniker/zur Kraftfahrzeugservicemechanikerin“, Projekt-Nr. 4.2.327; die Projektleitung hatte Dr. Bärbel Bertram vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB). Die Untersuchung wurde unter Leitung des Berufsbildungsinstituts Arbeit und Technik (biat) der Universität Flensburg – Prof. Dr. Matthias Becker und des Instituts Technik und Bildung (ITB) der Universität Bremen – Prof. Dr. Georg Spöttl durchgeführt. An der Durchführung der Untersuchungen waren beteiligt: Torben Karges (biat), Andreas Stöhr, Barbara Schild (BIBB) und Frank Musekamp, Nils Petermann, Hermann Hitz, Melanie Zylka (ITB). Laufzeit: 01.11.2009-30.08.2011.



Der Inhalt dieses Werkes steht unter einer Creative-Commons-Lizenz (Lizentyp: Namensnennung – Keine kommerzielle Nutzung – Keine Bearbeitung – 3.0 Deutschland).

Weitere Informationen finden Sie im Internet auf unserer Creative-Commons-Infoseite www.bibb.de/cc-lizenz.

Vertriebsadresse:

W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG
Postfach 10 06 33
33506 Bielefeld
Internet: wbv.de
E-Mail: service@wbv.de
Telefon: (05 21) 9 11 01-11
Telefax: (05 21) 9 11 01-19
Bestell-Nr.: 111.052

© 2012 by Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn
Herausgeber: Bundesinstitut für Berufsbildung, 53142 Bonn
Internet: www.bibb.de
E-Mail: zentrale@bibb.de

Umschlag: Christiane Zay, Potsdam
Satz: Christiane Zay, Potsdam
Druck und Verlag: W. Bertelsmann Verlag, Bielefeld
Printed in Germany

ISBN 978-3-7639-1154-7
ISBN E-Book: 978-3-7639-5075-1



Inhaltsverzeichnis

Verzeichnisse	7
1. Zentrale Ergebnisse der Studie	15
2. Ausgangslage und Forschungsstand	19
3. Forschungsfragen der bundesweiten Untersuchung	23
4. Untersuchungskonzept	25
4.1 Schriftliche Befragungen	25
4.1.1 Befragung der Betriebe	28
4.1.2 Befragung der Auszubildenden	30
4.1.3 Befragung der Kammern (HWK und IHK)	31
4.1.4 Befragung der Innungen und Prüfungsausschüsse	32
4.1.5 Befragung der Lehrkräfte an berufsbildenden Schulen	32
4.2 Fallstudien.....	33
4.2.1 Zielgruppen der Fallstudien	33
4.2.2 Fallauswahl	35
4.2.3 Durchgeführte Fallstudien	40
5. Ergebnisse der schriftlichen Erhebungen	43
5.1 Datenqualität.....	43
5.1.1 Durchführung, Rücklauf und Datenqualität der Betriebs- befragung	45
5.1.2 Durchführung, Rücklauf und Datenqualität der Auszubildendenbefragung	50
5.1.3 Durchführung, Rücklauf und Datenqualität der Kammer- befragung	58
5.1.4 Durchführung, Rücklauf und Datenqualität der Befragung der Innungen/Prüfungsausschüsse.....	63
5.1.5 Durchführung, Rücklauf und Datenqualität der Befragung der Lehrkräfte	65
5.2 Ergebnisse der Betriebsbefragung.....	68
5.2.1 Angaben zur befragten Zielgruppe	68

5.2.2	Ausbildungsverhalten.....	69
5.2.3	Betriebsorganisation und Aufgabenstruktur.....	71
5.2.4	Beschäftigungsfelder für Kfz-ServicemechanikerInnen nach der Ausbildung.....	78
5.2.5	Einstellungsverhalten.....	80
5.3	Ergebnisse der Auszubildendenbefragung.....	84
5.3.1	Angaben zur befragten Zielgruppe.....	84
5.3.2	Wunschberuf und Zufriedenheit mit der Ausbildung.....	86
5.3.3	Ausbildungsbetrieb und Zukunftsperspektive.....	92
5.4	Ergebnisse der Kammerbefragung.....	96
5.4.1	Angaben zu den Berufsausbildungsverträgen.....	96
5.4.2	Durchstieg.....	99
5.5	Ergebnisse der Befragung der Innungen/Prüfungsausschuss- mitglieder.....	103
5.5.1	Umfang der Abschlussprüfung.....	103
5.5.2	Berufliche Handlungsfähigkeit.....	104
5.5.3	Einschätzungen zum Konzept der zweijährigen Ausbildung.....	105
5.6	Ergebnisse der Lehrkräftebefragung.....	107
5.6.1	Angaben zu Schülern und Schülerinnen.....	107
5.6.2	Integrations- und Fördermaßnahmen.....	109
5.6.3	Auszubildende Kfz-ServicemechanikerInnen mit Berufs- ausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen.....	113
5.6.4	Erfahrungen und Einschätzungen zur Ausbildung.....	116
5.6.5	Unterrichtsorganisation.....	119
5.6.6	Einschätzungen zum Profil und Unterrichts- und Lerninhalte.....	125
5.7	Zusammenfassung der schriftlichen Befragung.....	128
6.	Ergebnisse aus Fallstudien.....	131
6.1	Betriebe.....	134
6.1.1	Ausbildung von Kfz-Servicemechanikern/Kfz-Service- mechanikerinnen, aber keine Beschäftigung von Kfz-Service- mechanikern/Kfz-Servicemechanikerinnen.....	134
6.1.2	Zweistufiges Verfahren: Ausbildung zunächst generell als Kfz-ServicemechanikerIn mit angestrebtem Ziel des Durchstiegs und Einstellung nur als Kfz-MechatronikerIn.....	136

6.1.3 Durchführung der Ausbildung und prinzipielle – aber kaum verwirklichte – Einstellungsbereitschaft von Kfz-Service- mechanikern/Kfz-Servicemechanikerinnen.....	137
6.1.4 Durchführung des fachpraktischen Teils der Ausbildung in einer kooperativen BaE – keine Einstellung von Kfz-Service- mechanikern/Kfz-Servicemechanikerinnen.....	139
6.1.5 Konsequente Ablehnung der Ausbildung von Kfz-Service- mechanikern/Kfz-Servicemechanikerinnen, Ausbildung und Einstellung nur von Kfz-Mechatronikern/Kfz-Mechatronikerinnen	140
6.2 Berufsschulen.....	145
6.2.1 Strukturdaten.....	145
6.2.2 Unterricht.....	146
6.2.3 Förderung.....	148
6.2.4 Prüfung.....	149
6.2.5 Einschätzung der Ausbildung und Veränderungswünsche.....	150
6.2.6 Zukunft und Einstellungschancen der Auszubildenden.....	153
6.2.7 Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen.....	154
6.3 Bildungsträger.....	155
6.3.1 Strukturelle Daten und Ausstattung.....	156
6.3.2 Durchführung der Ausbildung.....	161
6.3.3 Förderung.....	166
6.3.4 Einschätzungen der Befragten zu Ausbildung, Ausbildungs- inhalten und Ausbildungsdauer.....	168
6.3.5 Einschätzungen der Befragten zu Beschäftigung und Facharbeit.....	172
6.4 Fallstudie mit Experten aus Verbänden und Innungen.....	175
6.5 Einschätzungen von Auszubildenden.....	177
6.5.1 Auszubildende, die die Ausbildung als Chance zum Einstieg in das Erwerbsleben oder in ihren Wunschberuf sehen.....	177
6.5.2 Auszubildende bei Bildungsträgern.....	181
6.5.3 Auszubildende, die einer zweistufigen Ausbildung mit dem Ziel „Kfz-MechatronikerIn“ zugestimmt haben.....	184
6.6 Zusammenfassung der Fallstudien.....	187

7. Bedeutung und Auswirkungen der Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen (BaE).....	189
7.1 Datenlage zur Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen.....	189
7.2 Untersuchung der Ausbildungs- und Vergabep Praxis bei BaE.....	192
7.3 Rechtsgrundlage, Koordinierung und Verfahren	193
7.4 Ergebnisse aus den Interviews und Recherchen.....	196
7.5 Zusammenfassung der Untersuchung der außerbetrieblichen Ausbildung.....	203
8. Zusammenfassung der Ergebnisse.....	205
9. Schlussfolgerungen.....	211
10. Empfehlungen und Szenarios zur zukünftigen Struktur der fahrzeug-technischen Berufe	215
10.1 Szenarios zum Umgang mit dem Ausbildungsprofil	215
10.2 Empfehlungen zur zukünftigen Ausrichtung einer Berufsausbildung zum Kfz-Mechatroniker/zur Kfz-Mechatronikerin.....	219
Literatur	223
Anhang	225
Instrumente der schriftlichen Befragungen.....	227
Fragebogen: Betriebsbefragung	227
Fragebogen: Auszubildendenbefragung	235
Fragebogen: Befragung der Kammern	239
Fragebogen: Befragung der Innungen/Prüfungsausschüsse.....	242
Fragebogen: Befragung der Lehrkräfte	244
Interviewleitfäden	253
Interviewleitfäden Betriebe	253
Interviewleitfäden Auszubildende	259
Interviewleitfäden Kammern und Träger von BaE	260
Interviewleitfäden Lehrkräfte beruflicher Schulen	265
Interviewleitfäden Experten	268

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Forschungsdesign der Evaluation.....	25
Abbildung 2: Einstiegsseite zur Online-Befragung für Betriebe	27
Abbildung 3: Auftaktinformation am 22.4.2010 und kontinuierliche Aufforderung zur Beteiligung an der Befragung am Beispiel des Internetauftritts der Wochenzeitschrift „kFz-betrieb“	28
Abbildung 4: Entwicklung der Kfz-Betriebe und Beschäftigte (Quelle: ZDK)	36
Abbildung 5: Größenverteilung von Kfz-Betrieben im Jahr 2000 (Quelle: ZDK)..	37
Abbildung 6: Geografische Lage der Fälle	42
Abbildung 7: Ausbildungsquote im Kfz-Gewerbe auf der Basis der Angaben der ZDK-Geschäftsberichte.....	44
Abbildung 8: Prozentualer Anteil der Rückläufe je Bundesland (online) im Vergleich zur prozentualen Verteilung der Betriebe im Bundesgebiet (ZDK).....	48
Abbildung 9: Rücklauf (Erhebung) und Neuverträge (BIBB) der Kohorte 2008..	53
Abbildung 10: Altersverteilung der befragten Auszubildenden zum Zeitpunkt der Abschlussprüfung.....	54
Abbildung 11: Entwicklung der Neuabschlüsse zur Ausbildung zum Kfz-Servicemechaniker/zur Kfz-Servicemechanikerin (Basis: BIBB-Befragungen zum 30.9. des jeweiligen Jahres, ab 2008: zum 31.12. ohne Bereinigung).....	55
Abbildung 12: Allgemein bildender Schulabschluss.....	56
Abbildung 13: Vergleich der Schulabschlüsse zwischen Stichprobe und BIBB-Statistik	57
Abbildung 14: Position der Befragten innerhalb der Innung, n = 35	64
Abbildung 15: Ausbildungsverhalten der Betriebe	70
Abbildung 16: Aufgabenverteilung in den Werkstätten der befragten Betriebe, n = 251.....	74
Abbildung 17: „Wie schätzen Sie die zukünftige Entwicklung der Aufgaben- bereiche ein?“	75
Abbildung 18: Anteil der Arbeitszeit von Kfz-Servicemechaniker-Fachkräften an der Gesamtarbeitszeit, n = 40	78
Abbildung 19: „Welche nachstehenden Arbeiten führt Ihre Kfz-Service- mechaniker-Fachkraft aus? Differenz zu n = 40 sind fehlende Angaben.“	79

Abbildung 20: Wirtschaftliche Lage der befragten Betriebe.....	81
Abbildung 21: Anzahl der offenen Stellen.....	83
Abbildung 22: Zufriedenheit mit der Ausbildung.....	91
Abbildung 23: Angaben der Auszubildenden zur Betriebsgröße.....	92
Abbildung 24: Umfang der Abschlussprüfung zum Kfz-Service- mechaniker/ zur Kfz-Service- mechanikerin, n = 35	104
Abbildung 25: Antwort auf die Frage „Wird nach Ihrer Einschätzung mit der Berufsausbildung zum Kfz-Service- mechaniker/ zur Kfz-Service- mechanikerin eine für die Beschäftigung in Kfz-Betrieben ausreichende berufliche Handlungsfähigkeit sichergestellt?“, n = 35	105
Abbildung 26: Antworten auf die Frage nach dem Sinn einer parallelen Gestaltung von Kfz-Service- mechaniker- und Kfz-Mechatroniker- Ausbildung	106
Abbildung 27: Angaben der Berufsschulen zur Anzahl der Kfz-Service- mechanikerInnen mit HWK-Vertrag	107
Abbildung 28: Anzahl der Kfz-Service- mechanikerInnen mit Industrie- und Handelskammer-Vertrag in den Berufsschulen	108
Abbildung 29: Kfz-MechatronikerInnen und Möglichkeit der Bildung eigener Klassen in den Berufsschulen	109
Abbildung 30: Anzahl der Lehrkräfte, die Kfz-Service- mechanikerInnen unterrichten	110
Abbildung 31: Auszubildende, die ausbildungsbegleitende Hilfen in Anspruch nehmen	110
Abbildung 32: Eingesetzte Förderinstrumente für Kfz-Service- mechanikerInnen an der Berufsschule (Mehrfachnennungen möglich).....	111
Abbildung 33: An welchen Lehrgängen nehmen die Kfz-Service- mechanikerInnen teil? (Mehrfachnennungen möglich).....	113
Abbildung 34: Auszubildende mit Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen.....	114
Abbildung 35: Wie viel Prozent der SchülerInnen in BaE durchlaufen Praktika in kooperierenden Betrieben?	115
Abbildung 36: Wie viel Prozent der SchülerInnen in BaE durchlaufen die überbetrieblichen Lehrgänge (ÜBL)?	115
Abbildung 37: Vergleich von Schülern/Schülerinnen in BaE zu Kfz-Service- mechaniker-Auszubildenden in Betrieben	116

Abbildung 38: Einschätzungen der Fähigkeiten der Kfz-ServicemechanikerInnen durch die befragten Berufsschullehrer.....	117
Abbildung 39: Kfz-ServicemechanikerInnen, die direkt Kfz-MechatronikerInnen hätten lernen können.....	118
Abbildung 40: Antwort auf die Frage „Wie sind Sie auf die neue Gruppe der Kfz-ServicemechanikerInnen vorbereitet worden?“ (Mehrfachantworten möglich)	120
Abbildung 41: Antwort auf die Frage „Welche Kriterien bestimmen die Zusammenstellung der Klassen?“ (Mehrfachnennungen möglich) ..	121
Abbildung 42: Einschätzung der Lehrkräfte zum gemeinsamen Unterricht von Kfz-Mechatronikern/Kfz-Mechatronikerinnen und Kfz-Servicemechanikern/Kfz-Servicemechanikerinnen, n = 65	122
Abbildung 43: Einschätzung der BerufsschullehrerInnen zur Kfz-Service-mechanikerInnen-Ausbildung	125
Abbildung 44: Empfehlungen von Lehrkräften zur Anpassung der Ausbildung (Mehrfachnennungen möglich)	126
Abbildung 45: Anteil öffentlich finanzierter Ausbildungsstellen (außerbetriebliche Berufsausbildung) von Kfz-Service-mechanikern/Kfz-Servicemechanikerinnen in den Ländern.....	191
Abbildung 46: Anteil außerbetrieblicher Berufsausbildung von Kfz-Service-mechanikerInnen im Vergleich mit anderen Ausbildungsberufen ..	192
Abbildung 47: Integrationsmodell mit neuem Profil Kraftfahrzeugsystemtechnik bzw. Kraftfahrzeugservicetechnik.....	216
Abbildung 48: Integrationsmodell mit Kern- und Fachqualifikationen sowie Einsatzgebieten	217
Abbildung 49: Stufenausbildung in der Kfz-Branche als Zukunftsszenario.....	218
Abbildung 50: Empfehlung zur zukünftigen Struktur des Ausbildungsberufs Kfz-MechatronikerIn	221

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Überblick über die schriftlichen Befragungen.....	26
Tabelle 2: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge zum Kfz-Service- mechaniker/zur Kfz-Servicemechanikerin pro Bundesland (Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung, April 2010).....	38
Tabelle 3: Abschätzung der Beschäftigten im Kfz-Sektor im Jahr 2009 (Hochrechnung).....	39
Tabelle 4: Zusammenfassende Darstellung des Fallstudienkonzepts.....	41
Tabelle 5: Fallstudien mit Bezug zu außerbetrieblichen Einrichtungen.....	42
Tabelle 6: Zusammenschau der Rückläufe aller fünf Erhebungen, Stand: 31.07.2010	43
Tabelle 7: Rücklauf der Online-Betriebsbefragung	47
Tabelle 8: Verteilung nach Betriebstyp.....	49
Tabelle 9: Anzahl sozialversicherungspflichtiger Mitarbeiter, 20 fehlende Angaben	50
Tabelle 10: Rücklauf der Auszubildendenbefragung	51
Tabelle 11: Geschlecht der befragten Auszubildenden	53
Tabelle 12: Ausbildungsbeginn der befragten Auszubildenden	54
Tabelle 13: Stichprobe der befragten Kammern.....	59
Tabelle 14: Rücklauf der Onlinebefragung von HWKs und IHKs	59
Tabelle 15: Handwerkskammer sowie Industrie- und Handelskammer in der Stichprobe	60
Tabelle 16: Verteilung der teilnehmenden Kammern auf die Bundesländer.....	61
Tabelle 17: Position der Befragten in der Kammer	62
Tabelle 18: Angaben in der Stichprobe der Kammern zu den neu eingetragenen Ausbildungsverträgen im Vergleich mit den Zahlen vom BIBB	63
Tabelle 19: Rücklauf der Onlinebefragung von Kfz-Innungen	65
Tabelle 20: Übersicht Grundgesamtheit und Rückläufe der Lehrkräfte- Erhebung.....	66
Tabelle 21: Position im Betrieb (Mehrfachantworten möglich).....	68
Tabelle 22: Qualifikation der Befragten (Mehrfachantworten möglich)	69
Tabelle 23: Angaben der in die Untersuchung einbezogenen Betriebe zum allgemeinbildenden Schulabschluss ihrer Kfz-Service- mechanikerInnen.....	71

Tabelle 24: Praktizierte Arbeitsorganisationsform in den befragten Betrieben ...	72
Tabelle 25: Arbeitsteilung am Fahrzeug.....	74
Tabelle 26: Aufteilung der Arbeitsorganisation in einfache und schwierige Aufgaben möglich?	76
Tabelle 27: Bedarf an Werkstattpersonal unterhalb der Kfz-Mechatroniker-Qualifikation	77
Tabelle 28: Angaben der Betriebe mit Bedarf an Qualifikation unterhalb der Kfz-Mechatroniker-Qualifikation zur Ausbildungsdauer einer solchen Ausbildung.....	77
Tabelle 29: Haben Sie in den letzten zwölf Monaten Personal für die Werkstatt eingestellt?	81
Tabelle 30: Qualifikationsniveau der neu eingestellten Werkstattmitarbeiter	82
Tabelle 31: Gesuchtes Qualifikationsniveau für die offenen Stellen	84
Tabelle 32: Schulabschluss der befragten Auszubildenden	85
Tabelle 33: Migrationshintergrund der befragten Auszubildenden	86
Tabelle 34: Berufsvorbereitende Maßnahme (Mehrfachantworten möglich)	86
Tabelle 35: Angaben der Auszubildenden zum Wunschberuf	87
Tabelle 36: Warum diese Berufswahl?	88
Tabelle 37: Inhaltliches Auswertungsschema zum Wunschberuf	89
Tabelle 38: Auswertungsschema zum Wunschberuf (nur „Sonstiges“).....	89
Tabelle 39: „Sonstiger Grund“ für Berufswahl	90
Tabelle 40: Ausbildungsstätte der befragten Auszubildenden	93
Tabelle 41: Ausbildungsvertrag und allgemeinbildender Abschluss (Angaben in fett: überproportional häufige Ausbildung bei Bildungsträgern)	93
Tabelle 42: Art des Ausbildungsvertrags und Beteiligung zuvor an einer berufsvorbereitenden Maßnahme (13 fehlende Werte)	94
Tabelle 43: Antworten auf die Frage „Werden Sie im Anschluss an Ihre Ausbildung übernommen?“	95
Tabelle 44: Selbsteinschätzung der beruflichen Handlungsfähigkeit	96
Tabelle 45: Absolute Anzahl geschlossener Ausbildungsverträge (2008) nach Einrichtung	96
Tabelle 46: Angaben der Kammern zur Anzahl geschlossener Ausbildungsverträge (2008) nach Bundesland	97

Tabelle 47: Ausbildungsverträge zum Kfz-Servicemechaniker/ zur Kfz-Servicemechanikerin (2008) nach Einrichtung; Lesebeispiel: In zehn von insgesamt 59 Kammern wurden über die Hälfte bis drei Viertel der Ausbildungsverträge mit Kfz-Betrieben geschlossen	98
Tabelle 48: Durchstieg von Kfz-Servicemechanikern/Kfz-Service- mechanikerinnen	100
Tabelle 49: Bindung der Fortführung der Ausbildung an eine Mindestnote	100
Tabelle 50: Fortführung der Ausbildung in verschiedenen Einrichtungen	101
Tabelle 51: Fortführung der Ausbildung in verschiedenen Berufen	101
Tabelle 52: Anfrage bei Kammern nach Möglichkeiten des Durchstiegs	102
Tabelle 53: Probleme beim Durchstieg.....	102
Tabelle 54: Didaktische und methodische Ansätze mit dem größten Erfolg bei der Zielgruppe (Mehrfachnennungen möglich)	112
Tabelle 55: Antwort auf die Frage „Kann das Kfz-Mechatroniker- Kompetenzniveau auch von Kfz-Servicemechanikern/ Kfz-Servicemechanikerinnen erreicht werden?“	118
Tabelle 56: Art des Berufsschulunterrichts von Kfz-Servicemechanikern/ Kfz-Servicemechanikerinnen	119
Tabelle 57: Antwort auf die Frage „Besteht eine besondere Kooperation im Kollegium, um die Kfz-ServicemechanikerInnen adäquat zu beschulen?“	119
Tabelle 58: Antwort auf die Frage „Ist der Unterricht für die Kfz-Service- mechanikerInnen für Sie organisatorisch umsetzbar?“	123
Tabelle 59: Antwort auf die Frage „Benötigen Sie für den Unterricht der Kfz-ServicemechanikerInnen mehr Vorbereitungszeit als für die Kfz-MechatronikerInnen?“	124
Tabelle 60: Antwort auf die Frage „Haben Sie durch die Kfz-Service- mechanikerInnen mehr Aufwand bei der Unterrichtsdurchführung, als wenn Sie nur Kfz-MechatronikerInnen unterrichten würden?“ ..	124
Tabelle 61: Antwort auf die Frage „Welche zusätzlichen Ressourcen wurden Ihnen bereitgestellt?“	125
Tabelle 62: Antwort auf die Frage „Welche der folgenden Maßnahmen halten Sie für sinnvoll?“ (Mehrfachnennungen möglich).....	127
Tabelle 63: Antwort auf die Frage „Müssten die Unterrichtsinhalte für die Kfz-ServicemechanikerInnen anders aufbereitet sein als für Kfz-MechatronikerInnen?“	128

Tabelle 64: Merkmale der durchgeführten Fallstudien bezogen auf die Forschungsfragen	132
Tabelle 65: Ausbildungs- und Einstellungsverhalten der in den Fallstudien untersuchten Betriebe	133
Tabelle 66: Strukturdaten der in den Fallstudien untersuchten Schulen	145
Tabelle 67: Bedeutung der öffentlich finanzierten Ausbildung für den Erprobungsberuf Kfz-ServicemechanikerIn im Jahr 2009 (Auswertung auf der Basis der BIBB-Statistik).....	190
Tabelle 68: Eintritte von Teilnehmern in Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen nach § 242 SGB III mit Ausbildungsberuf Kfz-ServicemechanikerIn (DKZ 25212926); Quelle: Sondererhebung der Bundesagentur für Arbeit; Datenstand: Juni 2011	197
Tabelle 69: Eingliederungsquoten in den ersten Arbeitsmarkt von BaE-Maßnahmen.....	200
Tabelle 70: Realisierte Ausbildungsplätze „Kfz-ServicemechanikerInnen“ im Rahmen der integrativen BaE (§ 242 SGB III) seit 2008 im Einzugsbereich eines REZ	202

Abkürzungsverzeichnis

AA	Arbeitsagentur/Agentur für Arbeit
ARGE	Arbeitsgemeinschaft aus Arbeitsagenturen und kommunalen Trägern für die Verwaltung der Leistungen nach SGB
BA	Bundesagentur für Arbeit
BaE	Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen
BBiG	Berufsbildungsgesetz
BIBB	Bundesinstitut für Berufsbildung
BGBI	Bundesgesetzblatt
BMAS	Bundesministerium für Arbeit und Soziales
DIHK	Deutscher Industrie- und Handelskammertag
FKT	Fahrzeugkommunikationstechnik
HWK	Handwerkskammer
HwO	Handwerksordnung
IAB	Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
IHK	Industrie- und Handelskammer
„K“	K-Lehrgänge: Lehrgänge für kraftfahrtechnische Berufe im Rahmen der ÜBA
Kfz	Kraftfahrzeug
Kfz-M	KraftfahrzeugmechatronikerIn
Kfz-Sm	KraftfahrzeugservicemechanikerIn
N	Anzahl (z.B. Teilnehmer, Antworten etc.)
Nfz	Nutzfahrzeug
Pkw	Personenkraftwagen
REZ	Regionales Einkaufszentrum
ZDH	Zentralverband des Deutschen Handwerks
ZDK	Zentralverband Deutsches Kraftfahrzeuggewerbe
ÜAS	Überbetriebliche Ausbildungsstätte
ÜBA	Überbetriebliche Ausbildung
ÜLU	Überbetriebliche Lehrlingsunterweisung

1. Zentrale Ergebnisse der Studie

Seit dem Jahr 2004 werden Kfz-ServicemechanikerInnen¹ nach einer Erprobungsverordnung ausgebildet und stellen sich den Herausforderungen in den Betrieben und Berufsbildungseinrichtungen. Spätestens seitdem die ersten Absolvierenden dieses Ausbildungsprofils im Jahr 2006 ihre Prüfung erfolgreich bestanden haben, stellt sich die zentrale Frage, ob sich die Erprobung dieses Ausbildungsberufes bewährt hat und dieser in eine Regelausbildung überführt werden sollte. Erfolg oder Misserfolg dieser Ausbildung ist anhand einer Vielzahl von zu betrachtenden Kriterien zu bemessen, die sorgsam zu untersuchen sind, um Möglichkeiten für die berufliche Entwicklung der Jugendlichen zu identifizieren und berufliche Karrieren zu unterstützen. Auf dem Prüfstand stehen daher einerseits Kriterien, die sich mit den Ausbildungschancen im Kfz-Service einer bestimmten Zielgruppe der Absolventen/Absolventinnen allgemeinbildender Schulen befassen, und andererseits Kriterien, mit denen die Entwicklungs-, Beschäftigungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten während und nach der Ausbildung in den Blick genommen werden. Ein zentrales Ergebnis der in diesem Buch dokumentierten Untersuchung ist daher zunächst die Erkenntnis, dass für eine angemessene Würdigung aller Einflüsse und Wirkungen der Ausbildung ein berufsbezogenes Forschungsinstrumentarium zu entwickeln war. Mit dessen Hilfe sollten die Chancen und Grenzen einer zielgruppenspezifischen Berufsausbildung in einem für die deutsche Wirtschaft wichtigen Wirtschaftsegment angemessen aufgezeigt werden.

Die Antworten auf die zentralen Forschungsfragen der Untersuchung (vgl. Kapitel 3) sind daher nur schwer zusammenfassend und kaum ohne die Darlegung von Wechselwirkungen in aller Kürze darstellbar. Dennoch wollen wir den Lesern/Leserinnen eine Zusammenfassung zentraler Ergebnisse gleich zu Beginn bieten, auch um dann ausgehend von vielleicht nicht evidenten Erkenntnissen zum Lesen der vertiefenden Ergebnisdarstellungen in den Folgekapiteln zu ermuntern. Zentrale Ergebnisse der Untersuchungen beziehen sich vor allem auf den Qualifikationsbedarf, den Bedarf an ausgebildeten Fachkräften und die Anschlussfähigkeit des Profils für bestehende Ausbildungs-, Fortbildungs- und Arbeitsstrukturen im Kfz-Gewerbe.

Zum **Bedarf** an Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen mit einem gegenüber dem Kfz-Mechatroniker/der Kfz-Mechatronikerin verminderten Qualifikationsprofil:

1 Um die sprachliche Gleichbehandlung von Männern und Frauen zu verdeutlichen, wird im Folgenden entweder die Schreibweise mit dem großen I im Wortinneren angewendet, obwohl sie (noch) nicht den offiziellen Rechtschreibregeln entspricht, oder es werden beide Geschlechter benannt.

Das Einstellungsverhalten der Betriebe ist in Hinblick auf generelle Aussagen zu Einstellungsmöglichkeiten im Vergleich zum tatsächlichen Einstellungsverhalten widersprüchlich. Von annähernd der Hälfte der Betriebe wird ein prinzipieller Bedarf an niedrigeren Qualifikationsniveaus gesehen (43,2 %, vgl. Abschnitt 5.2.5), tatsächlich eingestellt werden im eigenen Betrieb eher höher Qualifizierte, mindestens jedoch Kfz-MechatronikerInnen. Nur 11,4 % der tatsächlich eingestellten MitarbeiterInnen (einschließlich Un- und Angelernter) haben ein Qualifikationsniveau unterhalb des Kfz-Mechatronikers. Die Fallstudien zeigen, wie dieses Verhalten zu erklären ist: Nur große Betriebe (die in der schriftlichen Befragung überrepräsentiert sind) und darunter vor allem Nutzfahrzeugbetriebe sehen für niedriger Qualifizierte prinzipiell Einsatzmöglichkeiten. Aber auch diese Betriebe können nur einen geringen Anteil gering qualifizierter Mitarbeiter „verkräften“ und setzen für die Kernbelegschaft auf Kfz-MechatronikerInnen. Dort, wo ein Bedarf für Kfz-ServicemechanikerInnen vermutet werden konnte – nämlich für den Schnellservice und insbesondere die in diesem Segment zu verortenden Werkstattketten, – werden so ausgebildete Fachkräfte grundsätzlich nicht eingestellt.

Zur **Passung** des Qualifikationsprofils zu den Qualifikationsanforderungen in Kfz-Betrieben:

Betriebe jeglicher Größe und Betriebsorganisation verneinen die Passung des Qualifikationsprofils von Kfz-Servicemechanikern/Kfz-Servicemechanikerinnen mit den existierenden Anforderungen in ihren Werkstätten. Dies gilt hinsichtlich der in den Fallstudien und den schriftlichen Befragungen identifizierbaren tatsächlich realisierten Arbeitsorganisationsformen (vgl. auch Tabelle 24: überwiegend Allrounder-Organisation und Tabelle 25: in der Regel keine Aufteilung der Arbeiten), der zukünftigen Entwicklung der Arbeitsfelder (vgl. Abbildung 17: Zunahme an Diagnoseaufgaben) und auch bezüglich des wirtschaftlichen Einsatzes von Fachkräften in der Werkstatt unter Qualitätsansprüchen und bei Verbundarbeiten (vgl. Abschnitt 5.2.4, S. 76). Den betrieblichen Kontexten eher fern stehende Ausbildungsbeteiligte (AusbilderInnen bei Bildungsträgern, Lehrkräfte, Verantwortliche bei Kammern) hingegen sind von einer Passung des Profils und von der Existenz von Einsatzmöglichkeiten für Kfz-ServicemechanikerInnen in bestimmten Werkstatttypen (Schnellservice, Reifenhandel) überzeugt. Werden die von diesen Gruppen genannten Werkstatttypen jedoch befragt, stellen sich diese Vermutungen als falsch heraus (vgl. z. B. Fall 3-2). Die von einer FacharbeiterIn zu bearbeitenden Aufgaben im Kfz-Bereich werden immer komplexer, die Systeme der Fahrzeuge immer vernetzter. Mechanische Tätigkeiten lassen sich bei der Arbeit nicht aus dem Auftrag separieren und erfordern ein ganzheitliches Erfassen der Zusammenhänge am Fahrzeug. Selbst in Betrieben, die sich prinzipiell vorstellen könnten, Kfz-ServicemechanikerInnen zu beschäftigen, wird betont, dass unabhängig von der Art des Abschlusses zwei Jahre Ausbildung nicht ausreichen,

selbst dreieinhalb Jahre noch knapp bemessen wären und Erfahrung eine enorm wichtige Komponente für kompetentes Handeln der MitarbeiterInnen ist.

Zur **Anschlussfähigkeit** des Ausbildungsprofils für die Ausbildung, die Arbeitsstrukturen und die Fortbildung:

Durch die Parallelität der Ausbildung mit derjenigen zum Kfz-/zur Kfz-MechatronikerIn wird die Fortführung der Ausbildung (Durchstieg) erleichtert und eine gemeinsame Beschulung in der Berufsschule ermöglicht. Zugleich führt dieser Umstand jedoch zu identischen Ausbildungsbedingungen für die beiden Berufsprofile, obwohl ja gerade der Zielgruppe der Kfz-ServicemechanikerInnen ein besonderer Förderbedarf bescheinigt wird. Diese Widersprüchlichkeit ist letztendlich nicht auflösbar und wirft die Frage auf, ob der erhöhte organisatorische Aufwand, der mit dem neuen Ausbildungsprofil verbunden ist, vorteilhaft für die Binnendifferenzierung und Förderstrukturen ist. In der betrieblichen Ausbildung war kaum eine Differenzierung in den ersten beiden Jahren zwischen einer Kfz-Servicemechaniker- und einer Kfz-Mechatroniker-Ausbildung auszumachen, und den Berufsschulen gelang es nur in den seltensten Fällen, eine Binnendifferenzierung oder einen eigenständigen Unterricht für Kfz-ServicemechanikerInnen zu realisieren.

Veränderungen der Curricula und der Ausbildungs- oder/und Unterrichtsstruktur führen dagegen zu verminderter Anschlussfähigkeit in der Ausbildung. Eine Absenkung oder Veränderung des Qualifikationsniveaus hin zu ausschließlich „mechanischen“ Arbeiten gefährdet die ohnehin nur geringen Beschäftigungschancen der Absolventen.

Eine Hypothese zu Beginn der Untersuchung war durch die Annahme gekennzeichnet, dass ein Wandel der Werkstattorganisation in Richtung arbeitsteiliger Konzepte stattfinden wird. Einen solchen sahen vor allem Automobilhersteller zum Teil als notwendig an, um die Wirtschaftlichkeit der Kfz-Betriebe für den Schnellservice und die Austauschreparaturen sicherzustellen. Die Kfz-Betriebe verfolgen allerdings eher eine andere Strategie. Sie setzen auf einen Null-Fehler-Service und einen umfassenden Anspruch an die Qualität aller Arbeiten, der eine Beschäftigung von Personen unterhalb des Kfz-Mechatronikerprofils kaum zulässt. Selbst die befragten Schnellserviceketten bilden nur selten Kfz-ServicemechanikerInnen aus und beschäftigen diese im Anschluss an die Ausbildung nicht.

Weitere Erkenntnisse der Erprobung betreffen in erster Linie die Dynamik der Förderstrukturen und die Statuszuweisungen, die mit dem Ausbildungsprofil verbunden sind: Bundesweit waren im Jahr 2009 44 % aller Ausbildungsverträge zum Kfz-/zur Kfz-ServicemechanikerIn überwiegend öffentlich gefördert und stellten damit keine regulären betrieblichen Ausbildungsverträge mit Betrieben dar. In manchen Bundesländern liegt dieser Anteil sogar bei etwa 90 % und in Mecklenburg-Vorpommern gar bei 100 %.

Probleme zeigen sich auch bei der Bewertung des Ausbildungsabschlusses. Erfolgreiche Absolvierende der Berufsausbildung haben Schwierigkeiten, sich mit den bescheinigten Qualifikationen auf dem Arbeitsmarkt als vollwertige Arbeitskräfte zu positionieren. Wesentliche Aufgabenstellungen in einer Kfz-Werkstatt, wie die Durchführung von Abgasuntersuchungen, die Wartung von Klimaanlage und Arbeiten an den Sicherheitseinrichtungen wie Gurtstraffer und Airbag erfordern Zusatzqualifikationen, die nur von Personen mit einem Gesellenbrief in einem fahrzeugtechnischen Beruf erworben werden können. Der Ausbildungsabschluss zum Kfz-/zur Kfz-ServicemechanikerIn wird von vielen Kammern jedoch nicht mit einem Gesellenbrief, sondern lediglich mit einem Abschlusszeugnis bestätigt, weil es sich nach § 27 HwO bzw. § 6 BBiG nur um eine Erprobung, nicht aber um einen bereits anerkannten Ausbildungsberuf handelt. Dem Profil wird der Gesellenstatus nicht zugestanden. Andere Verordnungen, wie die Straßenverkehrszulassungsordnung, schreiben explizit bestimmte Berufsprofile für den Besuch von Schulungen für die Abgasuntersuchung vor (Anlage VIIIc), zu denen Kfz-ServicemechanikerInnen nicht gezählt werden. Ähnliches zeigt sich auch für die Bewertung des Abschlusses als Eingangsvoraussetzung für die Fortbildung zum Kfz-/zur Kfz-ServicetechnikerIn und Kfz-TechnikermeisterIn. Hier ist keine einheitliche Praxis der Einschätzung des Abschlusses als anerkannter Ausbildungsberuf nach § 49 HwO für die Zulassung zur Meisterprüfung feststellbar.

Zusammenfassend lässt sich die Kfz-Servicemechanikerausbildung einerseits als ein Chancen auf einen Ausbildungsplatz eröffnendes Ausbildungsprofil charakterisieren, dem jedoch andererseits der Status eines Berufes in der Praxis abgesprochen wird. Die hierdurch entstehenden Risiken, eine solche Ausbildung zu beginnen, werden durch die Möglichkeit des Durchstiegs in eine Kfz-Mechatronikerausbildung zwar minimiert, führen aber nicht zu einem vollwertigen Berufsprofil, welches „die für die Ausübung einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit in einer sich wandelnden Arbeitswelt notwendigen beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten“ (BBiG, § 1, Abs. 3) vermittelt. Von den Ergebnissen ausgehend wurde die Empfehlung ausgesprochen, das Ausbildungsprofil in die Berufsausbildung zum Kfz-/zur Kfz-MechatronikerIn zu integrieren und nicht mehr als eigenständige Ausbildung fortzuführen. Gestaltungsvorschläge für notwendige Veränderungen der Berufsausbildung zum Kfz-/zur Kfz-MechatronikerIn werden in Kapitel 10 aufgezeigt und diskutiert.

2. Ausgangslage und Forschungsstand

Der zweijährige Ausbildungsberuf Kfz-ServicemechanikerIn wurde zum 01. August 2004 für eine Erprobung bis zum 31. Juli 2009 verordnet (BGBl. I, Nr. 27, S. 1057 ff.). Die Erprobungsverordnung wurde mit geringen Modifikationen bis zum 31. Juli 2013 verlängert (BGBl. I, Nr. 37, S. 1598 ff.). Im Juli 2009 erhielt das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) vom Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie (BMWi) die Weisung, die Erprobung dieser Berufsausbildung zu evaluieren. Im Rahmen einer Ausschreibung des BIBB wurden das Berufsbildungsinstitut Arbeit und Technik (biat) der Universität Flensburg und das Institut Technik und Bildung (ITB) der Universität Bremen für die Evaluation gewonnen. Diese beiden Institute haben im Auftrag des BIBB auf der Grundlage der Leistungsbeschreibung vom 15. Februar 2010 bis zum 31. Juli 2011 in enger Zusammenarbeit und Abstimmung mit dem BIBB die bundesweite Evaluierung der Berufsausbildung zum Kfz-Servicemechaniker/zur Kfz-Servicemechanikerin durchgeführt. Ausgehend von Erkenntnissen aus den Bundesländern Nordrhein-Westfalen und Schleswig-Holstein (vgl. Musekamp/Spöttl/Becker 2011), in denen die Ausbildung zu Beginn der Erprobungsphase besonders intensiv begleitet wurde, sind berufsstrukturelle und überregionale Fragestellungen in den Blick genommen worden. Diese nehmen Bezug auf vorliegende Erkenntnisse aus Erhebungen zum Kfz-Servicemechaniker/zur Kfz-Servicemechanikerin in Nordrhein-Westfalen und Schleswig-Holstein unter allen an der Ausbildung beteiligten Akteuren (vgl. Musekamp/Spöttl/Becker 2011). Dort wurden über 600 Auszubildende, 121 Lehrkräfte und 247 Betriebe befragt. Ferner wurden 24 Interviews mit Verantwortlichen aus Betrieben, Schulen und Verbänden geführt sowie Fallstudien realisiert, um insbesondere die Einsatzmöglichkeiten für die anfallenden beruflichen Aufgabenstellungen beurteilen zu können. In den beiden Bundesländern wurden bezogen auf acht Erfolgskriterien in den Jahren von 2005 bis 2009 folgende Erkenntnisse gewonnen:

1. Es wurden sowohl neue Ausbildungsplätze geschaffen als auch bestehende ersetzt. Im Ergebnis ergibt sich ein Nettozuwachs an Ausbildungsplätzen.
2. Die angestrebte Zielgruppe (schwache HauptschulabsolventInnen und Personen ohne Schulabschluss) wurde zu 77 % erreicht.
3. Eine sinnvolle Integration und Förderung in der Berufsschule war möglich, wobei eine besondere Förderung nur selten stattfand.
4. Die Berufsausbildung wurde zu 80 % mit Erfolg abgeschlossen.
5. Der Berufseinstieg als FacharbeiterIn gelang drei Monate nach der Abschlussprüfung etwa 11 % der Absolventen/Absolventinnen, 42 % stiegen zum Kfz-Mechatroniker/zur Kfz-Mechatronikerin durch und 47 % verblieben alternativ.

6. Beschäftigungsfelder im Kfz-Service waren nur unter bestimmten Bedingungen und in Betrieben mit geeigneten Organisationsstrukturen (Nutzfahrzeugbetriebe, größere Betriebe, die mit stark arbeitsteiligen Strukturen arbeiten) vorhanden.
7. Da bis zum Zeitpunkt der Erhebung im Bundesgebiet nur wenige Kfz-Service-mechanikerInnen in Werkstätten tätig waren, konnte nicht erhoben werden, ob sie als Fachkräfte Anerkennung durch die Praxisgemeinschaft in den Werkstätten fanden und sich mit ihrem Beruf identifizierten.
8. Ob Kfz-Service-mechanikerInnen berufliche Veränderungen wie Arbeitsplatzwechsel, beruflichen Aufstieg (Weiterqualifizierung) oder veränderte technische wie arbeitsorganisatorische Herausforderungen am Arbeitsplatz bewältigen, konnte aufgrund des Erhebungsdesigns noch nicht beantwortet werden.
9. Diese Ergebnisse lassen sich für die bundesweite Evaluierung nutzen, sind aber hinsichtlich ihrer Gültigkeit für die Situation im gesamten Bundesgebiet zu überprüfen und zu erweitern.

Mit der Erprobung dieses Ausbildungsberufes wurde insbesondere das Ziel verfolgt, ein immer anspruchsvoller werdendes Beschäftigungsfeld für eine bestimmte Zielgruppe offenzuhalten bzw. zu öffnen. Der dominierende Beruf im Kraftfahrzeugservice und insbesondere im Kraftfahrzeughandwerk ist der Kraftfahrzeugmechatroniker/die Kraftfahrzeugmechatronikerin, der als beliebtester gewerblich-technischer Beruf immer schon zu einem großen Teil von Hauptschulabsolventen gewählt wird. Der gestiegene Anspruch an diesen Beruf ließ Zweifel aufkommen, ob er zukünftig von eher schwächeren Schulabsolventen erlernt werden kann, sodass die Sozialpartner zunächst auf regionaler Ebene beschlossen, eine zweijährige Berufsausbildung im Kraftfahrzeuggewerbe zu erproben (vgl. Damm 2004; Sehrbrock 2004). Damit wollte man die Chancen für diese Zielgruppe auf eine Berufsausbildung im Kfz-Sektor erhöhen. Es handelt sich im Falle des Kfz-Service-mechanikers also um eine zielgruppenspezifische Berufsausbildung, die neben Chancen auch Risiken in sich birgt, denn es wird ein struktureller Eingriff in ein eng verzahntes, sektorales System aus Aus- und Fortbildungsberufen vorgenommen. Die Erprobung erfolgte zudem nicht auf der Basis eines Modellversuches; vielmehr wurde die Berufsausbildung durch eine bundesweit geltende Erprobungsverordnung für alle Bundesländer geöffnet. Eine bundesweite Untersuchung kann daher Erkenntnisse zu Wirkungen im System wie für die Auszubildenden und Auszubildenden liefern, die über diesen Ausbildungsberuf hinaus von Bedeutung sind.

In diesem Band wird der nun vorliegende Forschungsstand aus der bundesweiten Evaluierung dargestellt. Das BIBB kann auf dieser Basis Empfehlungen an das BMWi liefern, wie mit dem Erprobungsberuf Kfz-Service-mechanikerIn weiter verfahren werden kann.

Zunächst werden, bezugnehmend auf die sich ergebenden Forschungsdesiderata bei der Betrachtung der Ergebnisse in den Bundesländern Nordrhein-Westfalen und Schleswig-Holstein (Kapitel 2), die Forschungsfragen für die bundesweite Evaluierung dargestellt (Kapitel 3). Zur Beantwortung der Forschungsfragen wurden quantitative schriftliche Onlinebefragungen und qualitative Fallstudien durchgeführt, die im Untersuchungskonzept näher erläutert werden (Kapitel 4). Die Ergebnisse der schriftlichen Befragungen werden in Kapitel 5 dargelegt, die Ergebnisse der Fallstudien sind zusammenfassend und nach Merkmalen strukturiert in Kapitel 6 beschrieben. Kapitel 7 stellt die besondere Bedeutung der Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen für den Erprobungsberuf heraus und klärt die Ausbildungs- und Vergabep Praxis, die ebenfalls in den beiden zuvor aufgeführten Kapiteln besondere Berücksichtigung erfährt. In Kapitel 8 werden ausgehend von den Einzelergebnissen abschließende Antworten auf die Untersuchungsfragen gegeben, die Schlussfolgerungen ermöglichen, welche in Kapitel 9 dargelegt sind. Kapitel 10 zeigt ausgehend von dieser Erkenntnislage Möglichkeiten für die Neugestaltung der Berufsausbildung im Kfz-Sektor auf. Dazu werden Szenarien skizziert, mit denen zwischen verschiedenen Alternativen abgewogen werden kann.

3. Forschungsfragen der bundesweiten Untersuchung

Im Rahmen der bundesweiten Evaluierung war im Kern (1) der Bedarf der Kraftfahrzeug-Branche für den Beruf Kfz-ServicemechanikerIn zu ermitteln, (2) die für den Einsatz in Kfz-Betrieben erforderlichen Kompetenzen zu identifizieren, sowie (3) zu klären, ob die Auszubildenden auf betriebliche Arbeitsprozesse angemessen vorbereitet werden und ob sie in den Arbeitsmarkt einmünden können.

Die gewonnenen Erkenntnisse sollen zudem helfen, eine ggf. notwendige Neubzw. Umgestaltung des Berufes oder eine notwendige Neuausrichtung der bestehenden Kfz-Berufe vor dem Hintergrund sich wandelnder Servicekonzepte in den Werkstätten zu identifizieren.

Grundlage der Untersuchung sind folgende Forschungsfragen:

1. Benötigen Kfz-Betriebe gewerblich-technische MitarbeiterInnen, die unterhalb des Kfz-Mechatronikers/der Kfz-Mechatronikerin ausgebildet sind?
2. Sind die in der Ausbildungsordnung zum Kfz-Servicemechaniker/zur Kfz-Servicemechanikerin festgelegten Qualifikationsanforderungen für einen späteren Einsatz in Kfz-Betrieben ausreichend?
3. Ist die parallele Gestaltung der betrieblichen Ausbildungsrahmenpläne und der schulischen Rahmenlehrpläne von Kfz-Servicemechanikern/Kfz-Servicemechanikerinnen und Kfz-Mechatronikern/Kfz-Mechatronikerinnen für die ersten eineinhalb Jahre der beiden Ausbildungen sinnvoll (gemeinsame Beschulung)?
4. Sollten weitere Qualifikationen aus dem 3. und 4. Ausbildungsjahr des Ausbildungsberufes Kfz-MechatronikerIn, aus der Karosserieinstandsetzungstechnik oder auch Qualifikationen, die darüber hinausgehen, in der Ausbildung zum Kfz-Servicemechaniker/zur Kfz-Servicemechanikerin vermittelt werden?
5. Ist es mit Blick auf die Akzeptanz des Berufes in der Branche sinnvoll, den Umfang der Abschlussprüfung zum Kfz-Servicemechaniker/zur Kfz-Servicemechanikerin gegenüber Teil 1 der Abschlussprüfung des Kfz-Mechatronikers/der Kfz-Mechatronikerin zu erweitern (zusätzlicher Prüfungsbereich für die letzten sechs Monate der Kfz-Servicemechaniker-Ausbildung)?
6. Ist in Zukunft ein Wandel im Reparatur- und Servicegeschäft der Kfz-Branche zu erwarten, der eine Neuausrichtung der Ausbildungsberufe in der Kfz-Branche erforderlich macht?
7. Wird mit der Ausbildung zum Kfz-Servicemechaniker/zur Kfz-Servicemechanikerin eine berufliche Handlungsfähigkeit erreicht, die es den Absolventen und Absolventinnen ermöglicht, eine gemäß ihrer Ausbildung adäquate Beschäftigung zu finden?

*Wie ist der Verbleib der Absolventen und Absolventinnen nach der Prüfung und nach einem weiteren Jahr; getrennt nach einer betrieblichen, einer schulischen oder außerbetrieblichen Ausbildung?*²

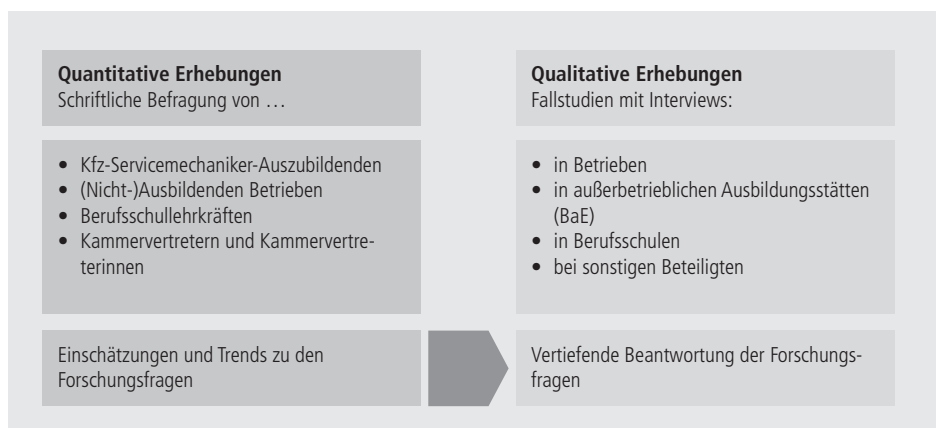
8. Werden durch diese Ausbildung die Chancen schwächerer Jugendlicher am Arbeitsmarkt erhöht?

2 Die kursiv gesetzte Fragestellung wird ggf. durch das BIBB erneut aufgegriffen und ist nicht Teil der dargestellten Erhebungen. Die mögliche Längsschnittuntersuchung wird aber durch die freiwillige Bekanntgabe der Adressdaten von Auszubildenden im Zuge der „Azubi-Befragung“ vorbereitet.

4. Untersuchungskonzept

Die bundesweite Evaluierung des Ausbildungsberufs Kfz-Service-mechanikerIn basiert auf **quantitativen schriftlichen Befragungen** (mittels Fragebogen, überwiegend online) und **qualitativen Fallstudien** (Arbeitsprozessanalysen mittels Arbeitsbeobachtung und handlungsorientierten Fachinterviews sowie leitfadengestützten Interviews). Die Fragebögen wurden zur Erfassung vergangener Entscheidungen, bestehender Fakten und struktureller Kennzahlen verwendet. Schriftliche Befragungen und Fallstudien sind eng aufeinander bezogen, um eine möglichst breite und konstruktvalide und zugleich tief gehende und Begründungszusammenhänge aufdeckende Erhebungsweise abzusichern (vgl. Abbildung 1).

Abbildung 1: Forschungsdesign der Evaluation



Die schriftlichen Befragungen wurden vornehmlich zur Beantwortung der Forschungsfragen 1 (Abfrage des Bedarfs), 6 (Einschätzung zum Wandel der Branche) und 7 (generelle Einschätzung der beruflichen Handlungsfähigkeit) eingesetzt, während die Fallstudien vor allem vertiefte Einblicke in Begründungszusammenhänge für die Forschungsfragen 2 bis 5 (Ausbildungs- und Prüfungsumfang) und 8 (Beschäftigungschancen) erlauben.

4.1 Schriftliche Befragungen

Die schriftlichen Befragungen erfolgten bis auf die Befragung der Auszubildenden online. Mit den breit angelegten Befragungen sollten auf das Bundesgebiet bezogene Einschätzungen von Auszubildenden, betrieblichen Ausbildern/Ausbilderinnen und

Betriebsvertretern/Betriebsvertreterinnen, Ausbildern/Ausbilderinnen der überbetrieblichen Lehrlingsunterweisung, Ausbildungsverantwortlichen der Kammern, Prüfungsverantwortlichen und Lehrkräften zum Erprobungsberuf erhoben werden. Der Einsatz von Fragebögen ermöglicht es, in den unterschiedlichen Zielgruppen bereits getroffene Entscheidungen sowie Einschätzungen über geplantes Verhalten und Einstellungen zu erfassen.

Durch die schriftliche Befragung konnten Aussagen zu den genannten Forschungsfragen generiert und Ausgangspunkte sowie Fragehorizonte für die Fallstudien geschaffen werden. Die Fragebogenerhebungen dienen somit der möglichst verlässlichen, ein breites Meinungsbild schaffenden und auf Vollständigkeit abzielenden Informationserfassung.

Tabelle 1 gibt einen Überblick über die durchgeführten schriftlichen Befragungen.

Tabelle 1: Überblick über die schriftlichen Befragungen

Befragte	Instrument	Aufforderung zur Teilnahme/ Informationswege	Beginn der Befragung	Ende der Befragung
Betriebe	Online	kfz-Betrieb 22. April 2010 autofachmann April 2010 asp-Online 08.06.2010 asp 7/2010 Landesverbände des Kfz-Gewerbes (online) Innungsverband Hessen	23.04.2010	31.07.2010
Auszubildende	Paper/Pencil	Versand der Fragebögen gemeinsam mit den Prüfungsunterlagen über den Zentralverband Deutsches Kraftfahrzeuggewerbe (ZDK) (Bayern, Niedersachsen und Sachsen separat über zuvor ermittelte Prüfungszuständige; Saarland und Bremen ohne Prüfungskandidaten)	zeitgleich mit der Abschlussprüfung: HH: 05.05. TH: 07.06. NI: 03.05. HE: 11.06. NW: 29.05. SH: 22.06. ST: 31.05. BW: 23.06. BB: 01.05. MV: 02.06. RP: 07.06.	
Lehrer	Online	E-Mail (267 Berufsschulen, Auswahlliste biat/ITB)	22.04.2010	31.07.2010
Kammern	Online	E-Mail (53 Handwerkskammern, 80 IHKs, flächendeckend)	20.04.2010	31.07.2010
Innungen	Online	ZDK: Versand eines Anschreibens gemeinsam mit Prüfungsunterlagen (Bezirke ohne ZDK-Prüfungen separat per E-Mail)	20.04.2010	31.07.2010

Die Online-Befragungen (vgl. Abbildung 2) wurden in der vorletzten Aprilwoche im Jahr 2010 gestartet und waren bis zum 31. Juli 2010 aktiv. Zur Information und zur Teilnahmeaufforderung wurden verschiedene Multiplikatoren bzw. Kanäle genutzt (vgl. Tabelle 1), die auf die Befragung hinwiesen und die Evaluation damit erheblich unterstützten:

- das Ausbildungsmagazin „autofachmann“,
- die Branchenzeitschrift „kfz-Betrieb“ (Online und Wochenzeitschrift),
- das Branchenmagazin „Auto Service Praxis“ (Online und Monatszeitschrift),
- die Internetauftritte des ZDK und der Landesverbände,
- der Internetauftritt des Bundesinstituts für Berufsbildung,
- die gezielte Information von Berufsschulen via E-Mail,
- die Information der Betriebe über den ZDK und die Innungen,
- die Information über die Informationskanäle der Kammern (ZDH, DIHK).

Das Konzept zur Datengewinnung beruhte auf einer Auftaktinformation durch die genannten Kanäle und Multiplikatoren und einer parallel zum Befragungszeitraum kontinuierlich laufenden Informationsphase, in dessen Rahmen wiederholt auf die Befragung aufmerksam gemacht wurde (vgl. Abbildung 3). Die Zielgruppen erhielten die Möglichkeit, im direkten Zusammenhang mit der Information die Online-Befragung (vgl. Abbildung 2) über einen Link aufzurufen.

Abbildung 2: Einstiegsseite zur Online-Befragung für Betriebe



Abbildung 3: Auftaktinformation am 22.4.2010 und kontinuierliche Aufforderung zur Beteiligung an der Befragung am Beispiel des Internetauftritts der Wochenzeitschrift „kfz-betrieb“

The image displays two screenshots of the website 'kfz-betrieb ONLINE'. The left screenshot shows an article titled 'Online-Umfrage zum Servicemechaniker Betriebe und Berufsschüler zur Teilnahme aufgerufen' dated 22. April 2010. The article text discusses a survey for service mechanics and vocational students, mentioning the 'Bundesleistungs-Wettbewerb 2010' and 'Volkswagen-Diplom'. The right screenshot shows the website's homepage with a search bar, navigation menu, and several featured articles including 'Bundesleistungs-Wettbewerb 2010 in Thüringen', 'Volkswagen zeichnet Top-Verkäufer aus', and 'AUFACHPHANN'.

4.1.1 Befragung der Betriebe

Schwerpunkt der schriftlichen Befragungen war es, möglichst breite und zugleich zuverlässige Einschätzungen der Betriebe zu erhalten. Die Fragen für die Betriebe konzentrierten sich auf die Forschungsfragen 1, 2 sowie 6 und 7. Die Passung zwischen Ausbildungsordnung und Einsatzmöglichkeiten im Betrieb (Forschungsfrage 2) konnte vorbereitend durch die schriftliche Befragung der Betriebe erhoben werden; wegen des Umfangs der Qualifikationen und der zu erwartenden Komplexität der Antworten („es kommt darauf an“) wurden jedoch die vertiefenden Antworten mithilfe der Fallstudien erarbeitet. Letztere erlauben keine quantitative repräsentative Stichprobe, sondern liefern exemplarische und mehrperspektivische Begründungszusammenhänge. Durch Sektoranalysen wurde basierend auf Auswahlkriterien eine Fallstudienauswahl getroffen, die im qualitativen Sinne repräsentativ ist.

Die valideste Herangehensweise zur Erfassung der Akzeptanz von Kfz-Servicemechanikern/Kfz-Servicemechanikerinnen in Kfz-Betrieben (Forschungsfrage 1) auf der Grundlage von Datensammlungen besteht prinzipiell darin, zu erheben, wie viele Betriebe bereits Kfz-ServicemechanikerInnen eingestellt haben. Da aber erst 1.500 Kfz-ServicemechanikerInnen auf dem Arbeitsmarkt verfügbar sind³, konnte über eine Betriebserhebung dazu keine verlässliche Schätzung erreicht werden. Selbst wenn 100 % aller Absolventen/Absolventinnen in Kfz-Betrieben arbeiten würden, wäre in weniger als 4 % aller Kfz-Betriebe ein Kfz-Servicemechaniker/eine Kfz-Servicemechanikerin anzutreffen. Daher wurde insbesondere die Frage nach der Möglichkeit einer adäquaten Beschäftigung im Sektor (Forschungsfrage 7) über eine Erhebung von Bedingungen beantwortet, die den Einsatz von Kfz-Servicemechanikern/Kfz-Servicemechanikerinnen in Zukunft eher wahrscheinlich bzw. unwahrscheinlich machen.

Ob Kfz-ServicemechanikerInnen in Kfz-Betrieben eine Beschäftigung finden, hängt betrieblicherseits entscheidend von den im Folgenden genannten Bedingungen ab, welche für die schriftliche Befragung (wie auch für die Fallstudien) den Untersuchungsschwerpunkt bildeten.

Die Beschäftigung von ausgebildeten Kfz-Servicemechanikern/Kfz-Servicemechanikerinnen in Kfz-Betrieben hängt davon ab, ob

- die Servicekonzepte der Hersteller einen breiten Einsatz von Kfz-Servicemechanikern/Kfz-Servicemechanikerinnen fordern und stützen werden und ob die Betriebe sich diesen Konzepten anschließen,
- genügend Aufgabenstellungen anfallen (einfache Aufgaben), die sich vollständig von schwierigen Aufgaben trennen lassen,
- sich die Betriebsstrukturen gravierend in Richtung größerer Betriebseinheiten entwickeln,
- sich die Qualität der Facharbeit durch den Einsatz von Kfz-Servicemechanikern/Kfz-Servicemechanikerinnen aufrechterhalten lässt,
- die Arbeit an einem Fahrzeug systematisch (organisatorisch institutionell) auf mehrere Personen aufgeteilt wird,
- ein schwierig zu deckender Bedarf an Fachkräften besteht (auch nach höheren Qualifikationen),
- sich unabhängig vom Fachkräfteangebot für die Betriebe ein finanzieller Vorteil durch den Einsatz von Kfz-Servicemechaniker-Fachkräften erzielen lässt.

3 Neuerträge 2004 bis 2008 abzüglich der geschätzten Werte für AbbrecherInnen (ca. 14 %), Auszubildende ohne Prüfungserfolg (ca. 20 %) und DurchsteigerInnen zum Kfz-Mechatroniker/zur Kfz-Mechatronikerin (ca. 42 %).

In welchem Ausmaß diese Bedingungen in den Betrieben vorliegen, wurde im Rahmen der schriftlichen Befragung durch berufswissenschaftliche Items einerseits und etablierte Items aus der Arbeitsmarktforschung andererseits erfasst. Zur Validierung und Erhebung von Argumentationen, die Antworten begründen und aufschlüsseln, wurde für die Fallstudien eine Vertiefung der schriftlich gestellten Fragen vorgesehen. Zur Beantwortung der Forschungsfrage 6 (Wandel im Reparatur- und Servicegeschäft) wurde ebenso erhoben, ob die Betriebe davon ausgehen, dass sich die genannten Bedingungen kurz-, mittel- bzw. langfristig bei ihnen einstellen werden. Mithilfe der Fallstudien wurde dann vertiefend untersucht, wie die Betriebe diese Variablen einschätzen und es wurde kontrolliert, ob zusätzlich zu den schon bekannten und relevanten Bedingungen weitere identifizierbar sind.

4.1.2 Befragung der Auszubildenden

Schwerpunkt der schriftlichen Befragung der Auszubildenden waren Fragekomplexe, die Erkenntnisse zu Schwierigkeiten, Vor- und Nachteilen der Parallelität der Ausbildung von Kfz-Service-mechanikern/Kfz-Service-mechanikerinnen und Kfz-Mechatronikern/Kfz-Mechatronikerinnen (Forschungsfrage 3) sowie zum Verbleib (Forschungsfrage 7) und zum Erfolg am Arbeitsmarkt (Forschungsfrage 8) lieferten. Auszubildende sind jedoch weniger in der Lage, zu den Fragestellungen 1, 2 sowie 4 bis 8 zu berichten, da sie relevante Bedingungen und Einflüsse oft nicht einschätzen und antizipieren können (Was-wäre-wenn-Problematik). Es ließen sich jedoch Absichten zum Verbleib und Übernahme-perspektiven durch die Befragung der Auszubildenden erheben.

Neben den betrieblichen Faktoren für die tatsächliche Einstellung eines Kfz-Service-mechanikers/einer Kfz-Service-mechanikerin in einem Kfz-Betrieb ist der Wille der Fachkraft ausschlaggebend, als Kfz-Service-mechanikerIn zu arbeiten (vgl. Musekamp 2010). Nach den Erkenntnissen aus Nordrhein-Westfalen und Schleswig-Holstein kam in den wenigen Fällen, in denen Betriebe aus verschiedenen Gründen gerne eine Kfz-Service-mechaniker-Fachkraft einstellen wollten, die Einstellung wegen mangelnden Interesses der Absolventen nicht zustande. Deshalb wurde bei den Auszubildenden der Wunschberuf erfragt. Neben dem Wunschberuf enthielt der Fragebogen ebenfalls einen (kurzen) Teil, in dem die Zufriedenheit mit der absolvierten Ausbildung ermittelt wurde. Dabei stand die parallele Gestaltung der Ausbildungsordnung und des Rahmenlehrplans aus der Sicht der Auszubildenden im Mittelpunkt (Forschungsfrage 3).

Darüber hinaus waren Einschätzungen der Zielgruppe zur Frage hilfreich, ob im betrieblichen Alltag bestimmte Qualifikationen fehlen oder ohne Nutzen für die alltägliche Arbeit sind. Diese Einschätzungen konnten mit den Beurteilungen der

anderen befragten Gruppen gespiegelt werden. Diese Kontrastierung ist für die Bewertung von Ergebnissen aus der schriftlichen Befragung von Bedeutung, deren Interpretation und Einordnung sonst schwierig wäre.

4.1.3 Befragung der Kammern (HWK und IHK)

Eine der größten Unsicherheiten im Umgang mit Ausbildungsverhältnissen zum Kfz-Servicemechaniker/zur Kfz-Servicemechanikerin besteht bisher in der Frage, wie im Bundesgebiet die gesetzlich festgeschriebene Durchstiegsgarantie für Kfz-ServicemechanikerInnen umzusetzen ist. Prinzipiell darf nur ausbilden, wer im Erfolgsfall eine Fortführung des Ausbildungsverhältnisses als Kfz-MechatronikerIn oder in einem der weiteren Kfz-Berufe sicherstellt (siehe § 3, Satz 1, Erprobungsverordnung⁴). Anders als in Nordrhein-Westfalen und Schleswig-Holstein wurde dies in den anderen Bundesländern nicht über die Landesregierungen gewährleistet. Es wurde daher erhoben, wie mit der Formulierung des Gesetzestextes in der Praxis umgegangen wird und welche inhaltlichen Voraussetzungen gegeben sein müssen, damit ein Durchstieg ohne Hürden für die Auszubildenden möglich ist. Die „Kann“-Formulierung des § 12 hat nach Erkenntnissen aus der Evaluation in Nordrhein-Westfalen für Unsicherheiten gesorgt. Dieses wurde im Zusammenhang mit der Beantwortung der Frage nach dem Umfang der Abschlussprüfung (Forschungsfrage 5), der Parallelität der Ausbildung mit der von Kfz-Mechatronikern/Kfz-Mechatronikerinnen (Forschungsfrage 3) sowie zusätzlicher Qualifikationen (Forschungsfrage 4) im Fragebogen für alle Zielgruppen und speziell dem der Kammern berücksichtigt, denn die Gründe für die Absicherung oder Nicht-Berücksichtigung des Durchstiegs können vielfältig sein.

Im Zentrum der schriftlichen Befragung der Handwerks- bzw. Industrie- und Handelskammern stand daher die Umsetzung der gesetzlich geforderten Durchstiegsgarantie. Da die Kammern die Lehrlingsrolle führen, haben sie einen Überblick darüber, ob Durchstiege vertraglich auf betrieblicher Ebene oder auf Ebene der Innungen bzw. Kammern sichergestellt wurden. Darüber hinaus konnte Auskunft gegeben werden, wie häufig eine Anfrage auf Durchstieg gestellt wurde, ob es zu Problemen beim Übergang kam und worin genau diese Probleme bestanden (offene Frage).

4 Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie (2004). Verordnung über die Entwicklung und Erprobung des Ausbildungsberufs Kraftfahrzeugservicemechaniker/Kraftfahrzeugservicemechanikerin. Erprobungsverordnung. In: Bundesgesetzblatt, Jg. 2004 Teil I, Nr. 27, S. 1057–1066.

4.1.4 Befragung der Innungen und Prüfungsausschüsse

Die schriftliche Befragung der Innungen und Prüfungsausschüsse sollte Erkenntnisse zum Prüfungsgeschehen liefern. Es wurde erhoben, ob eigene Prüfungen für Kfz-ServicemechanikerInnen durchgeführt werden oder ob gemeinsame Prüfungen mit den Kfz-Mechatronikern/Kfz-Mechatronikerinnen stattfinden und über welchen Zeitraum der Ausbildung sich die Prüfungsinhalte erstrecken. Die Prüfungsausschussmitglieder, die oft auch Erfahrungen mit der Prüfung von Kfz-Mechatronikern/Kfz-Mechatronikerinnen haben, sollten die Ausbildung der Kfz-ServicemechanikerInnen aufgrund ihrer Erfahrung im Kfz-Sektor bezüglich des Umfangs und der Erreichung beruflicher Handlungsfähigkeit bewerten (Forschungsfragen 2, 4 und 5). Aus dieser Sichtweise eventuell notwendige Änderungen der Ausbildungsinhalte sollten identifiziert werden. Einschätzungen zur Passung zwischen Prüfung und beruflicher Handlungsfähigkeit der Auszubildenden und zur Parallelität der Ausbildung von Kfz-Servicemechanikern/Kfz-Servicemechanikerinnen und Kfz-Mechatronikern/Kfz-Mechatronikerinnen (Forschungsfrage 3) wurden ebenfalls erhoben.

4.1.5 Befragung der Lehrkräfte an berufsbildenden Schulen

Lehrkräfte berufsbildender Schulen wurden zu Integrations- und Förderinstrumenten, zu ihren Erfahrungen mit der Ausbildung und insbesondere dem berufsbildenden Unterricht und zur Bedeutung der Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen (BaE) befragt. Insbesondere zur parallelen Gestaltung der Ausbildung (Forschungsfrage 3) sollten dadurch Erkenntnisse gewonnen werden, denn der Umgang mit Heterogenität in der Zusammensetzung der Klassen hinsichtlich sozialer Herkunft und Leistungsfähigkeit spielt für den angestrebten Prüfungserfolg eine Rolle. Zudem ergänzen die Bewertungen der berufsbildenden Schulen die Befragungsergebnisse der Auszubildenden, Betriebs-, Innungs- und Kammervertreter und geben Hinweise zu den Einflussfaktoren auf die Entwicklung beruflicher Handlungsfähigkeit aus schulischer Sicht (Forschungsfrage 7). Da Berufsschullehrkräfte oftmals auch bei der Prüfungsgestaltung und insbesondere -durchführung beteiligt sind, lassen sich Daten zur Vorbereitung der Kfz-ServicemechanikerInnen auf die Prüfung erheben (Forschungsfrage 5).

Der Einfluss einer BaE auf die Vorbereitung der Jugendlichen auf Anforderungen der betrieblichen Arbeitsprozesse wird gerade in der Berufsschule offensichtlich, wenn entsprechend des Lernfeldkonzeptes schon im Unterricht berufliche Handlungskompetenz anvisiert ist. Hier konnten die berufsbildenden Schulen aus ihrer Sicht eine Einschätzung zur Leistungsfähigkeit im Vergleich zu den in

Betrieben ausgebildeten Kfz-Servicemechanikern/Kfz-Servicemechanikerinnen geben.

4.2 Fallstudien

Im Rahmen der Evaluation wurden insgesamt 25 Fallstudien durch den Auftragnehmer durchgeführt, davon fünf unter Beteiligung des Bundesinstituts für Berufsbildung. Mithilfe eines Stichprobenplans (vgl. Kelle/Kluge 1999; Becker/Spöttl 2008, S. 101 ff.) und Fokussierung auf bestimmte Fragekomplexe wurden Betriebe, Berufsschulen, Kammern und Bildungsträger sowie berufsbildungspolitisch agierende Akteure für einzelne Fallstudien ausgewählt, die einen besonderen Erkenntnisgewinn durch direkten Zugang zu den Kompetenzanforderungen in der Werkstatt versprachen. Die Fallstudien sollten vertiefte Einblicke in Begründungszusammenhänge liefern und die Interpretation und Bewertung der Erhebungsdaten der schriftlichen Befragung ermöglichen. Daher wurden vor allem betriebliche Zusammenhänge in den Mittelpunkt gestellt und die Interviews handlungsorientiert und in authentischen Umgebungen (vor allem im Betriebsalltag) durchgeführt. Es kamen Arbeitsprozessanalysen (vgl. Spöttl/Becker 2005) und hier insbesondere Arbeitsbeobachtungen und auf die Handlung von ausgebildeten Mechatronikern/Mechatronikerinnen ausgerichtete Fachinterviews (vgl. Becker 2005) zum Einsatz. Damit ließen sich vor allem die notwendigen Kompetenzen von Fachkräften in der Kfz-Werkstatt und der zukünftige Wandel im Reparatur- und Servicegeschäft der Kfz-Branche (Forschungsfrage 6) qualitativ untersuchen. Um die Qualität der gekoppelten Arbeitsbeobachtungen und handlungsorientierten Fachinterviews nicht zu mindern, wurden in der Regel Gedächtnisprotokolle statt einer durchgängigen Aufzeichnung der Gesprächsverläufe auf Tonträger erstellt. Dadurch konnten zielgerichtet Aussagen der Befragten den Fragestellungen zugeordnet und im Zusammenhang ausgewertet werden.

4.2.1 Zielgruppen der Fallstudien

Die Zielgruppen der Fallstudien entsprachen weitestgehend denen der schriftlichen Befragung.

Betriebe

Im Mittelpunkt stand die Gewinnung von Erkenntnissen zu

- den Qualifikationsanforderungen für den betrieblichen Einsatz (Forschungsfragen 2 und 7)

- der Ausbildungspraxis und Abstimmung zwischen Berufsschule und Betrieb (u. a. Lernortkooperation, Forschungsfrage 3)
- den einsetzbaren Qualifikationsprofilen im Abgleich mit den Aufgabenzuschnitten und den damit verbundenen Kompetenzanforderungen an Fachkräfte (Forschungsfragen 4 und 7)
- den notwendigen Prüfungsumfängen und -inhalten zur Beurteilung des von Betrieben für notwendig erachteten Kompetenzniveaus (Forschungsfrage 5).

Berufsschulen

In den Berufsschulen sollten vertiefte Erkenntnisse zu den Forschungsfragen 3 und 4 gewonnen werden. Dabei wurde insbesondere erhoben, wie die Ausbildung zum Kfz-Servicemechaniker/zur Kfz-Servicemechanikerin organisatorisch realisiert wird und welche pädagogischen Konzepte zur Anwendung kommen.

Kammern

Es sollte die Rolle der Kammern beim Vermittlungsgeschehen und gegebenenfalls beim Durchstieg in Erfahrung gebracht werden. Es wurde insbesondere erfragt, wie oft und auf welche Weise Anträge auf Durchstieg gestellt wurden und wo ggf. Probleme auftraten. Ebenso ließ sich bei den Kammern erheben, ob sich evtl. durch Modifikationen der Abschlussprüfung die Akzeptanz des Berufs in der Branche erhöhen könnte (Forschungsfrage 5).

Bildungsträger

Bei den freien Bildungsträgern und z. T. auch bei überbetrieblichen Ausbildungsstätten der Kammern – insofern diese gleichzeitig als Bildungsträger auftreten – war von besonderem Interesse, wie die Vermittlung betrieblicher Anteile der Ausbildungsordnung organisiert ist, ob die Kfz-ServicemechanikerInnen zusätzlich gefördert werden und wie diese Förderung ggf. gestaltet wird. Weiterhin wurde erfragt, wie die Auszubildenden akquiriert werden, wie die Ausbildung finanziert und welche Ausbildungsvergütung den Jugendlichen bzw. jungen Erwachsenen gezahlt wird. Die bislang gemachten Erfahrungen mit der Vermittlung in betriebliche Ausbildungsverhältnisse sowie die Erfolge beim Übergang in Beschäftigungsverhältnisse stellen weitere Schwerpunkte der Fallstudien dar.

Agentur für Arbeit

Diese Zielgruppe wurde erst während der Durchführung der Erhebung in die Evaluierung aufgenommen, da die bis dahin realisierten Untersuchungen gezeigt hatten, dass in verschiedenen Regionen bis zu 98 % aller Kfz-Service-MechanikerInnen ihre Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen (BaE) absolvieren, die ihre Zielgruppe über die Bundesagentur für Arbeit vermittelt bekommen. Dabei haben die sogenannten „Regionalen Einkaufszentren“ (REZ) einen bedeutenden Einfluss bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen (nach dem SGB III, § 46 I, S. 1). Dort werden für unterschiedliche Berufe sogenannte „Lose“ für je ca. 160 Teilnehmer und Teilnehmerinnen geschnürt; in diesen befinden sich auch Kfz-Service-MechanikerInnen. Zu untersuchen war, wie die Vergabep Praxis von BaE-Ausbildungsplätzen zustande kommt, welche Zielsetzungen damit verbunden sind, wie Jugendliche zielgerichtet mit Ausbildungsplätzen versorgt werden sollen und nach welchen Kriterien sie in eine Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen (BaE) vermittelt werden.

4.2.2 Fallauswahl

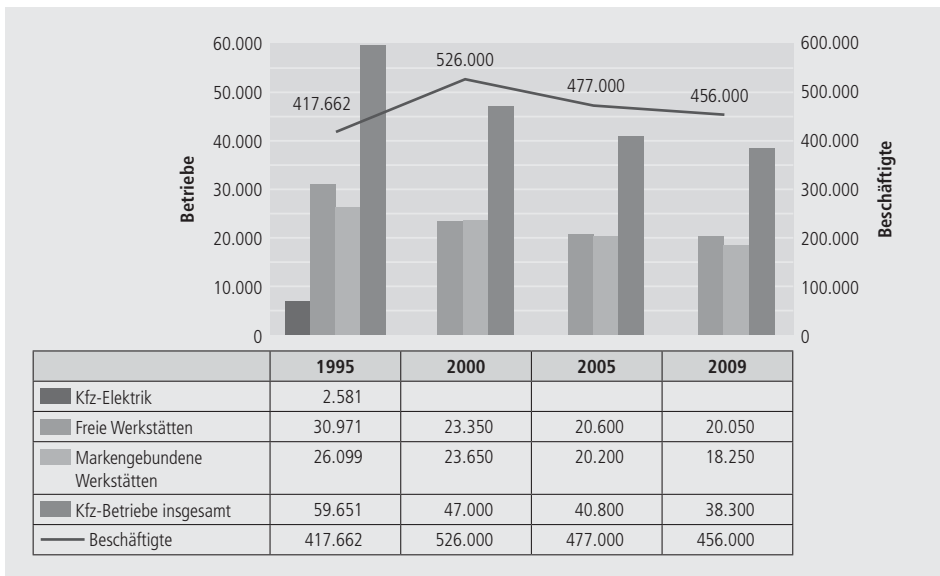
Die durchgeführten 25 Fallstudien wurden nach berufswissenschaftlichen Kriterien in neun Bundesländern realisiert. Die Kriterien beziehen sich auf die Auswahl und die Durchführung der Fälle und werden im Folgenden dargestellt. Drei Fallstudien, die sich schwerpunktmäßig mit überbetrieblichen Ausbildungsträgern beschäftigen, wurden in Berlin und Sachsen platziert, da im Gebiet der neuen Bundesländer der Anteil an Kfz-Service-Mechanikern/Kfz-Service-Mechanikerinnen ohne betrieblichen Vertrag besonders hoch ist. Bei den Zielgruppen Berufsschulen, Kammern und Bildungsträgern erfolgte die Auswahl basierend auf Erfahrungen und Nachforschungen der Auftragnehmer. Hier spielt neben dem pragmatischen Kriterium des Zugangs zu Experten das Kriterium des „Involvement in der Community“ eine entscheidende Rolle (vgl. Becker/Spöttl 2008, S. 104 f.). Im Kfz-Sektor gibt es Schlüsselpersonen, die ein besonderes Engagement in Ausbildungs- und Gestaltungsfragen zeigen und die deswegen über ein für die Studie wertvolles Know-how verfügen. Solche Schlüsselpersonen und auch besonders engagierte und durch ihre Rolle hervorgehobene Institutionen wurden in die engere Wahl für Fallstudien gezogen. Um den bereits genannten Ansprüchen an die Fallauswahl bei den Betrieben gerecht zu werden, wurden die folgenden Auswahlkriterien berücksichtigt:

Auswahlkriterium „Betriebsgröße“

In Deutschland hat sich die durchschnittliche Zahl von sieben Mitarbeitern pro Betrieb im Jahr 1995 auf zwölf Mitarbeiter pro Betrieb im Jahr 2010 erhöht (vgl. Abbildung 4). Dabei sinkt in den letzten fünf Jahren tendenziell die Anzahl der markengebundenen Werkstätten überproportional, während gerade dort die Anzahl der durchschnittlich Beschäftigten überproportional steigt (Mega-Dealer-Trend).

Die freien (von Marken ungebundenen) Werkstätten sind deutlich kleiner, agieren stärker in den ländlichen Regionen und sind in den letzten Jahren nach der Konzentrationswelle um das Jahr 2000 von der Ausdünnung nicht so stark betroffen wie die markengebundenen Werkstätten. Diese Entwicklungen sind bei der Auswahl von Fallstudien zu berücksichtigen.

Abbildung 4: Entwicklung der Kfz-Betriebe und Beschäftigte (Quelle: ZDK)⁵



Es gibt also – tendenziell – sehr viele kleine freie Kfz-Betriebe und wenige, aber dafür große markengebundene Werkstätten (vgl. Abbildung 5). Große Werkstätten können prinzipiell eher Arbeitsorganisationsstrukturen schaffen, in denen einfache und komplexe Arbeiten voneinander getrennt werden, was wiederum nach den vor-

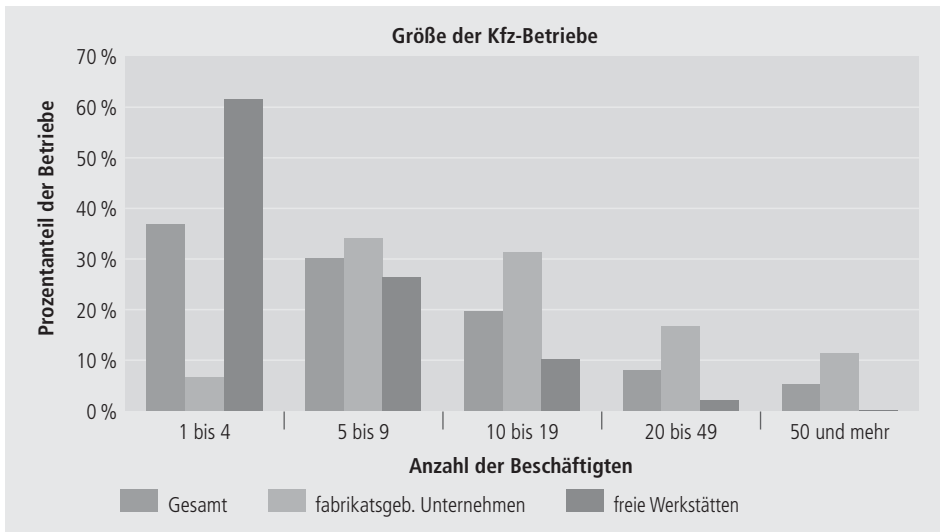
5 Seit der Zusammenlegung des Kraftfahrzeugmechaniker- und Kraftfahrzeugelektriker-Gewerbes zum Kraftfahrzeugtechniker-Gewerbe im Jahr 1998 werden keine Kfz-Elektrik-Werkstätten mehr ausgewiesen.

liegenden Erkenntnissen eine Bedingung für die Möglichkeit der Beschäftigung von Kfz-Servicemechanikern/Kfz-Servicemechanikerinnen ist.

Während große Werkstätten eher Personalabteilungen vorhalten und eine strategische Personalentwicklung betreiben, sind kleine Werkstätten stärker in informelle Gesellschaftsstrukturen (Kunde/Betrieb) eingebunden. Beide Aspekte sind für die Ausbildung und Beschäftigung von Kfz-Servicemechanikern/Kfz-Servicemechanikerinnen von Bedeutung und fließen daher in die Fallstudienauswahl ein.

Für die durchgeführten Fallstudien in Betrieben wurde daher eine tendenzielle Aufteilung in kleine und große Betriebe, die sich an Abbildung 5 orientiert, gewählt.

Abbildung 5: Größenverteilung von Kfz-Betrieben im Jahr 2000 (Quelle: ZDK)



Auswahlkriterien „Ausbildungsverhältnisse“ und „Beschäftigte pro Bundesland“

Die Anzahl der neuen Ausbildungsverhältnisse zum Kfz-Servicemechaniker/zur Kfz-Servicemechanikerin in den einzelnen Bundesländern geht aus Tabelle 2 hervor.⁶ Rein quantitativ sollte eine Auswahl an zu untersuchenden Fällen über die Bundesländer hinweg an der regionalen Verteilung der Ausbildungs- und Beschäftigungsverhältnisse ausgerichtet werden.

⁶ Die Zahlen entsprechen den Angaben des BIBB zur Zeit der Planung der Fallstudien im Frühjahr 2010 und sind nicht identisch mit den mittlerweile veröffentlichten Statistiken. Für die Abschätzung von Größenordnungen haben die Differenzen zu den amtlich bestätigten Statistiken keinerlei Bedeutung.

**Tabelle 2: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge zum Kfz-Servicemechaniker/
zur Kfz-Servicemechanikerin pro Bundesland
(Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung, April 2010)**

Bundesland	2008	2009	Σ
Baden-Württemberg	41	37	78
Bayern	125	131	256
Berlin	168	145	313
Brandenburg	73	93	166
Bremen	0	2	2
Hamburg	17	24	41
Hessen	111	93	204
Mecklenburg-Vorpommern	10	12	22
Niedersachsen	42	42	84
Nordrhein-Westfalen	705	758	1.463
Rheinland-Pfalz	60	49	109
Saarland	0	0	0
Sachsen	43	70	113
Sachsen-Anhalt	38	42	80
Schleswig-Holstein	139	114	253
Thüringen	95	74	169
Deutschland	1.667	1.686	3.353

Die Zahl der Beschäftigten im Kfz-Gewerbe pro Bundesland ist keiner Statistik exakt zu entnehmen, die Zahl der in der Handwerksrolle eingetragenen Kraftfahrzeugtechniker-MeisterInnen ist jedoch bekannt⁷ und erlaubt eine Hochrechnung, deren zwar geringe Genauigkeit für den hier vorliegenden Zweck der Einschätzung der Beschäftigten im Kfz-Gewerbe in den einzelnen Bundesländern jedoch ausreichend ist: Anhand der Anzahl der Eintragungen in die Handwerksrolle pro Bundesland und deren Gesamtanzahl lässt sich der prozentuale Anteil für jedes Bundesland mit ausreichender Genauigkeit bestimmen. Dieser Wert erlaubt zusammen mit der bundesweiten Gesamtanzahl der Beschäftigten im Kfz-Gewerbe⁸ eine prozentuale Abschätzung der Beschäftigten in den einzelnen Bundesländern unter der Annahme, dass jeder Eintragung in die Handwerksrolle etwa gleich viele

7 Zentralverband Deutsches Kraftfahrzeuggewerbe e. V. (2010), S. 5.

8 Ebd., S. 4.

Beschäftigte zuzurechnen sind.⁹ Die Hochrechnung erlaubt eine Abschätzung der ungefähren Anzahl der Beschäftigten im Kfz-Gewerbe im jeweiligen Bundesland und der damit verbundenen Bedeutsamkeit für die Durchführung von Fallstudien (vgl. Tabelle 3).

Tabelle 3: Abschätzung der Beschäftigten im Kfz-Sektor im Jahr 2009 (Hochrechnung)

Bundesland	Auszubildende Kfz-Service-mechanikerInnen ¹⁰		Eintragungen in der Handwerksrolle ¹¹		Hochgerechnete Beschäftigte im Kfz-Sektor ¹²	Kfz-Instand-setzerInnen (281/IAB)
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent		
Baden-Württemberg	78	2	7.971	13	59.434	37.671
Bayern	256	8	12.222	20	91.131	49.163
Berlin	313	9	1.252	2	9.335	5.790
Brandenburg	166	5	2.607	4	19.439	6.473
Bremen	2	0	330	1	2.461	2.106
Hamburg	41	1	643	1	4.794	4.231
Hessen	204	6	4.385	7	32.696	15.422
Mecklenburg-Vorpom-mern	22	1	1.513	2	11.281	4.186
Niedersachsen	84	3	5.796	9	43.217	22.988
Nordrhein-Westfalen	1.463	44	10.267	17	76.554	42.639
Rheinland-Pfalz	109	3	3.476	6	25.918	11.799
Saarland	0	0	783	1	5.838	2.878
Sachsen	113	3	3.700	6	27.588	13.117
Sachsen-Anhalt	80	2	1.960	3	14.614	5.799
Schleswig-Holstein	253	8	1.974	3	14.719	7.595
Thüringen	169	5	2.277	4	16.978	6.434
Σ	3.353	100	61.156	100	456.000	238.391

9 So wären z. B. in Baden-Württemberg unter dieser Annahme etwa 13 % der 456.000 Beschäftigten = 59.400 inklusive Auszubildende im technischen und kaufmännischen Bereich anzutreffen. Vergleicht man die Schätzungen mit den Angaben des IAB zur Berufsgruppe der Kfz-InstandsetzerInnen (281), dann waren im Jahr 2009 in Baden-Württemberg 37.671 sozialversicherungspflichtige technische Beschäftigte (ohne Auszubildende) und im Bundesgebiet 238.291 Kfz-InstandsetzerInnen vorhanden (vgl. Berufe im Spiegel der Statistik; das wären 52 % der durch den ZDK ausgewiesenen 456.000 Beschäftigten). Die schwierige Trennung und Summierung zwischen kaufmännischen und technischen Beschäftigten spricht auch in diesem Fall für die Anwendung von Hochrechnungen. Die Schätzfehler sind umso größer, je geringer der prozentuale Anteil der Handwerksrolleneintragungen ist.

10 Bundesinstitut für Berufsbildung, April 2010.

11 Zentralverband Deutsches Kraftfahrzeuggewerbe e.V. (2010), S. 5.

12 Abschätzung ohne Anspruch auf vollständige Korrektheit.

Die zu erkennenden Konzentrationen bei Auszubildenden zum Kfz-Service-mechaniker/zur Kfz-Service-mechanikerin in einigen Bundesländern gaben Anlass, durch Telefon- und Internetrecherchen zunächst einzelne Begründungszusammenhänge zu ermitteln und bei der Fallstudienauswahl mit zu berücksichtigen. Diese Zusammenhänge wurden vom Auftragnehmer durch Interviews und Dokumentenanalysen ausgewertet, um einzelne Fälle zu identifizieren, die einen besonders hohen Informationsgehalt für die Beantwortung der Fragestellungen versprachen.

4.2.3 Durchgeführte Fallstudien

Basierend auf den genannten Auswahlkriterien und erhobenen Daten über ausbildende Betriebe ergab sich folgende Aufteilung für die Fallstudien (siehe Tabelle 4). Dabei ist zu berücksichtigen, dass besonders für Fallstudien in Betrieben deren Kooperation und Bereitschaft zur Mitwirkung notwendig ist, diese aber leider nicht in jedem Fall sicherzustellen war. Daher kam es im weiteren Untersuchungsverlauf noch mehrmals zu Veränderungen und Anpassungen zwischen den geplanten und durchgeführten Fallstudien, bei denen auch bereits erlangte Erkenntnisse und Zusammenhänge (etwa zu Ausbildungen in außerbetrieblichen Einrichtungen) berücksichtigt wurden. Letztlich konnte jedoch die Erfüllung der aufgestellten Auswahlkriterien nahezu sichergestellt werden.

Die nachfolgende Tabelle stellt das realisierte Fallstudienkonzept mit den jeweiligen Untersuchungsgegenständen und den befragten Zielgruppen dar. Die Sortierung und Zusammenfassung einzelner Untersuchungsgegenstände basiert vorwiegend auf inhaltlichen Passungen, die das Aufdecken von Zusammenhängen und Strukturen, die bei der Ausbildung von Kfz-Service-mechanikern/Kfz-Service-mechanikerinnen relevant werden, ermöglichten. So sind Befragungen bei Betrieben und in Schulen dann zusammengefasst, wenn sie in unmittelbarem Zusammenhang Auskunft zu Ausbildungs- und Beschäftigungsbedingungen der gleichen Zielgruppe geben können (z. B. Fälle 2, 11, 16-1, 20-1).

Fall 13 hat eine gewisse Sonderstellung, weil dort die Einschätzungen und Positionen berufsbildungspolitischer Akteure und der Verbandsvertreter zusammengefasst wurden. Fall 3-2 gibt darüber hinaus einen Einblick in die Einschätzungen einer großen, bundesweit agierenden Werkstattkette, die des Öfteren als potenzieller Arbeitgeber für Kfz-Service-mechanikerInnen gehandelt wird.

Tabelle 4: Zusammenfassende Darstellung des Fallstudienkonzepts

Fallstudie	Befragte Zielgruppen				Auszu- bildende
	Betriebe	Berufliche Schule	Kammer/ Innung	üAS/ BaE	
1	Kleinbetrieb Freie Werkstatt Lackiererei				✓
2	Mittel-/Großbetrieb Vertragswerkstatt VW/Audi/Skoda	Berufliche Schule separate Kfz-Sm-Klasse			✓
3-1				üAS Berufsbildungsstätte einer HWK	
3-2	Kette Multimarkenwerkstatt				
4	Kleinbetrieb Freie Werkstatt				
5	Großbetrieb Herstellerniederlassung				
6				BaE Bildungsinstitut eines Herstellers	
7			Berufliche Schule separate Klasse seit 2010/11		
8	Mittel-/Großbetrieb Vertragswerkstatt VW, Audi				
9	Mittel-/Großbetrieb Vertragswerkstatt Peugeot, Landmaschinen		Verband Kraftfahrzeuggewerbe Hessen		✓
10	Fast-Fit-Kette Multimarkenservice				
11	Kleinbetrieb Freie Werkstatt Kfz-Elektrik				
12				BaE Berufsförderungswerk	
13	Automobilindustrie	Berufliche Schule	Handwerkskammer Kfz-Innung	Landesfachschule Kfz-Gewerbe	
14	Kleinbetrieb Vertragswerkstatt Hyundai, Subaru, Fiat, 1a				✓
15	Mittel-/Großbetrieb Vertragswerkstatt VW, Audi, Seat, Skoda				✓
16-1	Kleinbetrieb Freie Werkstatt			BaE Berufliche Schule	✓
16-2	Mittelbetrieb Vertragswerkstatt Citroen				
17-1	Großbetrieb Vertragswerkstatt Toyota				
17-2				BaE Bildungsträger	✓

Fortsetzung Tabelle 4

Fallstudie	Befragte Zielgruppen				Auszubildende
	Betriebe	Berufliche Schule	Kammer/ Innung	üAS/ BaE	
17-3				BaE Bildungsträger	
18	Mittel-/Großbetrieb Nfz/Lkw				✓
19	Klein-/Mittelbetrieb Vertragswerkstatt VW, Audi, 1a				✓
20-1	Herstellerwerk	Berufliche Schule separate Klassen			
20-2			Handwerkskammer	BaE Bildungsträger, kirchlich	✓

Zusätzliche Fallstudien stehen im Zusammenhang mit der Untersuchung der Bedeutung der Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen (BaE).

Tabelle 5: Fallstudien mit Bezug zu außerbetrieblichen Einrichtungen

Fallstudie Nr.	
21	REZ
22	REZ
23	Arge/Jobcenter
24	Arge/Jobcenter

Die regionale Verteilung der Fallstudien ist in Abbildung 6 dargestellt.

Abbildung 6: Geografische Lage der Fälle



5. Ergebnisse der schriftlichen Erhebungen

5.1 Datenqualität

Die Rückläufe der Erhebungen sind zusammenfassend in Tabelle 6 aufgeführt und variieren beträchtlich zwischen den fünf einbezogenen Zielgruppen. Als Rücklauf wurde jeder vollständig beendete (Online)-Fragebogen gekennzeichnet. Vor allem Lehrkräfte haben in der Regel den Fragebogen angeschaut (728 Aufrufe mit Bearbeitung), auch zum Teil bearbeitet, jedoch nicht auswertbar beendet. Insofern sinkt die Anzahl der plausibel auswertbaren Datensätze zum Teil beträchtlich. Die Datensätze wurden entsprechend vor der Auswertung bereinigt.

Tabelle 6: **Zusammenschau der Rückläufe aller fünf Erhebungen, Stand: 31.07.2010**

Zielgruppe	Rücklauf (Beendete Fragebögen)	Grundgesamtheit
Betriebe	356 (22,8 %)	1.558 ausbildende Betriebe; insgesamt 38.300 Betriebe ¹³
Lehrkräfte	65 (3,6 %)	86 Lehrkräfte, die statistisch gesehen Kfz-ServicemechanikerInnen unterrichten; 1.807 Lehrkräfte, die Kfz Mechatroniker- Innen unterrichten ¹⁴
Kammern	166 (ca. 75 % HWK)	53 HWK + 82 IHK
Innungen	35 (14,6 %)	239
Auszubildende (Kohorte 2008)	741 (43,1 %)	1.719 (Neuverträge 2008)

Der quantitative Rücklauf ist nicht einfach zu bewerten, da bei der Befragung die Grundgesamtheit differenziert zu betrachten und zu bestimmen ist. Es waren zwar alle Betriebe, alle Lehrkräfte, alle Kammern, Innungen und auch alle Auszubildenden zum Kfz-Servicemechaniker/zur Kfz-Servicemechanikerin angesprochen (Vollerhebung), allerdings kommen diese mit Ausnahme der 1.719 Auszubildenden, die im Jahr 2008 einen neuen Ausbildungsvertrag geschlossen haben, nicht in Gänze als Grundgesamtheit infrage. Nicht jede berufliche Schule und jeder Kfz-Betrieb ist mit der Ausbildung

13 Schätzung auf der Basis der Ausbildungsbetriebsquote und Ausbildungsquote im Kfz-Gewerbe.

14 Statistisch beträgt die Schüler-Lehrer-Relation in Berufsschulen 38,7 Schüler je Lehrer (vgl. KMK 2007, S. XII). Im Jahr 2008 wurden 3.342 Kfz-ServicemechanikerInnen und 69.948 Kfz-MechatronikerInnen beschult. Da die Auszubildenden zum Kfz-Servicemechaniker/zur Kfz-Servicemechanikerin in der Regel in gemischten Klassen zusammen mit Kfz-Mechatronikern/Kfz-Mechatronikerinnen unterrichtet werden, muss annäherungsweise von der Grundgesamtheit der Lehrkräfte für Kfz-MechatronikerInnen ausgegangen werden.

15 Mehrfacheingaben wurden bei der Kammerbefragung durch die Identifikation des Kammerbezirks bereinigt (59 auswertbare Datensätze; 43,7 %).

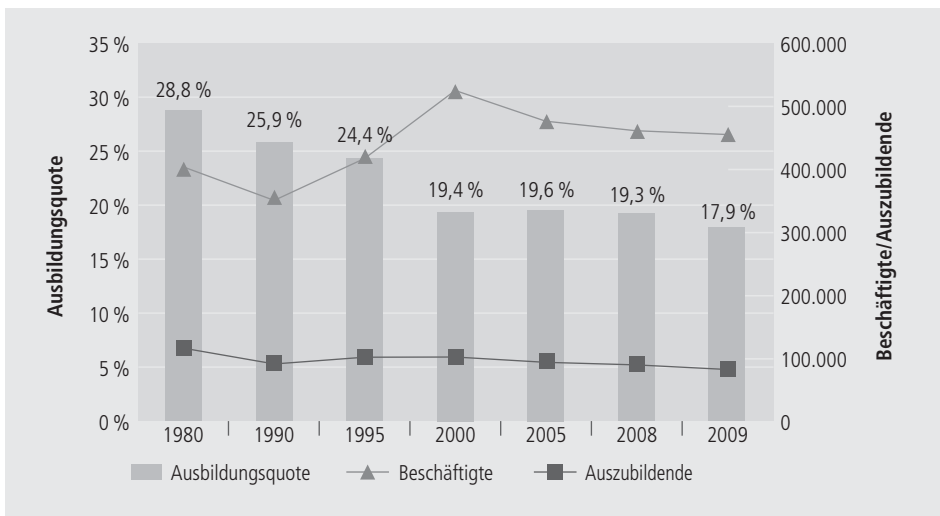
von Kfz-Servicemechanikern/Kfz-Servicemechanikerinnen konfrontiert, überhaupt über den Beruf informiert und schon gar nicht an einer Stellungnahme interessiert. Die Angabe einer prozentualen Beteiligungsquote an der Befragung muss daher vor dem Hintergrund der nachfolgenden Betrachtungen gelesen und bewertet werden.

Zur Datenqualität der Betriebsbefragung

Unter den 38.300 Betrieben im Kfz-Gewerbe in Deutschland bilden ca. 18.500 bis 19.200 Betriebe in Handwerk sowie Industrie und Handel aus (Ausbildungsbetriebsquote: 48,3%; BIBB 2010, Tab. A5.10.1-21; vgl. auch Tab A5.10.1-19).¹⁶ Bei einer Ausbildungsquote von ca. 18 % (vgl. Abbildung 7) und einer Durchschnittsgröße von zwölf Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen pro Betrieb bildet statistisch jeder Betrieb 2,16 Jugendliche insgesamt aus. Überträgt man diesen Schnitt auf die tatsächlich zum Zeitpunkt der Befragung in Ausbildung befindlichen 3.366 Auszubildenden zum Kfz-Servicemechaniker/zur Kfz-Servicemechanikerin, ergeben sich rechnerisch 1.558 diesen Beruf ausbildende Betriebe als Grundgesamtheit im engeren Sinne (vgl. Tabelle 6).

An dieser Grundgesamtheit gemessen beträgt die Rücklaufquote 22,8%.

Abbildung 7: Ausbildungsquote im Kfz-Gewerbe auf der Basis der Angaben der ZDK-Geschäftsberichte



16 Der BIBB-Datenreport zum Berufsbildungsbericht weist als Quelle die Betriebsdatei der Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit für „Kfz-Instandhaltung; -reparatur“ aus; Stichtag jeweils 31. Dezember. Das Kfz-Gewerbe (Handwerksbereich), die Niederlassungen (meist IHK-Einzugsbereich) und sonstige Betriebe im Kfz-Sektor sind kaum einwandfrei und eindeutig unter dieser Klassifikation quantitativ bestimmbar.

Zur Bedeutung kleiner Fallzahlen

Kleine Stichproben beeinträchtigen nicht zwangsläufig die Güte der Ergebnisse. Solange es keine systematischen Verzerrungen in der Stichprobe im Vergleich zur Grundgesamtheit gibt, reichen auch relativ kleine Fallzahlen aus, um repräsentative Ergebnisse zu erzielen. Wenn es wegen der Art der Stichprobenziehung zu Verzerrungen kommt, werden sich diese wahrscheinlich auch durch größere Stichproben nicht auflösen.¹⁷ Verzerrungen kommen bei der hier durchgeführten Befragung durch systematische und zufällige Fehlerquellen zum Tragen. Systematische Ursachen liegen in der Tatsache begründet, dass die Befragungsteilnehmer freiwillig entscheiden können, an der Befragung teilzunehmen und die Teilnahmeentscheidung mit dem Untersuchungsgegenstand im Zusammenhang stehen kann. Beispielsweise sind die Bundesländer Nordrhein-Westfalen und Schleswig-Holstein durch die frühe Konfrontation mit dem Ausbildungsberuf eher informiert, sodass sich Personen in diesen Ländern eher an der Befragung beteiligen als Personen aus anderen Bundesländern. Ebenso ist eine starke systematische Verzerrung hinsichtlich des Organisationsgrades der Akteure bei Ausbildungsfragen in den Betrieben zu erwarten. Betriebe, die sich überproportional organisieren, werden auch überproportional bereit sein, sich an einer solchen Befragung zu beteiligen – unabhängig davon, ob sie auch tatsächlich in dem Beruf ausbilden.

Bei einigen Befragungen lässt sich anhand von Vergleichswerten kontrollieren, ob es zu systematischen Verzerrungen gekommen ist. Dies gilt für Betriebe und Auszubildende, zu denen sowohl offizielle Zahlen (Populationsparameter) als auch Vergleichszahlen aus Ergebnissen in Nordrhein-Westfalen zur Verfügung stehen.

Durch die gewählte Form der Online-Befragung entsteht eine „Selbstselektion“. Die Einflüsse der Selbstselektion auf die Repräsentativität der Befragung werden so weit wie möglich aus Vergleichen mit Populationsparametern sowie durch Plausibilitätskontrollen heraus bewertet und im Folgenden berichtet.

5.1.1 Durchführung, Rücklauf und Datenqualität der Betriebsbefragung

Durchführung

Bei der bundesweiten Betriebserhebung zum Ausbildungsberuf Kfz-Service-MechanikerIn handelt es sich um eine Online-Befragung. Gerichtet war sie an alle 38.300 Be-

17 Die Bedeutung großer Fallzahlen für die Datenqualität wird in Theoriebüchern zur Statistik häufig überschätzt. Das statistische Bundesamt und das Deutsche Institut für Wirtschaft haben in anderen Zusammenhängen unter dem Aspekt des Meldeaufwands und der resultierenden Aussagekraft die Bedeutung von Fallzahlen untersucht und stellen fest, dass es weniger darauf ankommt, „wie viele Meldungen an die Statistik abgegeben werden müssen, sondern was *gefragt* wird und *wie die Datenermittlung organisiert* wird“ (Sturm 2005, S. 1031).

triebe, die im Jahr 2009 Mitglied bei einer Kfz-Innung waren. Für die Betriebe stand der Fragebogen (vgl. Anhang) vom 21.04.2010 bis zum 31.07.2010 zum Ausfüllen bereit. Inhaltlich ist die Erhebung in fünf Teilbereiche gegliedert:

Teil A) Angaben zur Person, Aufgaben und zum Betrieb

Teil B) Ausbildungsverhalten

Teil C) Betriebsorganisation und Aufgabenstruktur

Teil D) Beschäftigungsfelder für Kfz-ServicemechanikerInnen nach der Ausbildung

Teil E) Einstellungsverhalten

Zu den erfassten persönlichen Angaben in Teil A) zählen unter anderem das Bundesland des Befragten, seine Qualifikationen und seine Position im Betrieb.

In Teil B) werden die Betriebe zu ihrem Ausbildungsverhalten befragt, insbesondere ob die zweijährige Ausbildung zum Kfz-Servicemechaniker/zur Kfz-Servicemechanikerin überhaupt bekannt ist und ob in dem Betrieb bereits Kfz-ServicemechanikerInnen ausgebildet wurden. Es wurde zudem erhoben, wo Kfz-ServicemechanikerInnen nach ihrer Ausbildung verblieben sind und ob diese in der Vergangenheit als Fachkraft beschäftigt wurden.

Im Teil C) wurde u. a. die Arbeitsorganisation und die Aufgabenstruktur der Betriebe erfragt, insbesondere ob die Organisation des Betriebes in Richtung einer stärkeren Aufteilung zwischen einfachen und schwierigen Aufgabenstellungen möglich und geplant ist und ob es im Betrieb einen Bedarf für qualifiziertes Werkstattpersonal unterhalb der Kfz-Mechatroniker-Qualifikation gibt.

Ob es in dem befragten Betrieb auch Beschäftigungsfelder für Kfz-ServicemechanikerInnen nach ihrer Ausbildung gibt, wurde in Teil D) erfragt. Kern dieses Befragungsteiles war die Ermittlung der Arbeitszeiten, die mit Wartungs-, Inspektions-, Diagnose- und Reparaturaufgaben verbracht werden und die Frage, wie viel Prozent dieser Aufgabenstellungen durch ein zweijährig ausgebildetes Profil eigenständig bearbeitet werden können.

In Teil E) wurde das Einstellungsverhalten der Betriebe untersucht, insbesondere ob die Besetzung von offenen Stellen Schwierigkeiten bereitet und wie lange die Suche nach Bewerbern dauert.

Rücklauf

Grundgesamtheit der Befragung sind alle 38.300 Betriebe, die im Jahr 2009 Mitglied bei einer Kfz-Innung waren. Über Print- und Online-Medien sollte sich die Befragung verbreiten und die Stichprobe somit selbst rekrutieren. Insgesamt haben 1.625 Personen zumindest die erste Seite der Befragung aufgerufen (Bruttostichprobengröße). Leider haben von diesen zunächst interessierten Personen 1.269 den Fragebogen

nicht ausgefüllt. Daraus ergibt sich eine Nettostichprobengröße von 356 Befragten, die den Fragebogen vollständig beantwortet haben. Es existieren folglich 356 auswertbare Datensätze mit plausiblen Angaben. Die berechnete Rücklaufquote auf der Basis der erreichten Personen in den Betrieben liegt bei 21,9 %. Der Rücklauf ist vor dem Hintergrund der Ausführungen zur Datenqualität auf Seite 42 zu bewerten.

Für die Analyse der Betriebsbefragung wurde zusätzlich eine Beschränkung eingeführt. Es wurden ausschließlich die Antworten von Personen mit Personalverantwortung in die Ergebnisgrundlage mit aufgenommen. Dadurch reduziert sich die Stichprobengröße auf 301 Personen (siehe Tabelle 7).

Tabelle 7: Rücklauf der Online-Betriebsbefragung

Merkmal	Ausprägung	Bemerkung
Population	Alle 38.300 Betriebe, die im Jahr 2009 Mitglied bei einer Kfz-Innung waren	Beschreibung der Grundgesamtheit
Durchführungszeitraum	21.04. bis 31.07.2010	Zeitraum der Erhebung
Ausgangsstichprobe	Selbstrekrutierung	Ansprache der Betriebe über Print- und Online-Medien
Bruttostichprobengröße	n = 1.625	Anzahl aller Personen, die zumindest die erste Seite der Befragung aufgerufen haben
Anzahl der Ausfälle	1.269	Fragebögen nicht ausgefüllt
Nettostichprobengröße	356	Anzahl der beendeten Teilnahmen
Rücklaufquote	21,9 %	Berechnet (Nettostichprobengröße geteilt durch Bruttostichprobe)
Auswahlsatz	1 %	Stichprobengröße in Prozent der Population
Auswertbare Datensätze	356	Plausible Angaben der komplett teilnehmenden Betriebe
Ergebnisgrundlage	301	Personen aus Kfz-Betrieben mit Personalverantwortung, plausible Fälle

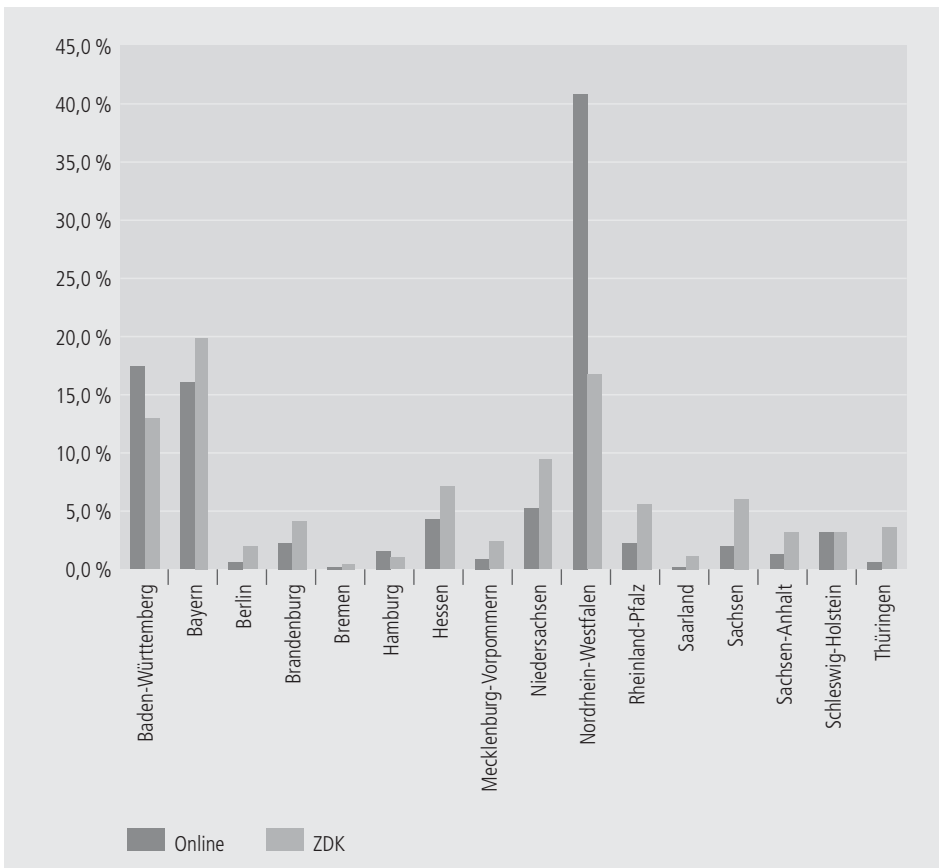
Datenqualität

Um die Qualität der erhobenen Daten beurteilen zu können, werden sie mit den offiziellen Daten vom Zentralverband Deutsches Kraftfahrzeuggewerbe (ZDK) verglichen.

Um zu kontrollieren, ob die Betriebsbefragung wirklich bundesweit angenommen und beantwortet wurde, sind in Abbildung 8 die prozentualen Häufigkeiten der Rückläufe für die Bundesländer der befragten Betriebe dargestellt (Online). Die tatsächliche Verteilung der Betriebe auf die Bundesländer entspricht den rechten Säulen (ZDK).

Über 40 % der teilnehmenden Betriebe der Online-Befragung stammen aus Nordrhein-Westfalen. Obwohl dieses Bundesland das bevölkerungsreichste ist, entfallen laut Angaben des ZDK auf dieses Bundesland lediglich 16,8 % aller Kfz-Betriebe (ZDK 2010). In der vorliegenden Studie ist somit dieses Bundesland überrepräsentiert. Diese systematische Verzerrung ist, wie oben dargestellt, durch den Bekanntheitsgrad des Erprobungsberufs und die zahlreiche Konfrontation mit Befragungen hierzu im Rahmen der länderbezogenen Untersuchungen in Nordrhein-Westfalen und in Schleswig-Holstein zu erklären. In Berlin und den ostdeutschen Ländern überwiegt die Ausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen (vgl. Kapitel 7), was die unterrepräsentative Teilnahme in diesen Ländern erklärt.

Abbildung 8: **Prozentualer Anteil der Rückläufe je Bundesland (Online) im Vergleich zur prozentualen Verteilung der Betriebe im Bundesgebiet (ZDK)**



Insbesondere die Überrepräsentanz nordrhein-westfälischer Betriebe lässt eine un-differenzierte Betrachtung der Bundesergebnisse unangemessen erscheinen. Auf eine mögliche Gewichtung der Daten anhand der Bundesländer wird jedoch verzichtet, weil daraus künstliche Effekte in Bezug auf andere Variablen entstehen können und weil Nordrhein-Westfalen nicht nur in der Stichprobe, sondern auch in der Population eine Sonderrolle spielt. Wo dies für mehr Transparenz und Aufklärung sorgt, werden Gegenüberstellungen der Bundesergebnisse mit den landesspezifischen Ergebnissen aus Nordrhein-Westfalen vorgenommen.

Von den 301 Personen mit Personalverantwortung, die an der Studie teilgenommen haben, stammen alle aus dem Kfz-Gewerbe. Sie lassen sich im Wesentlichen den beiden Betriebstypen der „freien Werkstätten“ und „Vertragswerkstätten“ zuordnen. Die Befragten bekamen die Möglichkeit, ihren Betrieb verschiedenen Typen von Betrieben zuzuordnen. Auch Mehrfachnennungen waren hier möglich. Aus Gründen der Übersichtlichkeit wurden diese Typen ex post zusammengefügt und somit vereinfacht. Schnelldienste oder Reifendienste werden deshalb zu den freien Werkstätten gezählt. Alle Niederlassungen von verschiedensten Marken zählen zu den Vertragswerkstätten. Für Betriebe, die nicht klar in dieses duale Schema passen, gab es die Möglichkeit unter „Sonstiges“ eine freie Antwort zu geben. Hierunter sind vor allem Betriebe für Sonderumbauten oder Fahrzeugveredelung, aber auch Verkehrsbetriebe, Polizeiunternehmen oder kommunale Träger zu verstehen. Darüber hinaus wurden Personalverantwortliche, die sowohl angaben, dass sie eine freie als auch eine vertragsgebundene Werkstatt sind, unter „Sonstiges“ eingeordnet. In diesen Fällen, die sich unter den Bedingungen der Gruppenfreistellungsverordnung (GVO) in den letzten neun Jahren herausgebildet haben, schließen freie Werkstätten keine Händlerverträge, sondern reine Serviceverträge mit den Automobilherstellern ab.

Tabelle 8: **Verteilung nach Betriebstyp**

	Häufigkeit	Prozent
Freie Werkstatt	83	27,6
Vertragswerkstatt	180	59,8
Sonstiges	38	12,6
Gesamt	301	100,0

59,8% der Betriebe sind Vertragswerkstätten, 27,6% sind freie Werkstätten und 12,6% fallen in die Kategorie „Sonstiges“ (siehe Tabelle 8). Wie schon zuvor bei der Häufigkeitsverteilung für die Bundesländer wird auch diese Angabe mit den offiziellen Daten vom Zentralverband Deutsches Kraftfahrzeuggewerbe (ZDK) verglichen.

Seit 2004 liegt die Anzahl der Vertragswerkstätten bei ca. 50 % (Zentralverband Deutsches Kraftfahrzeuggewerbe e.V. 2005, 2006, 2007, 2008). In dieser Untersuchung sind somit die Vertragswerkstätten überrepräsentiert.

Eine weitere Kennzahl zur Überprüfung der Datenqualität ist die Betriebsgröße. Im Online-Fragebogen wurden die Befragten gebeten anzugeben, wie viele sozialversicherungspflichtige MitarbeiterInnen in ihrem Betrieb beschäftigt sind.

Tabelle 9: Anzahl sozialversicherungspflichtiger Mitarbeiter, 20 fehlende Angaben

Sozialversicherungspflichtige Mitarbeiter	Häufigkeit	Prozent
1–4	50	17,8
5–9	46	16,4
10–19	60	21,4
20–49	57	20,3
50 oder mehr	68	24,2
Gesamt	281	100,0

Laut Angaben des ZDK hatte jeder Kfz-Betrieb im Jahr 2009 durchschnittlich zwölf MitarbeiterInnen (ZDK 2009). Die durchschnittliche Anzahl sozialversicherungspflichtiger MitarbeiternInnen in der Betriebsbefragung beträgt über alle Betriebstypen 39 und liegt damit deutlich über dem bundesweiten Durchschnitt. Große Betriebe sind in dieser Betriebsbefragung überrepräsentiert (siehe Tabelle 9). Knapp ein Viertel der befragten Betriebe beschäftigt 50 oder mehr MitarbeiterInnen. Im größten Betrieb der Befragung arbeiten 492 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, und der kleinste Betrieb besteht aus lediglich einem Mitarbeiter. Diese starke Verzerrung der Stichprobe bezüglich der Betriebsgröße hat Einfluss auf die Interpretation der Daten, die im Ergebnisteil an den entsprechenden Stellen thematisiert werden.

5.1.2 Durchführung, Rücklauf und Datenqualität der Auszubildendenbefragung

Durchführung

Bei der Befragung von Kfz-ServiceMechanikern/Kfz-ServiceMechanikerinnen handelte es sich um eine schriftliche Befragung (Paper/Pencil). Gerichtet war der Fragebogen an Kfz-ServiceMechanikerInnen-Auszubildende, die am Ende ihrer Ausbildung stehen. Die Zielgruppe wurde mit Unterstützung des ZDK im Zuge der Gesellenprüfung erreicht. Der zweiseitige Fragebogen umfasste insgesamt 17 Fragen,

unter denen sich drei Filterfragen befanden. Neben geschlossenen Fragen, mit und ohne Mehrfachantworten, gab es auch die Möglichkeit bei offenen Fragen individuelle Antworten zu geben.

Im ersten Abschnitt wurden Fragen zum persönlichen Hintergrund des Auszubildenden gestellt. Danach folgten Angaben zu den jeweiligen Ausbildungsbetrieben bzw. Werkstätten. Im dritten Teil sind Fragen zur Zufriedenheit mit der Ausbildung und zu den Beschäftigungs- und Entwicklungsperspektiven nach der Ausbildung enthalten. Als Letztes wurden die teilnehmenden Jugendlichen gefragt, ob sie damit einverstanden sind, ein Jahr nach ihrer Abschlussprüfung erneut befragt zu werden. Für diesen Zweck bestand die Möglichkeit der Kontaktdatenangabe am Ende des Fragebogens.

Rücklauf

Zur Sicherstellung eines hohen Rücklaufs wurden die Fragebögen vom ZDK den schriftlichen Gesellenprüfungen beigelegt. Somit konnten die Auszubildenden nach der Prüfung unter Aufsicht der Prüfer ihre Antworten geben, ohne dass die Gefahr individueller Ausfälle wegen falscher Adressen oder mangelndem Interesse bestand. Wenn es zu Ausfällen kam, dann aufgrund einer fehlenden Beteiligung auf der Ebene von Prüfungsstandorten.

Tabelle 10: Rücklauf der Auszubildendenbefragung

Merkmal	Ausprägung	Bemerkung
Population	Alle Auszubildenden zum Kfz-Service-mechaniker/zur Kfz-Service-mechanikerin, die im Jahr 2010 zur Gesellenprüfung zugelassen wurden	Beschreibung der Grundgesamtheit
Durchführungszeitraum	Mai/Juni 2010	Zeitraum der Erhebung
Ausgangsstichprobe	Vollerhebung	Vollerhebung
Bruttostichprobengröße	n = 1.492, darunter: 1.226 vom ZDK weitergegeben 111 direkter Versand Berlin 100 direkter Versand Bayern 30 direkter Versand Baden-Württemberg 25 direkter Versand Sachsen	Anzahl aller herausgegebenen Fragebögen
Anzahl der Ausfälle	751	Fragebögen nicht zurückgeschickt
Nettostichprobengröße	741	Anzahl der zurückgeschickten Fragebögen
Rücklaufquote	49,66 %	Berechnet (Nettostichprobengröße geteilt durch Bruttostichprobengröße)
Auswertbare Bögen	712	Plausible Angaben
Ergebnisgrundlage	622	Auszubildende der Kohorte 2008

Grundgesamtheit ist die Zahl der im Jahr 2010 zur Prüfung zugelassenen Auszubildenden. Diese setzt sich zusammen aus der Menge neu abgeschlossener Verträge im Jahr 2008 abzüglich der AusbildungsabbrecherInnen und derjenigen Personen, die ihre Ausbildung verkürzten oder verlängerten.

Die Erhebung wurde bundesweit durchgeführt. Insgesamt füllten 741 Personen den Fragebogen aus.

Datenqualität

Die folgende Abbildung 9 bezieht sich ausschließlich auf die Rückläufe der Kohorte 2008 ($n = 511$). Der prozentuale Anteil der befragten Auszubildenden der Stichprobe wurde dem Anteil der geschlossenen Neuverträge je Bundesland im Jahr 2008 gegenübergestellt.

Die meisten Fragebögen wurden wiederum in Nordrhein-Westfalen ausgefüllt. 30,3 % der Befragten absolvieren ihre Ausbildung in diesem Bundesland. Auch laut Angaben des BIBB wurden dort im Jahr 2008 mit 42,4 % die mit Abstand meisten Neuverträge abgeschlossen. Weiterhin sehr stark vertreten sind neben Schleswig-Holstein die Bundesländer Bayern (15,9 %) und Berlin (11,4 %). Sie sind im Vergleich zu den Zahlen des BIBB in der Studie leicht überrepräsentiert.

Keine Fragebögen sind hingegen aus den beiden Stadtstaaten Bremen und Hamburg sowie aus den Bundesländern Mecklenburg-Vorpommern und dem Saarland eingegangen. Im Saarland und in Bremen sind im Jahr 2008 auch keine Ausbildungsverträge geschlossen worden (vgl. Abbildung 10), und in Mecklenburg-Vorpommern sind 100 % der Ausbildungsverträge nicht mit Betrieben geschlossen worden (vgl. Tabelle 67).

Der Anteil von Frauen im Ausbildungsberuf Kfz-ServicemechanikerIn ist, wie in den meisten technischen Berufen, sehr gering. Lediglich 3,5 % der Befragten sind weiblich (siehe Tabelle 11). Die Stichprobe entspricht hier ebenfalls exakt dem bundesdeutschen Durchschnitt.

Das durchschnittliche Alter der Befragten zum Zeitpunkt der Abschlussprüfung liegt bei 22 Jahren (vgl. Abbildung 11). Die meisten Befragten sind im Jahr 1990 geboren worden und somit am Ende ihrer Ausbildung 20 Jahre alt (Modalwert). Dies entspricht annähernd dem Durchschnittsalter der Kohorte 2008 von 19,7 Jahren (vgl. BIBB 2008).

Abbildung 9: Rücklauf (Erhebung) und Neuverträge (BIBB) der Kohorte 2008

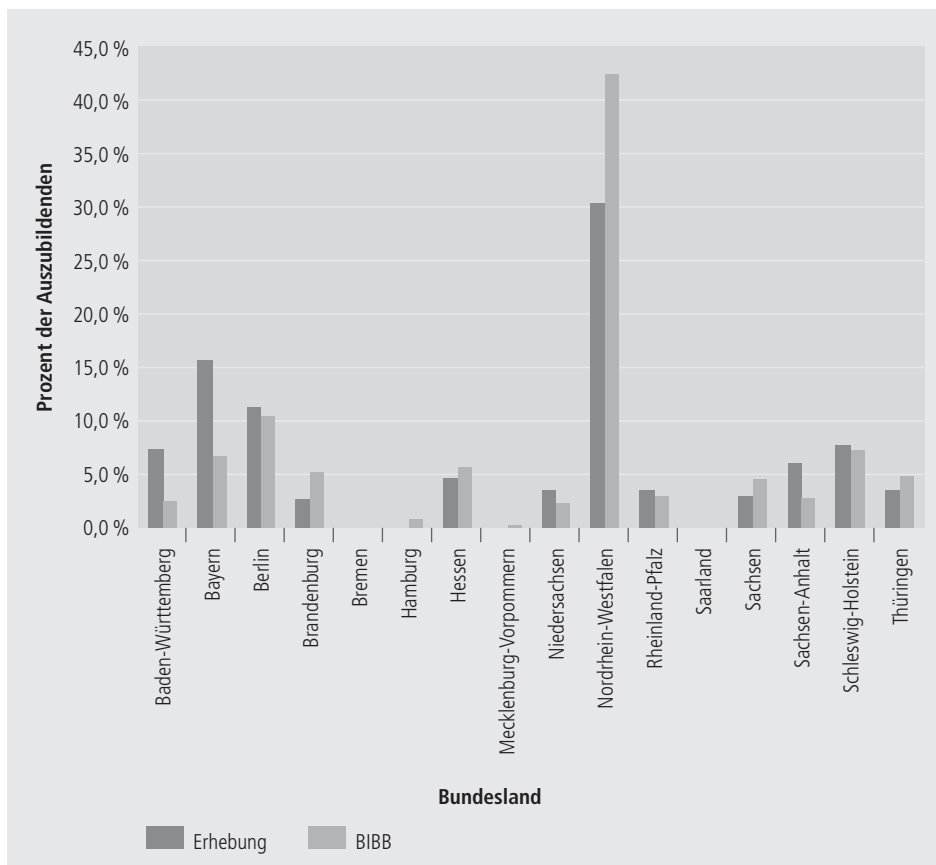


Tabelle 11: Geschlecht der befragten Auszubildenden

	Häufigkeit	Prozent
weiblich	26	3,5
männlich	714	96,5
Gesamt	740 ¹⁸	100,0

18 Ein Befragter hat keine Angabe zu seinem Geschlecht gemacht.

Die Befragten haben jedoch nicht alle ihre Ausbildung zum selben Zeitpunkt begonnen, obwohl durch den Zeitpunkt der Erhebung im Jahr 2010 ausschließlich die Kohorte 2008 zu erwarten gewesen wäre (siehe Tabelle 12). Stattdessen wurden vier Kohorten erfasst. Die Auszubildenden gehören den Jahrgängen 2006 bis 2009 an, wobei 87,4 % der Auszubildenden der Kohorte 2008 angehören.

Abbildung 10: Altersverteilung der befragten Auszubildenden zum Zeitpunkt der Abschlussprüfung

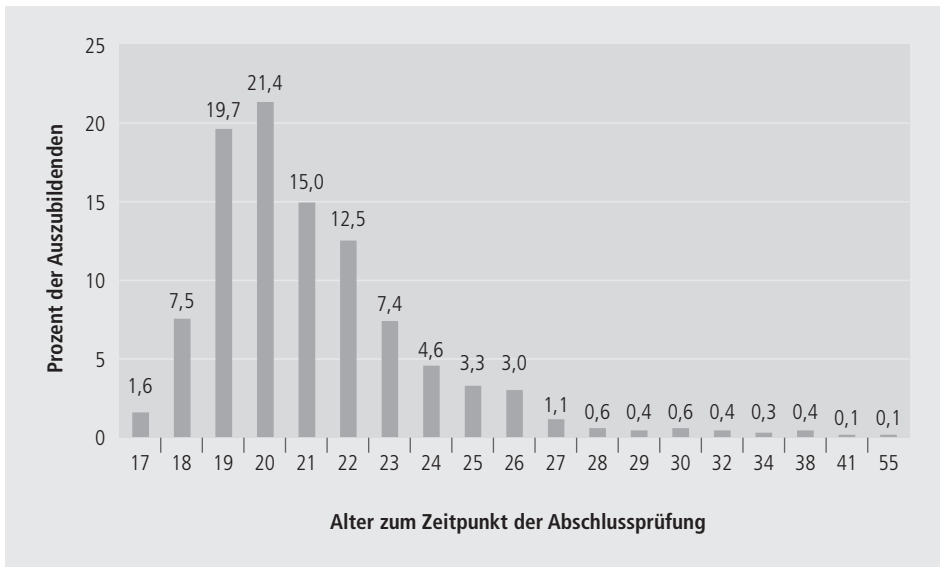
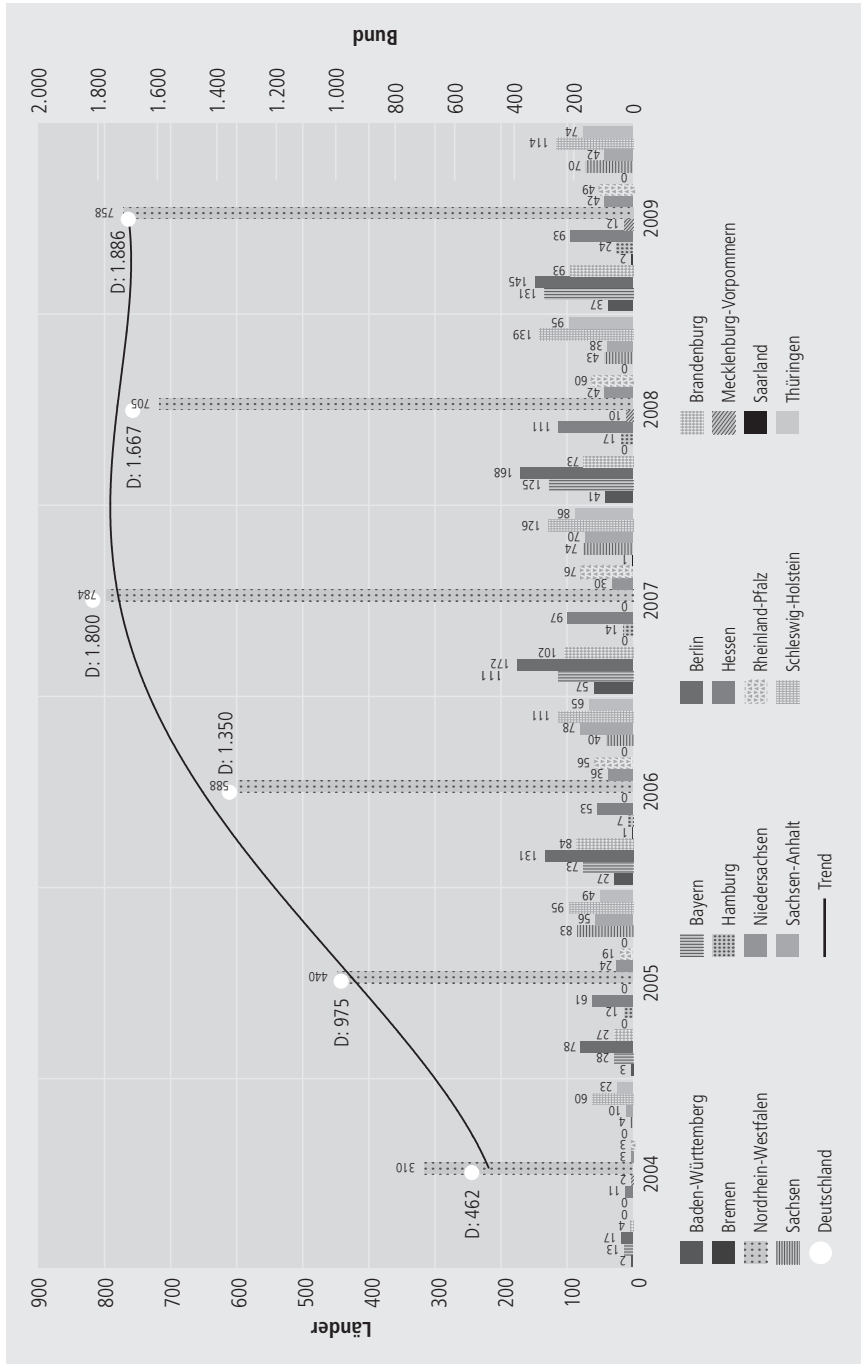


Tabelle 12: Ausbildungsbeginn der befragten Auszubildenden

	Häufigkeit	Prozent
2006	4	0,6
2007	62	8,7
2008	622	87,4
2009	24	3,4
Gesamt	712 ¹⁹	100,0

19 29 Personen (3,9 %) haben ihren Ausbildungsbeginn nicht angegeben.

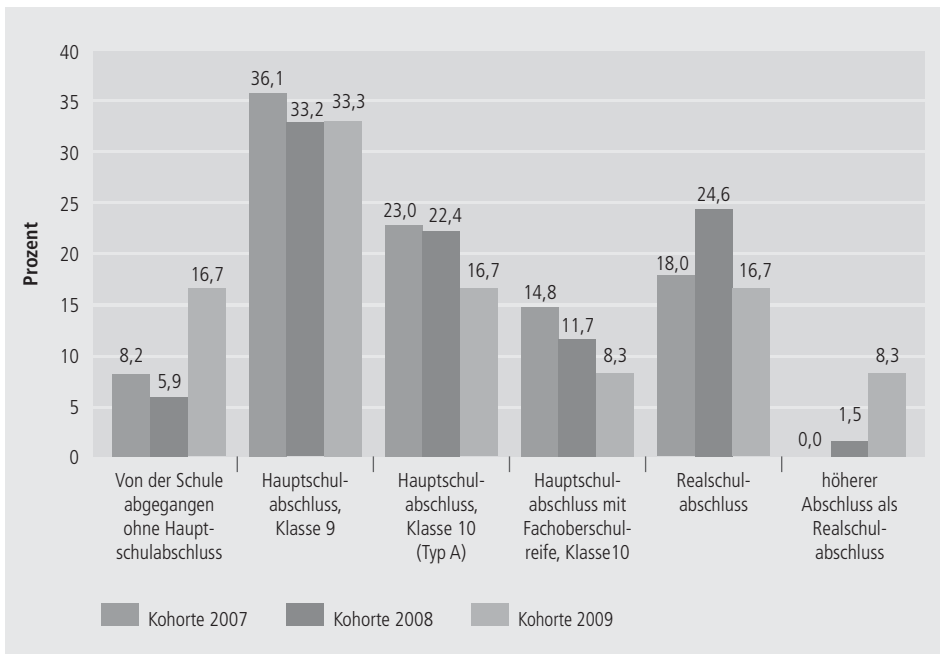
Abbildung 11: Entwicklung der Neuabschlüsse zur Ausbildung zum Kfz-Servicemechaniker/zur Kfz-Servicemechanikerin (Basis: BIBB-Befragungen zum 30.9. des jeweiligen Jahres, ab 2008: zum 31.12. ohne Bereinigung)



Warum auch Jugendliche aus anderen Jahrgängen ihre Prüfung im Jahr 2010 ablegen, kann unterschiedliche Ursachen haben, wie eine gleichzeitige Betrachtung der Altersverteilung bzw. der Bildungsvoraussetzungen nahelegt.

Bei den insgesamt 62 Personen der Kohorte 2007 liegt das durchschnittliche Alter bei 22,24 Jahren. Da sie ein Jahr eher ihre Ausbildung begonnen haben, ist der Altersunterschied von etwas mehr als einem Jahr bei Ausbildungsende im Vergleich zur Kohorte 2008 eine logische Folge. Es könnte sich bei diesen Auszubildenden demnach um die nicht erfolgreichen Prüfungsteilnehmer des Jahres 2009 handeln oder um Jugendliche, die ihre Ausbildung gemäß § 8 Abs. 2 BBiG verlängert haben. Für die vier Personen der Kohorte 2006 können diese Bedingungen ebenso zutreffen, wobei auch fehlerhafte Angaben nicht auszuschließen sind.

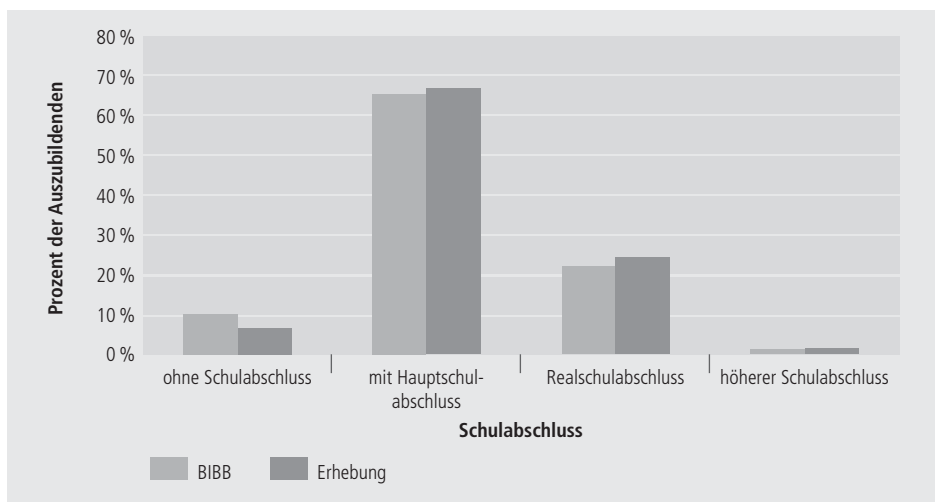
Abbildung 12: Allgemein bildender Schulabschluss



Eine ganz andere Altersverteilung weist die Kohorte 2009 auf, die mit 24 Personen jedoch nur einen kleinen Teil der Gesamtstichprobe ausmacht (3,4%). Ihr durchschnittliches Alter liegt mit 23,48 Jahren deutlich über dem der anderen Kohorten. Die meisten Personen sind 21 Jahre alt (21,0%). Prozentual gesehen gibt es aber auch überdurchschnittlich viele Personen, die 25 Jahre alt sind (13,0%). Bei diesen

Auszubildenden kann es sich um Personen handeln, die gemäß § 8 Abs. 1 BBiG ihre Ausbildung verkürzten und bereits nach einem Jahr zur Prüfung zugelassen wurden, oder auch um Umschüler. Ebenso ist es möglich, dass es sich bei den betreffenden Auszubildenden nicht um Mitglieder der Kohorte 2009 im eigentlichen Sinne handelt. Stattdessen könnten sie bereits im Jahr 2008 vergeblich versucht haben, einen Ausbildungsplatz zu erhalten, mündeten aber im Zuge der Nachvermittlung erst im Januar oder Februar in ein Vertragsverhältnis ein. Wahrscheinlich ist, dass beide Ursachen eine Rolle spielen, wie ein Blick auf die Bildungsabschlüsse der Kohorte 2009 zeigt (vgl. Abbildung 12).

Abbildung 13: Vergleich der Schulabschlüsse zwischen Stichprobe und BIBB-Statistik



Unter den BeginnerInnen der Ausbildung im Jahr 2009 der Stichprobe befinden sich doppelt so viele Personen ohne Hauptschulabschluss wie in der Kohorte von 2007 (siehe Abbildung 12). Der Anteil der RealschülerInnen liegt dagegen unter dem Durchschnitt der anderen Jahrgänge. Andererseits weist diese Kohorte aber auch überdurchschnittlich viele Personen mit einem höheren Abschluss als den Realschulabschluss auf (8,3%).

Wegen des unbestimmten Hintergrunds der Kohorten 2006, 2007 und 2009 sowie der kleinen Fallzahlen werden die folgenden Analysen ausschließlich anhand der Kohorte 2008 vorgenommen, für die eine sehr hohe Übereinstimmung zwischen Erhebung und tatsächlicher Verteilung der Schulabschlüsse feststellbar ist (vgl. Abbildung 13). Die weiteren Auswertungen wurden mit der so bereinigten Stichprobe mit einer Fallzahl von 622 durchgeführt.

5.1.3 Durchführung, Rücklauf und Datenqualität der Kammerbefragung

Durchführung

Die Online-Befragung richtete sich an Verantwortliche für die Eintragung der Berufsausbildungsverhältnisse der zuständigen Stellen (Handwerkskammern sowie Industrie- und Handelskammern). Sie wurde in der Zeit vom 19.04.2010 bis zum 31.07.2010 online bereitgestellt. Der Fragebogen umfasste elf zum Teil offene Fragen auf sechs Seiten. Nach der Begrüßungsseite, auf der das Projekt kurz erläutert wird, folgen Fragen zur Kammer des Befragten. Danach folgen die zwei Bereiche

- A) Angaben zu den Berufsausbildungsverträgen und
- B) Angaben zum Durchstieg,

mit jeweils mehreren Teilfragen.

Bei Teil A) handelte es sich um eine Bestandserhebung der geschlossenen Ausbildungsverträge. In der ersten Frage wurde einerseits zwischen den beiden Ausbildungsberufen Kfz-ServicemechanikerIn und Kfz-MechatronikerIn und andererseits zwischen den Kohorten 2007 bis 2009 unterschieden. In der zweiten Frage wurde untersucht, mit wem die Kfz-ServicemechanikerInnen der Kohorte 2008 ihren Ausbildungsvertrag geschlossen haben. Dieser Teil endete mit der Frage, wie viele Absolventen/Absolventinnen des Jahres 2009 der Berufsausbildung zum Kfz-Servicemechaniker/zur Kfz-Servicemechanikerin ihre Ausbildung in einem fahrzeugtechnischen Beruf fortsetzen werden.

Teil B) knüpfte genau an diese Frage an und beschäftigte sich mit dem Durchstieg der Auszubildenden. Für verschiedene fahrzeugtechnische Berufe wurde erfragt, ob die Fortführung der Ausbildung in dem jeweiligen Bezirk des Befragten sichergestellt ist. Daran schloss sich die Frage an, wie häufig Auszubildende oder deren Betriebe eine Anfrage auf Durchstieg bei der zuständigen Stelle stellen. Schließlich konnten die häufigsten Probleme beim Durchstieg geäußert werden.

Rücklauf

Grundgesamtheit der Erhebung waren alle Verantwortlichen, die für die Eintragung der Berufsausbildungsverhältnisse zuständig sind. Die Erhebung wurde bundesweit und online durchgeführt. Insgesamt besuchten 698 Personen die Umfrage. 532 (76,2%) von ihnen brachen die Befragung ab. Insgesamt haben 166 Personen (23,7%) die Umfrage komplett gesichtet (vgl. Tabelle 13).

Tabelle 13: Stichprobe der befragten Kammern

Zuordnung	Häufigkeit	Prozent
Handwerkskammer	166	100,0 %
Industrie- und Handelskammer	101	61,0
keine Angabe	6	3,6
Gesamt	59	35,4

Datenanalysen zeigen, dass von diesen 166 Personen 101 zwar die gesamte Umfrage ansahen, jedoch keine Frage beantworteten. Dies ist dadurch zu erklären, dass die Befragung die Verfügbarkeit detaillierter Daten zu den eingetragenen Ausbildungsverhältnissen erforderte, die sicher häufig zunächst beschafft werden mussten, um sie dann in einem weiteren Durchgang in den Fragebogen einzugeben. Weiterhin wurden für sechs Kammern jeweils zweimal Angaben gemacht (vgl. Tabelle 13). Für die Analyse der Kammern bleiben somit die Angaben von 59 Personen, die fortan als Datenbasis herangezogen werden.

Tabelle 14: Rücklauf der Onlinebefragung von HWKs und IHKs

Merkmal	Ausprägung	Bemerkung
Population	Verantwortliche der 133 zuständigen Stellen für die Eintragung der Berufsausbildungsverhältnisse $N_{\text{IHK}} = 80$ $N_{\text{HWK}} = 53$	Beschreibung der Grundgesamtheit. Zu beachten ist, dass evtl. nicht in jeder Kammer Kfz-Service-mechanikerInnen gemeldet sind.
Durchführungszeitraum	19.04. bis 31.07.2010	Zeitraum der Erhebung
Ausgangsstichprobe	Vollerhebung	Die Ausbildungsverantwortlichen aller Kammern wurden persönlich per E-Mail angeschrieben
Bruttostichprobengröße	698	Anzahl aller Personen, die zumindest die erste Seite der Befragung aufgerufen haben
Anzahl der Ausfälle	532	Fragebögen nicht ausgefüllt
Nettostichprobengröße	166	Anzahl der beendeten Teilnahmen
Rücklaufquote	23,8 %	Berechnet (Nettostichprobe geteilt durch Bruttostichprobe)
Auswertbare Datensätze	59	Plausible Angaben der komplett teilnehmenden Kammern
Auswahlsatz	44,4 %	Stichprobengröße in Prozent der Population (Bezug: alle Kammern)

Datenqualität

Insgesamt wurden 59 von 133 Kammern in Deutschland erreicht. Das entspricht einem Auswahlsatz von etwa 44 %. Durch eine Selektion der Stichprobe per Hand wurde sichergestellt, dass es bei keiner Kammer zu einer Doppelteilnahme gekommen ist. Ob Doppelteilnahmen aufgrund von Beteiligungen der regionalen Geschäftsstellen und gleichzeitig der Hauptgeschäftsstelle entstanden, kann jedoch nicht beurteilt werden.

In Deutschland existieren 53 Handwerkskammern²⁰, die teilweise für ein ganzes Bundesland oder nur für bestimmte Regierungsbezirke bzw. Land- und Stadtkreise zuständig sind. An der vorliegenden Studie haben 33 Vertreter von Handwerkskammern teilgenommen. Der Großteil der Ausbildungsverträge der Kohorte 2008 (88,5 %) entfällt auf den Einzugsbereich der Handwerkskammern.

Etwas größer ist die Zahl der in Deutschland existierenden Industrie- und Handelskammern (80), die über Hauptgeschäftsstellen und oft auch über regionale Geschäftsstellen für die Außenbezirke verfügen.²¹

Für das Jahr 2008 wurden insgesamt 1.719 neue Ausbildungsverträge zum Kfz-Servicemechaniker/zur Kfz-Servicemechanikerin bei den Kammern eingetragen (BIBB 2008). Davon entfielen 1.521 (88,5 %) auf die Handwerkskammern und nur 198 auf die Industrie- und Handelskammern (11,5 %). Vor diesem Hintergrund sind die Industrie- und Handelskammern in der Stichprobe als überrepräsentiert zu betrachten (siehe Tabelle 15).

Tabelle 15: Handwerkskammer sowie Industrie- und Handelskammer in der Stichprobe

Zuordnung	Anzahl	Prozent
Handwerkskammer	33	55,9
Industrie- und Handelskammer	19	32,2
keine Angabe	7	11,9
Gesamt	59	100,0

20 Eine Liste der einzelnen Handwerkskammern und deren Kammerbezirke findet sich unter <http://www.zdh.de/handwerksorganisationen/handwerkskammern/adressen.html>.

21 Eine Liste der einzelnen Industrie- und Handelskammern sowie deren Geschäftsstellen findet sich unter <http://www.dihk.de/inhalt/ihk/adressen.pdf>.

Die einzelnen Kammerbezirke wurden den jeweiligen Bundesländern zugeordnet und der Anzahl der existierenden HWKs und IHKs gegenübergestellt (siehe Tabelle 16).

Tabelle 16: Verteilung der teilnehmenden Kammern auf die Bundesländer

Bundesland	Stichprobe	Population	
	Handwerkskammer/ Industrie- und Handelskammer	Anzahl Handwerkskammer	Anzahl Industrie- und Handelskammer
Baden-Württemberg	9	8	12
Bayern	6	6	9
Berlin	2	1	1
Brandenburg	4	3	3
Bremen	2	1	2
Hamburg	0	1	1
Hessen	6	3	10
Mecklenburg-Vorpommern	1	2	3
Niedersachsen	8	6	7
Nordrhein-Westfalen	9	7	16
Rheinland-Pfalz	3	4	4
Saarland	0	1	1
Sachsen	6	3	3
Sachsen-Anhalt	1	2	2
Schleswig-Holstein	1	2	3
Thüringen	1	3	3
Gesamt	59	53	80

Die meisten teilnehmenden Kammern liegen in Baden-Württemberg und in Nordrhein-Westfalen. Aus diesen beiden Bundesländern haben jeweils neun Vertreter den Fragebogen beantwortet. Auch Niedersachsen ist mit acht Teilnehmern/Teilnehmerinnen stark vertreten. Keine Rückmeldung kam hingegen aus Hamburg und aus dem Saarland.

Die TeilnehmerInnen der Befragung wurden zu ihrer Position in der Kammer befragt. Diese Frage war offen gestellt und wurde im Nachhinein zu den zwei Kategorien „Aus- und Weiterbildung“ und „Prüfungswesen und Lehrlingsrolle“ zusammengefasst. In einer dritten Kategorie „Sonstiges“ wurden die inhaltlich nicht zuzuordnenden Fälle verzeichnet.

Tabelle 17: **Position der Befragten in der Kammer**

Position	Häufigkeit	Prozent
Aus- und Weiterbildung	39	68,4
Prüfungswesen und Lehrlingsrolle	5	8,8
Sonstiges	13	22,8
Gesamt	57	100,0

Die meisten Personen (68,4%) gaben an, im Bereich der Aus- oder Weiterbildung beschäftigt zu sein. Sie arbeiten unter anderem als AbteilungsleiterIn im Bereich Berufliche Bildung, als Aus- und WeiterbildungsberaterIn oder als BildungsreferentIn. Lediglich fünf Personen (8,8%), die an der Befragung teilgenommen haben, kümmern sich um das Prüfungswesen oder die Lehrlingsrolle. Sie agieren als LeiterIn der Lehrlingsrolle oder arbeiten als PrüfungssachbearbeiterIn. Der Kategorie „Sonstiges“ wurden vor allem Befragte zugeordnet, die lediglich ihre Stellung in der Kammer angegeben haben und darüber hinaus keine Angabe zur inhaltlichen Ausrichtung ihrer Position machten. 13 Personen gaben Positionen wie zum Beispiel FachbereichsleiterIn, AbteilungsleiterIn oder GeschäftsführerIn an (siehe Tabelle 17).

In Tabelle 18 sind die Angaben der Kammervertreter den offiziellen Zahlen des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) gegenübergestellt. Es zeigt sich, dass die in der Stichprobe erreichten Kammern Auskünfte zu mehr als 60% aller Ausbildungsverhältnisse in den Berufen Kfz-Service-MechanikerIn und Kfz-MechatronikerIn treffen können.

Der hohe Auswahlatz der Stichprobe, die gleichmäßige Verteilung über die Bundesländer und die Positionen der Befragten innerhalb der Kammern lassen darauf schließen, dass die Stichprobendaten in hohem Maße aussagekräftig für die Population sind.

Tabelle 18: Angaben in der Stichprobe der Kammern zu den neu eingetragenen Ausbildungsverträgen im Vergleich mit den Zahlen vom BIBB

	2007	2008	2009
Kfz-ServicemechanikerIn (Stichprobe)	1.135	1.133	1.168
Kfz-ServicemechanikerIn (BIBB)	1.866	1.719	1.776
Kfz-MechatronikerIn (Stichprobe)	14.198	13.068	12.212
Kfz-MechatronikerIn (BIBB)	21.582	19.956	18.141

5.1.4 Durchführung, Rücklauf und Datenqualität der Befragung der Innungen/ Prüfungsausschüsse

Durchführung

Bei der Befragung von Kfz-Innungen handelte es sich ebenfalls um eine Online-Befragung. Der Fragebogen umfasste insgesamt sieben Fragen. Neben geschlossenen Fragen ohne Mehrfachantwortmöglichkeiten gab es auch die Möglichkeit, bei offenen Fragen individuelle Antworten zu geben.

Im ersten Abschnitt wurden Fragen zur Abschlussprüfung von Kfz-Servicemechanikern/ Servicemechanikerinnen gestellt und mit der von Kfz-Mechatronikern/ Kfz-Mechatronikerinnen verglichen. Danach gab es die Möglichkeit, Vorschläge zur Verbesserung der Abschlussprüfung zu unterbreiten. Im letzten Teil wurde von den Innungen beurteilt, inwieweit die zweijährige Ausbildung zum Kfz-Servicemechaniker/ zur Kfz-Servicemechanikerin ausreicht, um eine angemessene berufliche Handlungsfähigkeit abzusichern.

Rücklauf

Um MitarbeiterInnen der Innungen für die Teilnahme an der Befragung zu gewinnen, wurden über den ZDK Anschreiben an alle 239 Innungen verfasst und im Zuge der Abschlussprüfungen zugestellt. Auf diese Weise konnten 105 Personen zum Aufruf der Online-Umfrage veranlasst werden, von denen 35 den Fragebogen vollständig ausfüllten (siehe Tabelle 19).

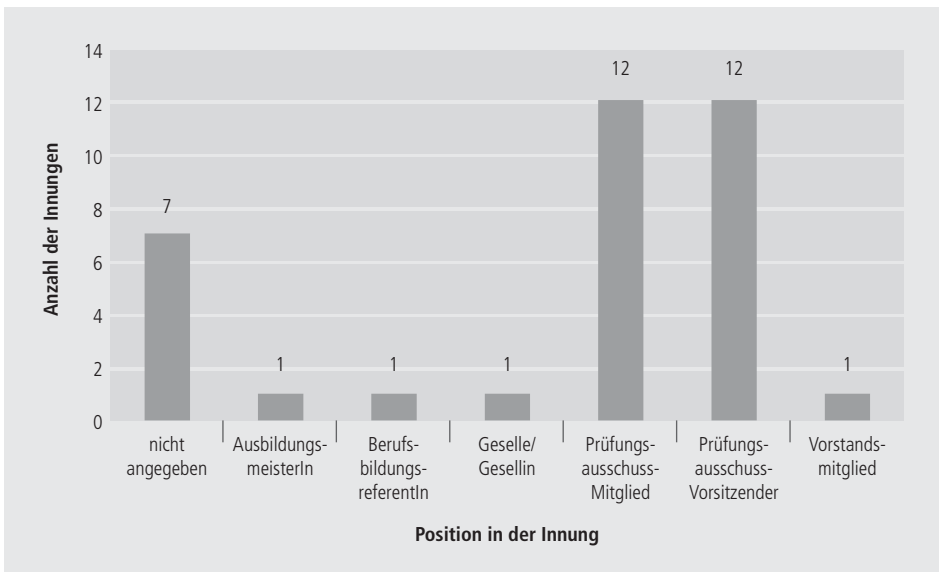
Da keine Informationen darüber vorliegen, in wie vielen Innungsbezirken tatsächlich Kfz-ServicemechanikerInnen ausgebildet werden, ist eine genaue Bestimmung der Grundgesamtheit nicht möglich. Für den Fall, dass in jeder Innung zumin-

dest ein Auszubildender/eine Auszubildende vertreten ist, läge sie bei 239 (Gesamtzahl aller Kfz-Innungen). Somit wurden über die Online-Befragung mindestens 15 % der Grundgesamtheit erfasst (Auswahlsatz).

Datenqualität

Um Aussagen zur Qualität der gesammelten Daten treffen zu können, kann geprüft werden, ob es aus bestimmten Innungen Mehrfachteilnahmen gegeben hat und ob die antwortenden Personen tatsächlich qualifiziert sind, den Fragebogen zu beantworten. Sowohl der Innungsbezirk als auch die Position innerhalb der Innung wurden offen erhoben. Dabei ist es zu keiner doppelten Nennung eines Bezirks gekommen. Die Positionen der Befragten sind in Abbildung 14 wiedergegeben.

Abbildung 14: Position der Befragten innerhalb der Innung, n = 35



Mit 24 Nennungen waren weit über die Hälfte der Befragten Mitglieder oder Vorsitzende des Prüfungsausschusses und damit sehr gut über die Abläufe in den Abschlussprüfungen informiert. Trotz der kleinen Zahl an Antwortenden gibt es keine Hinweise auf eine mangelnde Verlässlichkeit der erhobenen Daten.

Tabelle 19: Rücklauf der Onlinebefragung von Kfz-Innungen

Merkmal	Ausprägung	Bemerkung
Population	Kfz-Innungen, in denen Betriebe vertreten sind, die Kfz-ServicemechanikerInnen ausbilden. Innungen (gesamt): 239	Beschreibung der Grundgesamtheit
Durchführungszeitraum	21.04. bis 31.07.2010	Zeitraum der Erhebung
Ausgangsstichprobe	Vollerhebung	ZDK: Versand eines Anschreibens gemeinsam mit Prüfungsunterlagen (Bezirke ohne ZDK-Prüfungen separat per E-Mail)
Bruttostichprobengröße	n = 105	Anzahl aller Personen, die zumindest die erste Seite der Befragung aufgerufen haben
Anzahl der Ausfälle	70	Fragebögen nicht ausgefüllt
Nettostichprobengröße	35	Anzahl der beendeten Teilnahmen
Rücklaufquote	33,3 %	Berechnet (Nettostichprobengröße geteilt durch Bruttostichprobe)
Auswahlsatz	14,6 %	Stichprobengröße in Prozent der Population (Bezug: alle Innungen)
Auswertbare Datensätze	35	Plausible Angaben der komplett teilnehmenden Innungen

5.1.5 Durchführung, Rücklauf und Datenqualität der Befragung der Lehrkräfte

Durchführung

Bei der Befragung von Berufsschullehrern und -lehrerinnen handelte es sich um eine Online-Befragung. Gerichtet war der Fragebogen an Berufsschullehrkräfte, die Kfz-ServicemechanikerInnen und Kfz-MechatronikerInnen ausbilden.

Der Fragebogen wurde in der Zeit vom 19.04. bis zum 31.07.2010 online bereitgestellt und umfasste insgesamt 14 Fragen. Neben geschlossenen Fragen ohne Mehrfachantwortmöglichkeiten gab es auch die Möglichkeit bei offenen Fragen individuelle Antworten zu geben.

Im ersten Abschnitt wurden Fragen zur Person und Aufgabe der teilnehmenden Lehrkraft sowie zu deren Berufsschule gestellt. Im zweiten Teil wurden Informationen zu angewandten Integrations- und Förderinstrumenten abgefragt, bevor im dritten Teil Angaben zu Erfahrungen im Unterricht mit Kfz-Servicemechanikern/Kfz-Servicemechanikerinnen gemacht werden konnten. Der vierte Teil umfasste Angaben zur Unterrichtsorganisation, und im fünften wurden die Lehrkräfte gebeten, Hinweise für mögliche Veränderungen der Ausbildung zu geben.

Rücklauf

Für die Befragung der Lehrkräfte ergibt sich das Problem, dass die Grundgesamtheit aller Lehrkräfte mit Kontakt zu Kfz-Servicemechanikern/Kfz-Servicemechanikerinnen kaum zu bestimmen ist. Zwar ist bekannt, wie viele Lehrkräfte statistisch pro Kfz-ServicemechanikerIn verfügbar sind. Die Schüler-Lehrer-Relation in Berufsschulen beträgt 38,7 Schüler je Lehrer (vgl. KMK 2007, S. XII). Im Jahr 2008 wurden 3.342 Kfz-ServicemechanikerInnen beschult, was zu einer Population von 86 Lehrkräften führen würde. Wie viele Personen jedoch tatsächlich Erfahrungen im Unterricht mit Kfz-Servicemechanikern/Kfz-Servicemechanikerinnen haben ist unklar, weil neben einigen Fachklassen zahlreiche gemischte Klassen für Kfz-ServicemechanikerInnen und Kfz-MechatronikerInnen eingerichtet wurden, sodass prinzipiell auch jede Lehrkraft für den Ausbildungsberuf Kfz-MechatronikerIn als Grundgesamtheit bestimmt werden kann. Dabei handelt es sich bei 69.948 Kfz-Mechatronikern/Kfz-Mechatronikerinnen im Jahr 2008 statistisch um 1.807 Lehrkräfte. Entsprechend schwierig war eine gezielte Ansprache der gewünschten Zielgruppe.

Tabelle 20: Übersicht Grundgesamtheit und Rückläufe der Lehrkräfte-Erhebung

Merkmal	Ausprägung	Bemerkung
Population	Etwa 100 Berufsschulen, an denen Kfz-ServicemechanikerInnen unterrichtet werden	Individualebene: 86 Lehrkräfte, die statistisch gesehen Kfz-ServicemechanikerInnen unterrichten; 1807 Lehrkräfte, die Kfz-MechatronikerInnen unterrichten Schulebene: ca 100 Berufsschulen mit Ausbildungsgängen im Berufsfeld Fahrzeugtechnik
Durchführungszeitraum	19.04. bis 31.07.2010	Zeitraum der Erhebung
Ausgangsstichprobe	Vollerhebung auf Ebene der Berufsschulen, unkontrollierte Stichprobenziehung auf Lehrkräfteebene	Anschreiben aller Berufsschulen, in denen Kraftfahrzeugtechnik unterrichtet wird. Die Teilnahme einzelner Lehrkräfte wurde über die Schulen selbst organisiert. Gleichzeitig unkontrollierte Ansprache über die Online-Medien.
Bruttostichprobengröße	728	Anzahl aller Personen, die zumindest die erste Seite der Befragung aufgerufen haben
Anzahl der Ausfälle	663	Fragebogen nicht ausgefüllt
Nettostichprobengröße	65	Anzahl der Personen, die alle Seiten der Befragung gesehen (und beantwortet) haben
Auswahlsatz	65 %	Stichprobengröße in Prozent der Population
Rücklaufquote	8,9 %	Berechnet (Nettostichprobengröße geteilt durch Gesamtsample)
Auswertbare Datensätze	65	Plausible Angaben der komplett teilnehmenden Lehrkräfte

Datenqualität

Für die Befragung der Lehrkräfte auf der Ebene der Einzelpersonen ist eine Einschätzung der Repräsentativität kaum möglich, da keine offiziellen Vergleichsdaten zur Kontrolle vorliegen. Geht man jedoch davon aus, dass jeder Teilnehmende seine Angaben stellvertretend für die Berufsschule macht, für die er tätig ist, lässt sich die Größe der Population einfacher schätzen. Sie umfasst alle Berufsschulen, in denen die Ausbildung in Kfz-Berufen angeboten wird, und ist mit etwa 100 Schulen (Schätzung aufgrund von Datenbankrecherchen der Durchführenden) relativ klein. Da sich jeder Datensatz auf jeweils eine Schule bezieht²², ist mit 65 Datensätzen eine verhältnismäßig große Stichprobe erreicht worden (vgl. Tabelle 20). In diesem Fall ist nur bei extrem starken Verzerrungen in der Stichprobe davon auszugehen, dass die nicht in der Stichprobe enthaltenen Schulen den Gesamteindruck der Ergebnisse deutlich beeinflussen könnten. Insofern ist die mangelnde Kontrolle der Verallgemeinerbarkeit im Falle der Schulen nicht als problematisch zu werten.

Um abschätzen zu können, ob die Befragten einen Hintergrund haben, der zuverlässige Angaben verspricht, wurde deren Position in der Berufsschule erfragt. Mit 43 Nennungen arbeiteten die meisten Befragten als Kfz-LehrerInnen an Berufsschulen, wobei darunter 17 Personen weitere Aufgaben übernahmen, etwa eine Teamleitung oder die Schulleitung. 15 Personen waren ausschließlich in administrativen Positionen beschäftigt (z. B. als SchulleiterIn), ohne als Lehrkraft in Fachklassen tätig zu sein. Sieben Personen machten keine Angaben. Im Allgemeinen ist davon auszugehen, dass die befragten Personen angemessene Angaben zu den interessierenden Inhalten machen können. Allerdings besteht der Fragebogen sowohl aus administrativen Teilen, als auch aus Teilen, die Einschätzungen des Unterrichts erfordern. Eventuell fehlende Angaben in den entsprechenden Bereichen sind damit unter Umständen auch durch die entsprechenden Zuständigkeiten und Verantwortungsbereiche in der Berufsschule zu erklären.

Vor dem Hintergrund dieser Überlegungen ist die Frage nach der Repräsentativität der Erhebungsdaten eher skeptisch zu beantworten. Dies ist weniger auf die geringe Zahl der Teilnehmenden als darauf zurückzuführen, dass weder die Grundgesamtheit noch die Rekrutierungswege der Stichprobe eindeutig bekannt sind. Auch ist nicht sicherzustellen, inwieweit die Aussage eines Repräsentanten die Wirklichkeit abbildet. Die Ergebnisse der Lehrkräftebefragung sind daher vorsichtig als Eindruck zu werten.

22 Diese Einschätzung ist trotz anonymer Umfrage über einen Vergleich der zentralen Schuldaten möglich. Dabei wurde geprüft, ob Lehrkräfte aus gleichen Bundesländern annähernd vergleichbare Angaben zur Größe ihrer Schulen gemacht hatten. Dies war nur einmal der Fall.

5.2 Ergebnisse der Betriebsbefragung

5.2.1 Angaben zur befragten Zielgruppe

In Abschnitt 5.1.1 wurde bereits beschrieben, dass für die Analyse ausschließlich die Antworten von Personen aus Kfz-Betrieben mit Personalverantwortung in die Ergebnisgrundlage aufgenommen wurden. Durch Mehrfachantworten erhöhte sich die Anzahl der Fälle auf 440.

Die meisten Befragten gaben an, dass sie InhaberIn oder GeschäftsführerIn des Betriebes sind (35,4 %). Ein weiteres Drittel der Befragten sind WerkstattleiterIn oder ServiceleiterIn und 19,8 % der teilnehmenden Personen sind in der Ausbildung tätig (siehe Tabelle 21). Zu der Kategorie „Sonstige Position“ wurden Angaben wie „Mädchen für alles“, „Assistent der Geschäftsleitung“ oder „Umschüler“ gemacht.

Tabelle 21: **Position im Betrieb (Mehrfachantworten möglich)**

	Häufigkeit	Prozent
BetriebsinhaberIn/GeschäftsführerIn	156	35,4
WerkstattleiterIn/ServiceleiterIn	151	34,3
AusbilderIn	87	19,8
KundenberaterIn im Service	40	9,1
Sonstiges	6	1,4
Gesamt	440	100,0

Auch bei der Angabe der persönlichen Qualifikation erhöhte sich durch die Möglichkeit von Mehrfachantworten die Anzahl der Fälle. Knapp die Hälfte der Befragten (49,1 %) besitzt die Qualifikation zum Kfz-Technikermeister/zur Kfz-Technikermeisterin. 16,7 % ordnen sich den Berufen Kfz-MechanikerIn, Kfz-ElektrikerIn oder AutomobilmechanikerIn zu und weitere 16,7 % geben an, dass sie einen kaufmännischen Beruf erlernt haben. Ein (Fach-)Hochschulstudium absolvierten lediglich 9,9 % der Befragten. Zu sonstigen Qualifikationen zählen zum Beispiel IT-Systemkaufmann, technischer Trainer VW AG oder ZweiradmechanikermeisterIn.

Tabelle 22: **Qualifikation der Befragten (Mehrfachantworten möglich)**

	Häufigkeit	Prozent
Kfz-MechanikerIn/Kfz-ElektrikerIn/ AutomobilmechanikerIn	74	16,7
Kfz-ServicetechnikerIn	29	6,5
Kfz-TechnikermeisterIn	218	49,1
Kaufmännischer Beruf	74	16,7
Fach-/Hochschulstudium	44	9,9
Sonstiges	5	1,1
Gesamt	444	100,0

5.2.2 Ausbildungsverhalten

Es ist davon auszugehen, dass das Rekrutierungsverhalten der Betriebe bei der Ausbildung von Kfz-Servicemechanikern/Kfz-Servicemechanikerinnen entscheidenden Einfluss auf das Einstellungsverhalten von Kfz-Servicemechanikern/Kfz-Servicemechanikerinnen als Fachkräfte nach der Ausbildung hat. Gemäß der Signaling-Theorie (z. B. Spence 1973) treffen Arbeitgeber auf externen Arbeitsmärkten „ihre Rekrutierungsentscheidungen (...) basierend auf Wahrscheinlichkeitsannahmen über die Leistungsfähigkeit von Personen (ability), sich bestimmte Fähigkeiten und Fertigkeiten (nach ihrer Einstellung) kostengünstig aneignen zu können, sowie auf Wahrscheinlichkeitsannahmen über die Arbeitsmotivation und Leistungsbereitschaft von Personen“ (Solga 2005, S. 65, Hervorhebungen im Original). Bei der Übernahme eines Auszubildenden als Fachkraft nach der Ausbildung handelt es sich jedoch um einen internen Arbeitsmarkt. Die Informationslücke des Arbeitgebers über einen potenziellen Beschäftigten ist bei eigenen Auszubildenden immer deutlich geringer als bei externen Bewerbern und Bewerberinnen. Vom Betrieb selbst ausgebildete Kfz-ServicemechanikerInnen haben daher eine höhere Wahrscheinlichkeit, durch eine direkte Übernahme eine Beschäftigung zu finden, als diejenigen Kfz-ServicemechanikerInnen, die sich vom externen Arbeitsmarkt aus bewerben. Daher wird zunächst das Verhalten der befragten Betriebe bei der Rekrutierung von Auszubildenden beschrieben.

280 der 301 plausibel antwortenden Betriebe waren nach eigenen Angaben Ausbildungsbetriebe (93 %). Darunter waren 220 Betriebe, denen die Ausbildung zum Kfz-Servicemechaniker/zur Kfz-Servicemechanikerin bekannt ist, und 60 Ausbildungsbetriebe (27,3 %), für die das nicht der Fall ist. In dem Bundesland, in dem

der Ausbildungsberuf bislang am meisten beworben wurde (NRW), haben lediglich 14 % der Betriebe noch nie etwas von dieser Ausbildung gehört.

Von den 220 informierten Betrieben haben bisher 38,6 % einen Ausbildungsvertrag zum Kfz-Servicemechaniker/zur Kfz-Servicemechanikerin abgeschlossen, während sich 61,4 % dagegen entschieden haben. Bei der Hälfte der Ausbildungsbetriebe ist diese Entscheidung bewusst gefallen („Ich habe mich bewusst gegen eine Ausbildung von Kfz-Servicemechanikern entschieden, obwohl ich das Ausbildungsprofil kenne“).

Im Folgenden werden ausschließlich die Angaben der 85 Betriebe betrachtet, die bereits Kfz-ServicemechanikerInnen ausgebildet haben. In lediglich fünf Ausbildungsbetrieben konnten keine Ausbildungserfolge erzielt werden, weil die Auszubildenden entweder durch die Prüfung gefallen sind oder vorzeitig abgebrochen haben. Zehn Betriebe machten keine Angaben und 70 Betriebe geben an, erfolgreich ausgebildet zu haben. 8,6 % der Kfz-ServicemechanikerInnen mit Prüfungserfolg haben eine Anstellung als Fachkraft erhalten, knapp die Hälfte (48,6 %) ist in die Ausbildung zum Kfz-Servicemechaniker/zur Kfz-Servicemechanikerin durchgestiegen und 42,8 % haben den Betrieb verlassen (siehe Abbildung 15).

Abbildung 15: **Ausbildungsverhalten der Betriebe**

Angaben der Betriebe						Summe
301 plausibel antwortende Betriebe						301
280 Ausbildungsbetriebe					21 keine Ausbildung	301
220 Kfz-ServicemechanikerInnen bekannt (100 %)					60 nicht bekannt	301
85 Kfz-ServicemechanikerInnen ausgebildet (38,6 %)				135 nicht ausgebildet (61,4 %)	60	301
85				Nicht ausgebildet: □ 67 bewusst □ 40 unbewusst □ 28 Sonstiges	60	301
10 keine Angabe	5 Kfz-Servicemechanikerinnen ohne Ausbildungserfolg (100 %)	70 Kfz-ServicemechanikerInnen mit erfolgreichem Abschluss (100 %)			135	301
10	Prüfung durchgefallen 3	Ausbildungsabbruch 2	als Fachkraft übernommen 6	Betrieb verlassen 30	Durchstieg 34	301
			8,6 %	42,8 %	48,6 %	

Betriebe, die bereits Kfz-ServicemechanikerInnen ausgebildet hatten, wurden gefragt, welcher allgemeinbildende Schulabschluss vor der Ausbildung erreicht wurde (siehe Tabelle 23). Da die Betriebe zum Teil mehrere Auszubildende hatten, bestand die Möglichkeit von Mehrfachnennungen. Dadurch erhöhte sich die Gesamtanzahl der zu betrachtenden Schulabschlüsse von 85 auf 111.

Tabelle 23: Angaben der in die Untersuchung einbezogenen Betriebe zum allgemeinbildenden Schulabschluss ihrer Kfz-ServicemechanikerInnen

	Häufigkeit	Prozent
ohne Abschluss	13	11,7
Hauptschulabschluss, Klasse 9	30	27,0
Hauptschulabschluss, Klasse 10 (z. B. in NRW: Typ A)	34	30,6
Hauptschulabschluss mit Fachoberschulreife, Klasse 10 (z. B. in Nordrhein-Westfalen: Typ B)	16	14,4
Realschulabschluss	15	13,5
sonstiger Abschluss	3	2,7
Gesamt	111	100

Die meisten Jugendlichen hatten vor ihrer Ausbildung einen Hauptschulabschluss erworben. 27 % hatten die Hauptschule nach der neunten Klasse mit Abschluss beendet, 30,6 % nach der zehnten Klasse (Typ A) und 14,4 % nach der zehnten Klasse mit Fachoberschulreife (Typ B). Lediglich 13,5 % der Auszubildenden waren mit einem Realschulabschluss höher qualifiziert (siehe Tabelle 23). Die besonders als Zielgruppe des Berufs Kfz-ServicemechanikerIn anvisierte Gruppe der gering qualifizierten Jugendlichen mit einem nicht qualifizierenden Hauptschulabschluss oder niedriger wurden in der Befragung zu 69,4 % erreicht. Unter den Nennungen zu „sonstiger Abschluss“ befand sich ein Abiturient sowie ein Absolvent einer Förderschule.

5.2.3 Betriebsorganisation und Aufgabenstruktur

Im folgenden Abschnitt wird die Organisation und Aufgabenstruktur der Betriebe beschrieben.

Fast alle Betriebe (96,3 %) führen alle Arbeiten rund um das Fahrzeug in Eigenleistung durch. Lediglich 3,7 % bearbeiten nur ausgewählte Aufträge. Diese elf Betriebe wurden im Anschluss noch einmal genauer dazu befragt, welche Arbeiten bei ihnen nicht durchgeführt werden.

Sieben von elf Betrieben gaben an, keine Aufträge anzunehmen, die Karosseriearbeiten beinhalten. Tuning führen fünf von elf Betrieben nicht durch. Zudem gaben

drei der elf befragten Betriebe an, keine komplexen Diagnosearbeiten am Fahrzeug durchzuführen.

Die Organisationsstruktur der Betriebe wurde über eine schematische Darstellung verschiedener prototypischer Konzepte abgefragt.

Tabelle 24: **Praktizierte Arbeitsorganisationsform in den befragten Betrieben**

Arbeitsorganisationsform	%
Allrounder-Organisation 	17,9
Kundenfokussierte Organisation 	53,2
Prozesseparierte Organisation 	10,3
Kundenfokussierte Teamorganisation 	5,6
Prozesseparierte Teamorganisation 	11,3
Fehlend	1,7
Gesamt	100,0

Das erste Organisationsschema entspricht der typischen „Allrounder-Organisation“, wie sie in Kleinstbetrieben zwangsläufig anzutreffen ist, die allerdings auch in kleinen und mittleren Betrieben vorkommen kann. Auch mancher Großbetrieb setzt auf diese Organisationsform. Der Kfz-Technikermeister oder Kfz-Geselle nimmt das Fahrzeug vom Kunden in Empfang, bearbeitet den Auftrag zur Gänze und übergibt das Fahrzeug anschließend wieder an den Kunden. Lediglich die Rechnungsstel-

lung erfolgt dann in der Regel durch die Werkstattverwaltung. 17,9% der Befragten finden ihre Werkstatt in diesem Konzept am ehesten wieder. Mehr als die Hälfte der Betriebe (53,2%) lassen sich einem Werkstattkonzept zuordnen, das um zwei Schnittstellen und eine zusätzliche Person erweitert ist. Dieses Modell lässt sich als kundenfokussiertes Konzept bezeichnen, da der Kfz-Geselle²³ im Regelfall durch eine professionalisierte Kundenannahme durch Serviceberater keinen Kontakt mehr zum Kunden hat. Das dritte Werkstattkonzept zeichnet sich durch mehrfache Auftragsübergaben zwischen Serviceberater, Werkstattmeister und Kfz-Gesellen aus, die letztendlich am Fahrzeug arbeiten. Dieses Modell der Aufgabenorganisation kann man als prozessepariertes Werkstattkonzept bezeichnen. 10,3% der Betriebe in der Stichprobe ordnen sich diesem Organisationstyp zu.

Neben den soeben vorgestellten Einzelverantwortlichkeitskonzepten kommen Teamkonzepte in den befragten Werkstätten vor. Diese lassen sich ebenfalls weiter in „kundenfokussiert“ und „prozessepariert“ unterscheiden, sind aber in der Summe seltener in den Werkstätten präsent als die Einzelkonzepte mit zusammen gerechnet 81,4%. Lediglich 5,6% der befragten Werkstätten weisen eine kundenfokussierte und 11,3% eine prozesseparierte Teamorganisation auf.

Eng verknüpft mit der Organisationsstruktur des Betriebs ist die Frage nach der Arbeitsteilung am Fahrzeug. In 77,7% der Betriebe werden die auszuführenden Arbeiten an einem Fahrzeug in der Regel nicht auf mehrere Personen aufgeteilt (siehe Tabelle 25). Dies geschieht nur sporadisch, wenn zum Beispiel Probleme auftreten, die die Fähigkeiten eines Einzelnen übersteigen. Bei lediglich 17,9% der Betriebe wird die systematische Teilung von Arbeit an einem Fahrzeug auf mehrere Personen vorgesehen.

Arbeitsorganisationsform und Arbeitsteilung am Fahrzeug hängen größtenteils auch von der Anzahl der MitarbeiterInnen im Betrieb ab. Teams ergeben erst bei Betriebsgrößen ab 12–16 Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen in der Werkstatt Sinn (vgl. Berger/Biswanger/Spöttl 2004, S. 36).

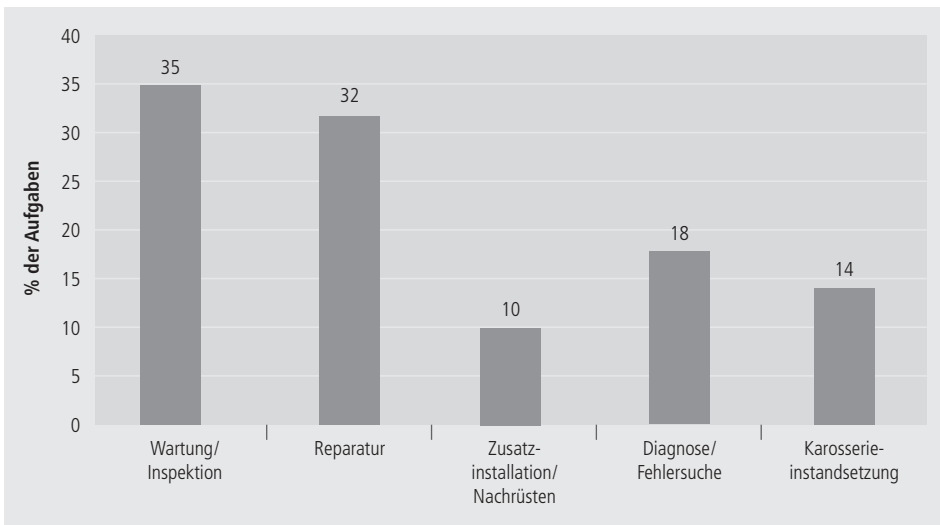
Als potenzielle berufliche Aufgabenfelder für Kfz-ServicemechanikerInnen werden in der öffentlichen Diskussion vielfach einfache Service- und Reparaturaufgaben ausgewiesen. Es ist daher von Interesse, welche Bedeutung diese Aufgaben für die befragten Betriebe haben. Die Aufgabenstruktur der Werkstatt wurde hierfür in fünf unterschiedliche Aufgabenbereiche gegliedert: Wartung/Inspektion (Serviceaufgaben), Reparatur, Zusatzinstallationen/Nachrüsten, Diagnose/Fehlersuche und Karosserieinstandsetzung.

23 Im Rahmen der Arbeitsorganisationsbeschreibung wird der Begriff Kfz-Geselle für alle Kfz-Fachkräfte verwendet, die die Arbeit am Fahrzeug ausführen. Kfz-Geselle ist damit unabhängig vom Qualifikationsniveau, so dass darunter auch nicht qualifikationsadäquat eingesetzte Kfz-MeisterInnen oder beispielsweise Kfz-Service-mechanikerInnen zu verstehen sind.

Tabelle 25: Arbeitsteilung am Fahrzeug

Im Betrieb werden die Arbeiten an einem Fahrzeug auf mehrere Personen aufgeteilt	Häufigkeit	Prozent
Nein, nie	4	1,3
In der Regel nicht (evtl. nur bei Problemen)	234	77,7
Ja, die Arbeitsorganisation sieht die Teilung von Arbeit an einem Fahrzeug auf mehrere Personen vor.	54	17,9
keine Angabe	9	3,0
Gesamt	301	100,0

Abbildung 16: Aufgabenverteilung in den Werkstätten der befragten Betriebe, n = 251

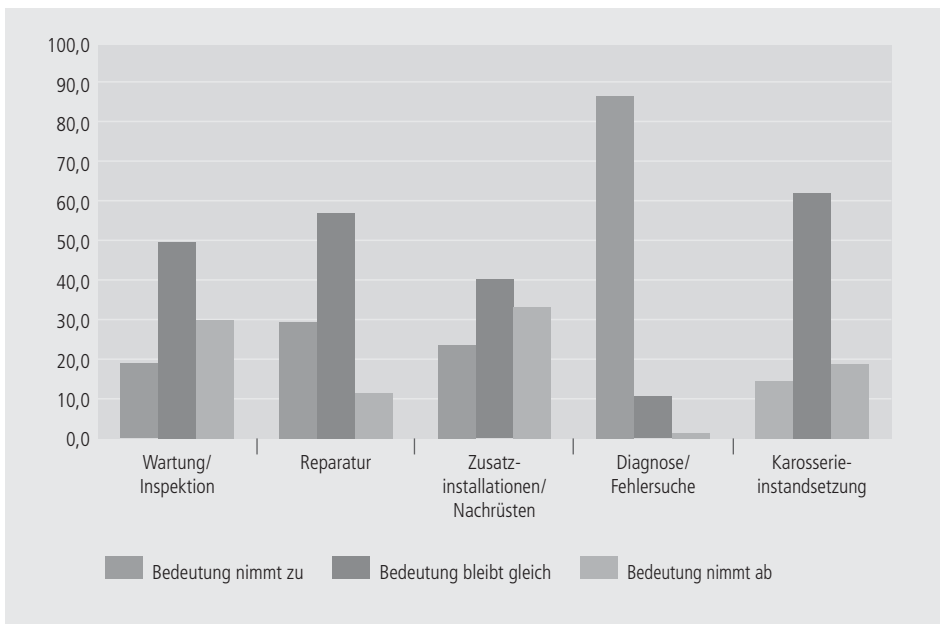


Mit durchschnittlich 35 % entfällt der größte Anteil der Arbeitsaufgaben in den Werkstätten auf Wartungs- und Inspektionsaufträge (siehe Abbildung 16). Auch Reparaturaufgaben sind stark vertreten. In den Betrieben entfallen 35 % aller Aufgaben auf diesen Bereich. Zahlenmäßig weniger bedeutsam sind Diagnoseaufgaben (18 % der Aufgaben), Karosserieinstandsetzungen (14 % der Aufgaben) und Nachrüstarbeiten (10 % der Aufgaben), wobei noch zu beachten ist, dass Karosserieaufgaben in den größeren Betrieben in eigenständigen Betriebsbereichen außerhalb des Servicegeschäfts bearbeitet werden.

Die Betriebe sollten die zukünftige Bedeutung der Bereiche Wartung und Inspektion, Reparatur, Zusatzinstallationen und Nachrüsten, Diagnose und Fehlersuche

sowie Karosserieinstandsetzung einschätzen (siehe Abbildung 17). Hervorstechend hierbei ist die Bewertung der Diagnose und Fehlersuche. 86,7% der Befragten nehmen an, dass die Bedeutung zunehmen wird. Dieses Ergebnis ist vor allem interessant, weil knapp die Hälfte der Befragten angab, dass lediglich 11–20% der Arbeiten in der Werkstatt auf diesen Bereich entfallen. Die niedrigste Bedeutungssteigerung messen die Befragten der Karosserieinstandsetzung zu. Lediglich 14,3% gaben dies an. Die meisten denken, dass die Bedeutung gleichbleibt.

Abbildung 17: „Wie schätzen Sie die zukünftige Entwicklung der Aufgabenbereiche ein?“



Im Rahmen der Betriebsfallstudien in der Verbleibsuntersuchung zum zweijährigen Ausbildungsberuf Kfz-ServicemechanikerIn in Nordrhein-Westfalen zeigte sich, dass Kfz-Betriebe Kfz-ServicemechanikerInnen möglicherweise eine Beschäftigung bieten können, wenn sie systematisch stark arbeitsteilig organisiert sind. In der Betriebsbefragung wurden die Betriebe daraufhin gefragt, ob sie beabsichtigen, die Arbeitsorganisation ihres Betriebes in Richtung einer stärkeren Aufteilung zwischen einfachen und schwierigen Aufgabenstellungen zu verändern (siehe Tabelle 26).

Tabelle 26: Aufteilung der Arbeitsorganisation in einfache und schwierige Aufgaben möglich?

„Beabsichtigen Sie die Arbeitsorganisation Ihres Betriebes so zu verändern, dass einfache und schwierige Arbeitsaufgaben von verschiedenen Fachkräften bearbeitet werden?“	Häufigkeit	Prozent
Ja	106	35,2
Vielleicht	91	30,2
Nein	99	32,9
keine Angabe	5	1,7
Gesamt	301	100,0

Etwas mehr als ein Drittel der Befragten können sich eine Arbeitsteilung zwischen einfachen und schwierigen Aufgaben vorstellen. 30,2 % sind noch unentschlossen und sagen „vielleicht“ und 32,9 % lehnen eine stärkere Aufteilung der Aufgaben ab. Die Verneinung setzt sich hier zusammen aus 18,6 %, die eine Veränderung der Arbeitsorganisation prinzipiell ausschließen, und 14,3 %, die angaben, die Aufteilung der Arbeitsorganisation nur vorzunehmen, wenn sie durch Serviceverträge der Hersteller dazu verpflichtet würden. Aus den Fallstudien wurde allerdings deutlich, dass auch dann, wenn Hersteller solche Servicekonzepte überlegen, es nicht zur Umsetzung kommt, weil das mit einer stärkeren, weniger effizienten Arbeitsorganisation einhergeht. Die in Tabelle 24 mit rund 70 % ausgewiesene „Allrounder“-Organisation der Kfz-Facharbeit weist auf weniger arbeitsteilige Organisationsformen hin, die vor allem bei der Arbeit am Fahrzeug keine Aufteilung der Arbeiten vorsehen.

Ob Kfz-ServicemechanikerInnen als Fachkräfte eingestellt werden können, steht auch in Verbindung mit dem Serviceangebot der jeweiligen Werkstatt. Hierzu wurden die Betriebe befragt, ob es fachlich und betriebswirtschaftlich möglich ist, einen Schnellservice bzw. Sofortservice anzubieten, der durchweg von Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen abgedeckt wird, deren Qualifikationsniveau unterhalb von Kfz-Mechatronikern/Kfz-Mechatronikerinnen liegt. Diese Frage beantworteten 62,8 % der Betriebe mit „Ja“, wobei die Hälfte von ihnen nur unter bestimmten Bedingungen zustimmt. 53 von 88 Personen gaben an, dies realisieren zu können, wenn zukünftige Fahrzeugtechnik weniger komplexe Diagnose- und Reparaturabläufe nach sich ziehen würde. Allerdings schätzen die Betriebe die Komplexität dieser Aufgaben eher gegenläufig ein (vgl. Abbildung 17). Für weitere 28 Personen spielt die Betriebsgröße hierbei eine wichtige Rolle. Sie können sich vorstellen einen Schnell- bzw. Sofortservice dann anzubieten, wenn die Betriebsgröße in der Werkstatt bei mindestens 15 Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen liegt. Auch hier ist darauf hinzuweisen, dass Planung und „das Sich-Vorstellen-Können“ im Widerspruch zum tatsächlichen Verhalten stehen (vgl. dazu das in den Fallstudien berichtete Ausbildungsverhalten der Schnellservice-Be-

triebe, die kaum an der Ausbildung von Kfz-Service-mechanikern/Kfz-Service-mechanikerinnen beteiligt sind und grundsätzlich nur Kfz-MechatronikerInnen einstellen).

Derzeit ist der Bedarf an Werkstattpersonal unterhalb einer Kfz-Mechatroniker-Qualifikation jedoch gering. Lediglich 43,2% der Befragten gaben an, dass es in ihrem Betrieb einen Bedarf für niedrig qualifiziertes Werkstattpersonal gibt (vgl. Tabelle 27).

Tabelle 27: Bedarf an Werkstattpersonal unterhalb der Kfz-Mechatroniker-Qualifikation

„Gibt es aus Ihrer Sicht in Ihrem Betrieb einen Bedarf für qualifiziertes Werkstattpersonal unterhalb der Kfz-Mechatroniker-Qualifikation?“	Häufigkeit	Prozent
Ja	130	43,2
Nein	169	56,1
keine Angabe	2	0,7
Gesamt	301	100,0

Wenn die Betriebe angaben, dass sie derzeit Bedarf an Werkstattpersonal unterhalb der Kfz-Mechatroniker-Qualifikation haben, wurden sie im Anschluss gefragt, wie lange eine solche Berufsausbildung im Kfz-Gewerbe in der Regel dauern sollte (siehe Tabelle 28).

Tabelle 28: Angaben der Betriebe mit Bedarf an Qualifikation unterhalb der Kfz-Mechatroniker-Qualifikation zur Ausbildungsdauer einer solchen Ausbildung

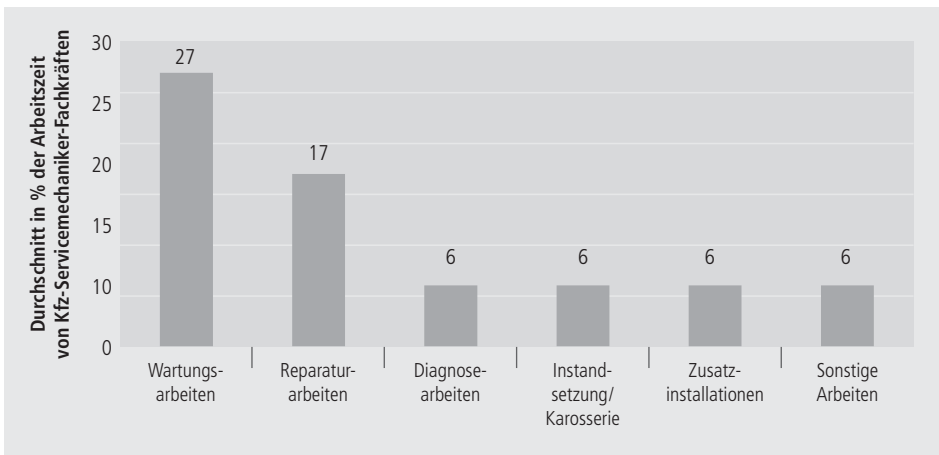
Ausbildungsdauer für gering Qualifizierte	Häufigkeit	Prozent
2 Jahre	89	68,5
3 Jahre	30	23,1
3,5 Jahre	9	6,9
mind. 4 Jahre	2	1,5
Gesamt	130	100,0

68,5% der Betriebe, die sich eine weniger umfangreiche Qualifikation vorstellen können, sind der Ansicht, dass eine zweijährige Berufsausbildung für gering qualifizierte Arbeitskräfte ausreicht (siehe Tabelle 28). Dies entspricht genau der Ausbildungsdauer des Kfz-Service-mechaniker-Profiles. Für knapp ein Viertel der Betriebe mit Bedarf an Werkstattpersonal unterhalb der Kfz-Mechatroniker-Qualifikation ist diese Zeitspanne jedoch zu gering. Sie würden eine dreijährige Ausbildung auch für gering Qualifizierte bevorzugen.

5.2.4 Beschäftigungsfelder für Kfz-ServicemechanikerInnen nach der Ausbildung

In diesem Kapitel werden die Beschäftigungsfelder für Kfz-ServicemechanikerInnen nach der Ausbildung genauer betrachtet. Diese Fragen wurden nur an Betriebe gestellt, die Erfahrungen mit ausgebildeten Kfz-Servicemechaniker-Fachkräften gemacht hatten und somit über Expertenwissen verfügen. Dadurch verringert sich die Fallzahl dieser Substichprobe auf $n = 40$.

Abbildung 18: Anteil der Arbeitszeit von Kfz-Servicemechaniker-Fachkräften an der Gesamtarbeitszeit, $n = 40$



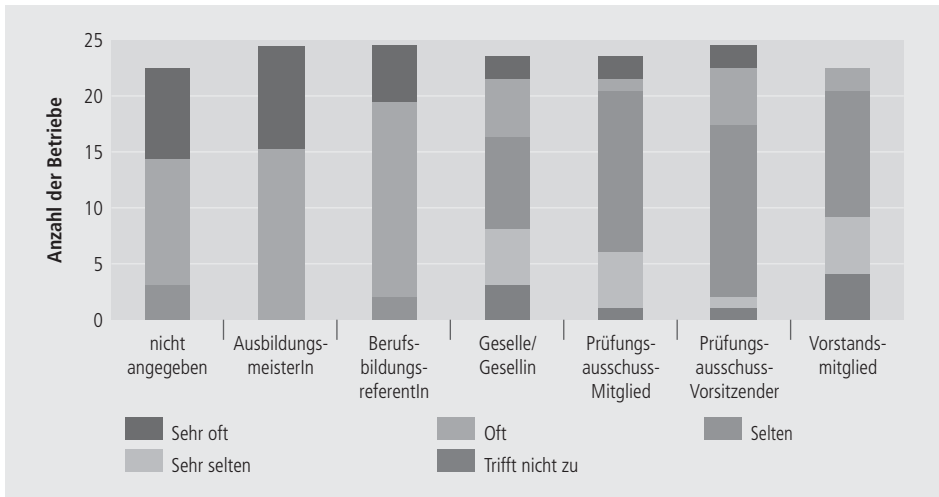
Die Kfz-Servicemechaniker-Fachkräfte verbringen laut Angaben der Betriebe die meiste Zeit mit Wartungsarbeiten (siehe Abbildung 18). Im Schnitt wenden sie 27 % ihrer Arbeitszeit dafür auf. Mit Reparaturarbeiten verbringen Kfz-Servicemechaniker-Fachkräfte 17 %, auf Diagnosearbeiten, Karosseriearbeiten, Zusatzinstallationen und sonstige Arbeiten entfallen jeweils durchschnittlich 6 % ihrer Arbeitszeit.²⁴

In einer weiteren Frage wurden die Verantwortlichen der Betriebe gebeten einzuschätzen, wie viel Prozent der Aufgabenstellungen zweijährig ausgebildete Kfz-ServicemechanikerInnen eigenständig bearbeiten können. Auch diese Beurteilung wurde wiederum nur bei den 40 Betrieben abgefragt, die bereits ServicemechanikerInnen ausgebildet hatten. Durch fehlende Werte reduziert sich jedoch die Anzahl der Antworten in den ersten beiden Aufgabenbereichen auf 23 und für die

²⁴ Durch die aggregierte Darstellung von durchschnittlichen Prozentwerten beläuft sich die Summe nicht auf 100 %.

folgenden drei Aufgabenbereiche auf 20 Antworten. Nach Meinung der Betriebe sind die zweijährig ausgebildeten Kfz-Service-mechaniker-Fachkräfte wiederum am ehesten zur Wartung und Inspektion einzusetzen. Acht Betriebe gaben an, dass ihre Kfz-Service-mechanikerInnen in diesem Bereich alle Aufgaben eigenständig erledigen können. Weitere fünf Betriebe sagten, dass in diesem Aufgabenfeld über zwei Drittel der Aufgaben von den Kfz-Service-mechanikern/Kfz-Service-mechanikerinnen eigenständig bearbeitet werden können. Am niedrigsten wurden die Qualifikationen der Kfz-Service-mechanikerInnen im Aufgabenfeld Diagnose und Fehlersuche eingeschätzt. Sechs Betriebe sind der Meinung, dass in diesem Bereich keine Aufgaben eigenständig bearbeitet werden können. Außerdem gaben zwölf Betriebe an, dass nur bis zu einem Drittel der anfallenden Aufgaben von den Kfz-Service-mechanikern/Kfz-Service-mechanikerinnen eigenständig abgearbeitet werden können. Eine ähnliche Verteilung ergibt sich ebenfalls für die Aufgabenbereiche Zusatzinstallationen/Nachrüsten und Karosserie-instandhaltung. Nur sehr wenige Betriebe trauen ihren Kfz-Service-mechanikern/Kfz-Service-mechanikerinnen hier eine eigenständige Bearbeitung aller Aufgaben zu.

Abbildung 19: „Welche nachstehenden Arbeiten führt Ihre Kfz-Service-mechaniker-Fachkraft aus? Differenz zu n = 40 sind fehlende Angaben.“



Insgesamt ist festzustellen, dass sich der Anteil der Arbeitszeit der Kfz-Service-mechanikerInnen in den einzelnen Aufgabenbereichen mit der Einschätzung der Eigenständigkeit von ausgebildeten Kfz-Service-mechanikern/Kfz-Service-mechanikerinnen deckt. Die größte Eigenständigkeit billigen die Vertreter der Betriebe den

Kfz-Servicemechanikern/Kfz-Servicemechanikerinnen im Bereich Wartung und Inspektion zu. Auf diesen Aufgabenbereich entfällt auch die meiste Arbeitszeit. Ebenso verhält es sich mit Diagnosearbeiten und Zusatzinstallationen. Auch hiermit bringt eine Kfz-Servicemechaniker-Fachkraft nur wenig Arbeitszeit, und auch die Eigenständigkeit in diesen Bereichen wird von den Betrieben niedrig eingeschätzt.

Gering qualifizierte Arbeitskräfte führten in 15 Betrieben oft Inspektions- und Wartungsarbeiten durch. In weiteren neun Betrieben waren sie sogar sehr oft in diesem Aufgabenfeld tätig. Fünf Betriebe gaben an, dass ihre Kfz-ServicemechanikerInnen sehr selten Diagnosearbeiten, also Fehlersuche mit Diagnosegerät (z. B. Motormanagement) ausführen, und in weiteren elf Betrieben war dies nur selten der Fall. Auch einfache, angeleitete Diagnoseaufgaben mit dem Diagnosegerät (z. B. Fehlerspeicher auslesen) wurden von den Kfz-Servicemechanikern/Kfz-Servicemechanikerinnen in 15 Betrieben nur selten durchgeführt.

5.2.5 Einstellungsverhalten

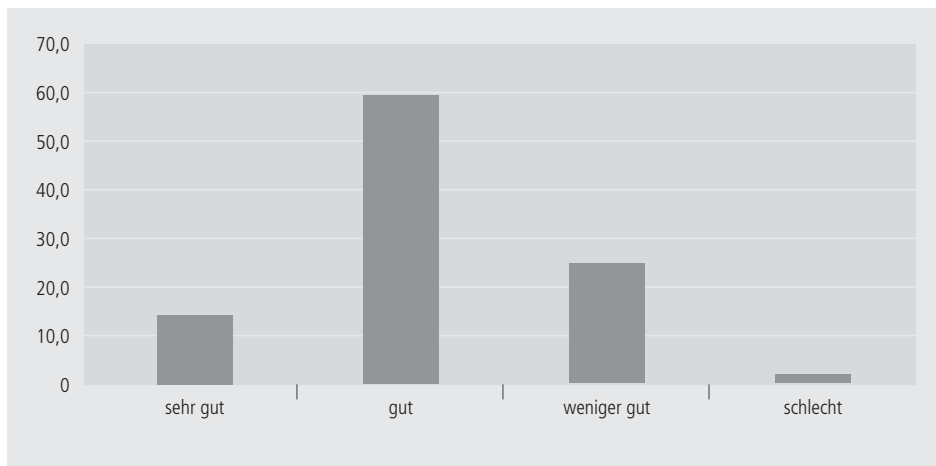
Nachdem mögliche Beschäftigungsfelder für Kfz-ServicemechanikerInnen nach ihrer Ausbildung ermittelt wurden, stellt sich die Frage, ob es für diese Qualifikation einen Bedarf gibt. Dieser hängt insbesondere davon ab, in welcher Höhe überhaupt ein Personalbedarf in den Kfz-Betrieben besteht, und wie sich dieser bezüglich des Qualifikationsniveaus ausgestaltet. Im Folgenden werden deshalb die wirtschaftliche Lage und die Personalsituation der Betriebe näher untersucht.

Die Betriebe wurden gebeten, eine ungefähre Einschätzung ihrer wirtschaftlichen Lage der letzten zwölf Monate abzugeben (siehe Abbildung 20). 59,5% der Befragten schätzten ihre ökonomische Situation als gut ein und 13,6% sagten sogar, dass es ihrem Betrieb wirtschaftlich sehr gut geht. Knapp ein Viertel der befragten Betriebe gaben jedoch an, dass ihre wirtschaftliche Lage im vergangenen Jahr als weniger gut zu bezeichnen ist.

Eng verknüpft mit der wirtschaftlichen Lage in den Betrieben ist auch die Personalsituation. Nur wenn die ökonomische Situation dies zulässt, kann auch in neues Personal investiert werden. In 54,8% der Werkstätten konnte neues Personal eingestellt werden. In den restlichen Werkstätten hat es keine Einstellungen gegeben.

Wenn die Betriebe angaben, dass sie seit dem vergangenen Jahr neues Personal beschäftigten, wurden sie gebeten, auch die Anzahl der neu eingestellten Personen anzugeben (siehe Tabelle 29). Von den 165 Werkstätten mit Personaleinstellung stellten die meisten lediglich eine sozialversicherungspflichtige Person neu ein (46,1%). In 29,7% der Fälle wurden zwei neue Arbeitsverträge geschlossen.

Abbildung 20: **Wirtschaftliche Lage der befragten Betriebe**



Die 165 Betriebe haben zusammen im vergangenen Jahr 305 Neuverträge abgeschlossen. Alle Betriebe mit neuem Personal sind der Aufforderung im Fragebogen nachgekommen, das Qualifikationsniveau dieser WerkstattmitarbeiterInnen anzugeben. Bei Betrieben, in denen mehrere Personen eingestellt wurden, konnte nicht mehr die Qualifikation jedes Einzelnen nachvollzogen werden, sondern nur auf welchem Qualifikationsniveau allgemein eingestellt wurde.

Tabelle 29: **Haben Sie in den letzten zwölf Monaten Personal für die Werkstatt eingestellt?**

Einstellungen	Häufigkeit	Prozent
1 MitarbeiterIn	76	46,1
2 MitarbeiterInnen	49	29,7
3 MitarbeiterInnen	18	10,9
4 MitarbeiterInnen	11	6,7
5 MitarbeiterInnen	5	3,0
8 MitarbeiterInnen	1	0,6
keine Angabe	5	3,0
Gesamtzahl der Betriebe	165	100,0

In der folgenden Tabelle 30 reduziert sich deshalb die zu interpretierende Anzahl auf 229. Diese 229 Neueinstellungen werden deshalb als Schätzer für alle 305 neu eingestellten Personen herangezogen.

Tabelle 30: **Qualifikationsniveau der neu eingestellten Werkstattmitarbeiter**

Qualifikationsniveau	Häufigkeit	Prozent	Prozent der Fälle
An- bzw. Ungelernt	11	4,8	6,7
Kfz-ServicemechanikerIn	15	6,6	9,1
Kfz-MechatronikerIn	126	55,0	76,8
Kfz-ServicetechnikerIn	27	11,8	16,5
Kfz-TechnikermeisterIn	36	15,7	22,0
Sonstige	14	6,1	8,5
Gesamt	229	100,0	139,6

Über die Hälfte der Neueinstellungen (55,0 %) entfielen auf Kfz-MechatronikerInnen. Am zweithäufigsten wurden mit 15,7 % Kfz-TechnikermeisterInnen eingestellt. An dritter Stelle stehen mit 11,8 % Kfz-ServicetechnikerInnen. 82,5 % der Eingestellten sind demnach entweder Kfz-MechatronikerIn oder höher qualifiziert.

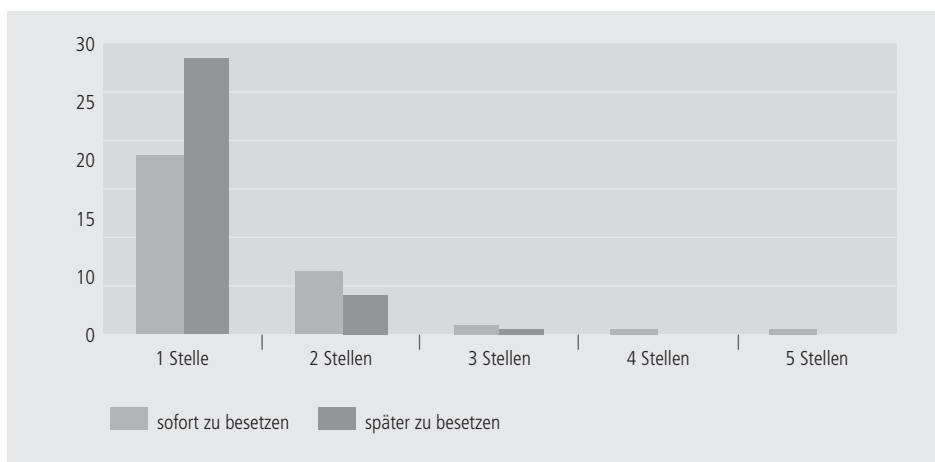
Unterhalb der Kfz-Mechatroniker-Qualifikation wurden nur sehr wenige Arbeitskräfte neu beschäftigt. Lediglich 6,6 % der Neueinstellungen entfielen auf Kfz-ServicemechanikerInnen, und An- bzw. Ungelernte werden noch seltener nachgefragt. Zusammen macht diese Gruppe von gering Qualifizierten nur 11,4 % aller Neueinstellungen aus.

Dieses Resultat zeigt ein widersprüchliches Einstellungsverhalten der Betriebe auf. Im Allgemeinen wird von annähernd der Hälfte der Betriebe ein Bedarf an niedrigeren Qualifikationsniveaus gesehen (43,2 %, vgl. Tabelle 27), tatsächlich eingestellt werden im eigenen Betrieb eher höher Qualifizierte, mindestens jedoch Kfz-MechatronikerInnen.

Aber nicht nur die vorangegangenen Einstellungen und Qualifikationsstrukturen der MitarbeiterInnen in den Werkstätten stehen im Fokus dieser Erhebung, auch die zukünftige Personalsituation soll evaluiert werden. Interessant im Hinblick hierauf ist, ob es derzeit offene Stellen im Betrieb gibt. Hierzu wurden zwei Fragen gestellt: Einerseits wurde untersucht, ob die Betriebe über offene Stellen verfügen, die sofort zu besetzen wären. Andererseits wurden die Betriebe gebeten anzugeben, ob sie derzeit über offene Stellen verfügen, die zu einem späteren Zeitpunkt zu besetzen wären. Darüber hinaus wurden sie nach dem gesuchten Qualifikationsniveau gefragt (Tabelle 31).

55 der 301 befragten Betriebe (18,3 %) geben an, dass sie über Stellen verfügen, die sofort zu besetzen wären, wobei die meisten Betriebe (68,5 %) lediglich einen neuen Mitarbeiter/eine neue Mitarbeiterin einstellen wollen. Knapp ein Viertel der 55 Betriebe sucht zwei MitarbeiterInnen (vgl. Abbildung 21).

Abbildung 21: Anzahl der offenen Stellen



Vergleicht man die Anzahl der offenen Stellen, die sofort zu besetzen sind, mit denen, die zu einem späteren Zeitpunkt zu besetzen sind, fällt auf, dass es insgesamt ungefähr gleich viele Stellen sind. Insgesamt geben 73 von 301 Befragten an (24,3%), dass sie längerfristig über zu vergebende Stellen verfügen. 86,4% der Betriebe planen, auf längere Sicht genau eine neue Mitarbeiterin/ein neuer Mitarbeiter einzustellen. Insgesamt haben die befragten Betriebe 76 Stellen, die zu einem späteren Zeitpunkt zu besetzen sind. Addiert man die 78 Stellen, die sofort zu besetzen sind, und die 76 Stellen, die später zu besetzen sind, kommt man auf eine Gesamtanzahl von 154 offenen Stellen über alle befragten Betriebe.

Die 301 befragten Betriebe gaben an, einen Personalbedarf von 154 Personen zu haben. Von 121 Betrieben konnte zusätzlich das Qualifikationsniveau der gesuchten Personen ermittelt werden. Hierbei waren auch Mehrfachnennungen möglich, da ja in einigen Betrieben auch Mehrfacheinstellungen vorgenommen werden sollten. Diese 121 Angaben von Qualifikationsniveaus werden im Folgenden als Schätzer für alle 154 offenen Stellen und deren dazugehörige Qualifikationsniveaus herangezogen.

Am häufigsten werden zukünftig Kfz-MechatronikerInnen gesucht. Ihnen stehen 43 offene Stellen zur Verfügung (35,6%). Für gering qualifizierte Personen unterhalb der Kfz-Mechatroniker-Qualifikation gibt es 29 unbesetzte Stellen (23,9%), wobei 19,8% auf Kfz-Service-mechanikerInnen entfallen. Bei diesem Ergebnis ist zu berücksichtigen, dass bei der Befragung überproportional viele größere Betriebe teilgenommen haben. Demgegenüber stehen fast genauso viele offene Stellen für Kfz-Service-technikerInnen. Hoch qualifizierte Kfz-TechnikermeisterInnen werden nur selten gesucht (vgl. Tabelle 31).

Tabelle 31: **Gesuchtes Qualifikationsniveau für die offenen Stellen**

Qualifikationsniveau	Häufigkeit	Prozent
An- bzw. Ungelernt	5	4,1
Kfz-ServicemechanikerIn	24	19,8
Kfz-MechatronikerIn	43	35,6
Kfz-ServicetechnikerIn	26	21,5
Kfz-TechnikermeisterIn	13	10,7
Sonstige	10	8,3
Gesamt	121	100,0

5.3 Ergebnisse der Auszubildendenbefragung

Der Ausbildungsberuf Kfz-ServicemechanikerIn wurde einerseits zur Erprobung verordnet, um den Bedarf an Fachkräften mit zweijähriger Ausbildung im Kfz-Sektor zu prüfen. Andererseits besteht die Hoffnung, dass ein zweijähriger Ausbildungsberuf Jugendlichen einen Einstieg in den Kfz-Sektor erleichtern würde, die ansonsten verminderte Chancen haben, in anderen (insbesondere drei- oder dreieinhalbjährigen) Ausbildungsberufen unterzukommen (Beurteilung der „Konsequenzen für den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt“ (Verordnung 2004, § 4).

In den Bundesländern Nordrhein-Westfalen und Schleswig-Holstein konnte diese Hoffnung zu einem guten Teil für eine Ausbildung, jedoch nicht für eine folgende Beschäftigung erfüllt werden (vgl. Musekamp/Becker 2008, S. 44). Ob Jugendliche mit schwachen Startvoraussetzungen durch den Erprobungsberuf Kfz-ServicemechanikerIn auch in anderen Bundesländern einen überdurchschnittlichen Zugang zu einer Berufsausbildung erhalten, soll u. a. in diesem Abschnitt geklärt werden. Darüber hinaus soll die Frage beantwortet werden, wie zufrieden Kfz-ServicemechanikerInnen mit ihrer absolvierten Ausbildung sind, ob es sich gar um einen Wunschberuf handelt und welche Perspektiven in Bezug auf eine eventuelle Übernahme bestehen. Außerdem wird die Frage beantwortet, ob sich Kfz-ServicemechanikerInnen durch die Ausbildung ausreichend auf eine Tätigkeit im Kfz-Service vorbereitet fühlen.

5.3.1 Angaben zur befragten Zielgruppe

Ziel der Einführung des Kfz-Servicemechanikers ist es, unter anderem Jugendlichen mit einem Hauptschulabschluss ohne Qualifizierung für höhere Schulformen oder darunter einen Zugang zum dualen System im Kfz-Sektor zu ermöglichen (vgl. So-

zialpartner 2004). Die befragten Auszubildenden haben daher zunächst angegeben, über welchen allgemeinbildenden Schulabschluss sie verfügen (vgl. Tabelle 32).

Tabelle 32: **Schulabschluss der befragten Auszubildenden**

Allgemeinbildender Abschluss	Häufigkeit	Prozent (Stichprobe)	Prozent der Fälle
SchulabgängerInnen ohne Hauptschulabschluss	36	5,9	9,9
Förderschulabschluss	5	0,8	
Hauptschulabschluss, Klasse 9	204	33,2	64,0
Hauptschulabschluss, Klasse 10 (ohne „Qualifikation“)	138	22,4	
Hauptschulabschluss mit Fachoberschulreife, Klasse 10	72	11,7	21,6
Realschulabschluss	151	24,6	
Höherer Abschluss als Realschulabschluss	9	1,5	1,2
Gesamt	615 ²⁵	100,0	96,7 ²⁶

Die meisten Personen (33,2 %) haben nach der neunten Klasse einen Hauptschulabschluss erworben, bevor sie ihre Ausbildung begannen (siehe Tabelle 32). Mit 24,6 % ist der am zweithäufigsten gemachte Abschluss der Realschulabschluss. Die Auszubildenden der Stichprobe weisen damit ein höheres Bildungsniveau auf als die Neuzugänge der Kohorte 2008, was angesichts des Befragungszeitpunktes (Prüfung) verständlich erscheint, da eher schwächere Auszubildende bereits zuvor die Ausbildung abgebrochen haben. Insgesamt wiesen 62,3 % der Auszubildenden eine schulische Vorbildung auf, die nicht über den Hauptschulabschluss der zehnten Klasse (ohne Qualifikation, in NRW z. B. Typ A) hinausging. Im bundesweiten Durchschnitt liegt das Bildungsniveau der Zielgruppe zu Ausbildungsbeginn mit 74,9 % der Auszubildenden mit maximal einem Hauptschulabschluss höher.

Neben dem bisherigen Bildungsverlauf steht ein Migrationshintergrund häufig im Zusammenhang mit Problemen beim Einstieg in die Berufsausbildung. Als Indikator für den Migrationshintergrund wurde die im Elternhaus gesprochene Sprache herangezogen. Ein Migrationshintergrund wird unterstellt, wenn dort entweder ausschließlich eine andere Sprache als Deutsch oder neben Deutsch zusätzlich eine nicht-deutsche Sprache gesprochen wird.

25 Sieben Befragte (1,1 %) haben keinen Schulabschluss angegeben.

26 Differenz zu 100 %: nicht zuzuordnen oder im Ausland erworben. Angaben der Aus- und Weiterbildungsstatistik des BIBB.

Tabelle 33: Migrationshintergrund der befragten Auszubildenden

Sprache zu Hause	Häufigkeit	Prozent
ausschließlich Deutsch	506	81,5
Deutsch und eine andere Sprache oder ausschließlich eine andere Sprache als Deutsch	115	18,5
Gesamt	621	100,0

In 506 von 621 (81,5 %) Haushalten ist die alleinige Umgangssprache Deutsch. Einige Personen sprechen neben Deutsch eine weitere Sprache und andere Personen sprechen ausschließlich eine Fremdsprache innerhalb der Familie. In 18,5 % der Fälle kann nach dieser Definition von einem Migrationshintergrund ausgegangen werden (siehe Tabelle 33).

Auch ob vor der Ausbildung bereits eine berufsvorbereitende Maßnahme absolviert wurde, ist ein Indikator für Probleme beim Einstieg in die Berufsausbildung. Mehr als die Hälfte der Befragten (51,1 %) haben vor ihrer Ausbildung eine solche Maßnahme besucht. Die meisten von ihnen absolvierten ein Berufsgrundschuljahr, ein Berufsgrundbildungsjahr oder ein Berufsvorbereitungsjahr.

Tabelle 34: Berufsvorbereitende Maßnahme (Mehrfachantworten möglich)

	Antworten		Prozent der Fälle
	n	Prozent	
Berufsorientierungsjahr/Ausbildungsvorbereitendes Jahr	50	15,5	16,2
Berufsgrundschuljahr/Berufsgrundbildungsjahr/Berufsvorbereitungsjahr	174	54,0	56,5
Sonstige berufsvorbereitende Maßnahme	98	30,4	31,8
Gesamt	322	100,0	104,5

5.3.2 Wunschberuf und Zufriedenheit mit der Ausbildung

Die Attraktivität des Ausbildungsberufs Kfz-Service-MechanikerIn lässt sich u. a. daran ablesen, wie viele der Auszubildenden diesen bewusst und zielgerichtet ergriffen haben. Nicht selten ist die Berufswahl ein Kompromiss, der im Spannungsverhältnis zwischen persönlichen Interessen einerseits und realen Möglichkeiten am Ausbildungsmarkt

andererseits gefunden wird. Inwieweit dies auf den Ausbildungsberuf Kfz-Service-mechanikerIn zutrifft, sollte anhand der Frage nach dem Wunschberuf erfasst werden. Die Frage „Haben Sie einen Wunschberuf?“ beantworteten 81,5% der Jugendlichen mit „Ja“. Lediglich 8,9% besitzen keinen Wunschberuf und die übrigen 9,7% der Befragten gaben „Weiß nicht“ an.

Tabelle 35: **Angaben der Auszubildenden zum Wunschberuf**

Wunschberuf	Häufigkeit	Prozent
Kfz-Service-mechanikerIn	118	23,2
Kfz-MechatronikerIn	313	61,6
Sonstiges	77	15,2
Gesamt	508	100,0

Falls die Befragten angaben, einen Wunschberuf zu besitzen, wurden sie als Nächstes nach diesem Wunschberuf gefragt. Zur Vorauswahl standen Kfz-Service-mechanikerIn, also der Beruf, in dessen Ausbildung sie sich gerade befanden, und Kfz-MechatronikerIn. Des Weiteren konnten die Befragten unter der Rubrik „Sonstiges“ jeden beliebigen anderen Beruf angeben.

Von den 508 Jugendlichen, die zuvor angaben, dass sie einen Wunschberuf besitzen, sagten 118 Personen, dass dieser Kfz-Service-mechanikerIn ist (23,2%). 15,2% der Auszubildenden nutzten die Option der freien Antwort und gaben einen anderen Wunschberuf an. Für 61,6% aller Befragten ist Kfz-MechatronikerIn der Wunschberuf (siehe Tabelle 35). Hier ist es sehr wahrscheinlich, dass die Jugendlichen die Kfz-Service-mechaniker-Ausbildung als Einstieg nutzten, um später eine Kfz-Mechatroniker-Ausbildung anzuschließen.

In Tabelle 37 wird das inhaltliche Auswertungsschema zum Wunschberuf dargestellt. Datenbasis sind die Personen, die in der Befragung angegeben haben, nicht Kfz-Service-mechanikerIn oder Kfz-MechatronikerIn werden zu wollen. Das Auswertungsschema ist horizontal gegliedert nach der qualifikatorischen Nähe zum ergriffenen Beruf (Kfz-Service-mechanikerIn) und vertikal gegliedert nach der inhaltlichen Nähe zum ergriffenen Beruf. Betrachtet man die qualifikatorische Nähe des Wunschberufs im Vergleich zum ergriffenen Ausbildungsberuf, wird eine längere Ausbildungsdauer bevorzugt. 45 von 104 Jugendlichen (43,4%) gaben als Wunschberuf einen Beruf mit einer drei- bis dreieinhalbjährigen Ausbildungszeit an.

Tabelle 38 zeigt das Auswertungsschema zum Wunschberuf für diejenigen, die nicht Kfz-Service-mechanikerIn oder Kfz-MechatronikerIn werden wollten und in Ta-

belle 35 unter „Sonstiges“ geführt werden. Auch hier ist das Auswertungsschema horizontal gegliedert nach der qualifikatorischen Nähe zum ergriffenen Beruf und vertikal gegliedert nach der inhaltlichen Nähe zum ergriffenen Beruf. Bei über der Hälfte der Befragten (56,7 %) weist der Wunschberuf der Jugendlichen eine sehr hohe inhaltliche Nähe zur Kfz-Branche auf. Andererseits gaben auch mehr als ein Viertel der Befragten Wunschberufe an, die dem Kfz-Sektor inhaltlich vollkommen fremd sind (26,0 %).

In den 406 Fällen, in denen die Jugendlichen angaben, dass Kfz-ServicemechanikerIn nicht ihr Wunschberuf ist, wurden sie gefragt, warum Sie dennoch den Beruf gewählt hatten. Da bei dieser Frage Mehrfachnennungen möglich waren, erhöhte sich die Anzahl der Antworten auf 511.

Tabelle 36: Warum diese Berufswahl?

Grund für die Berufswahl	Antworten		Prozent der Fälle
	N	Prozent	
Ich habe keinen Ausbildungsplatz zum Wunschberuf bekommen	121	23,7	29,8
Mangelnde schulische Leistungen	94	18,4	23,2
Wenig Auswahl an Ausbildungsplätzen	67	13,1	16,5
Wunsch der Eltern	13	2,5	3,2
Ich bin nur in der Praxis gut	83	16,2	20,4
3½ Jahre Ausbildung ist mir zu lang	22	4,3	5,4
Sonstiger Grund	111	21,7	27,3
Gesamt	511	100,0	125,9

Tabelle 37: Inhaltliches Auswertungsschema zum Wunschberuf

Inhaltliche Nähe zum ergriffenen Beruf	Qualifikatorische Nähe zum ergriffenen Beruf						
	NAH	2-jährige Ausbildung oder weniger	3- bis 3½-jährige Ausbildung	Meister	Schulische (Weiter-) Bildung	Studium	FERN
Kfz-Branche/ Kfz-Bezug		Kfz-Service-mechaniker, Servicefahrer	Kfz Mechatroniker, Automobilkaufmann, Kfz-Lackierer	Kfz-Meister	Service-Techniker	Kfz-Ingenieur	Testfahrer, Rallyefahrer
Anderes Handwerk		–	Fliesenleger, Zimmerer, Anlagenmechaniker (SHK)	–	–	–	–
Industrie/ Handel		Band-Arbeiter	Kaufmann	–		Maschinenbau-Ingenieur	–
Vollkommen fremd			Berufssoldat, Koch	–	–	Pilot, Forstwirt, Sozialpädagoge	Fußball-Kommentator, Künstler
Rest			Geselle	Meister			Geschäftsmann, Kassierer

Tabelle 38: Auswertungsschema zum Wunschberuf (nur „Sonstiges“)

Inhaltliche Nähe zum ergriffenen Beruf	Qualifikatorische Nähe zum ergriffenen Beruf						Gesamt	
	NAH	2-jährige Ausbildung oder weniger	3- bis 3½-jährige Ausbildung	Meister	Schulische (Weiter-) Bildung	Studium		Nicht zuzuordnen
Kfz-Branche/ Kfz-Bezug		9	25	8	1	10	6	59 (56,7 %)
Anderes Handwerk		–	12	–	–	–	–	12 (11,5 %)
Industrie/ Handel		2	2	–	1	1	–	6 (5,8 %)
Vollkommen fremd		5	6	–	–	6	10	27 (26,0 %)
Gesamt		16 (15,4 %)	45 (43,3 %)	8 (7,7 %)	2 (1,9 %)	17 (16,3 %)	16 (15,4 %)	104 (100,0 %)

29,8 % der Jugendlichen gaben an, dass sie keinen Ausbildungsplatz zum Wunschberuf bekommen hatten. Auch mangelnde schulische Leistungen spielten eine starke Rolle (23,2 %). Weiterhin glaubten viele, dass sie nur in der Praxis gut sind (20,4 %). Mehr als ein Viertel der Befragten (27,3 %) nutzten die Option der offenen Frage und gaben sonstige persönliche Gründe an (vgl. Tabelle 39).

Tabelle 39: „Sonstiger Grund“ für Berufswahl

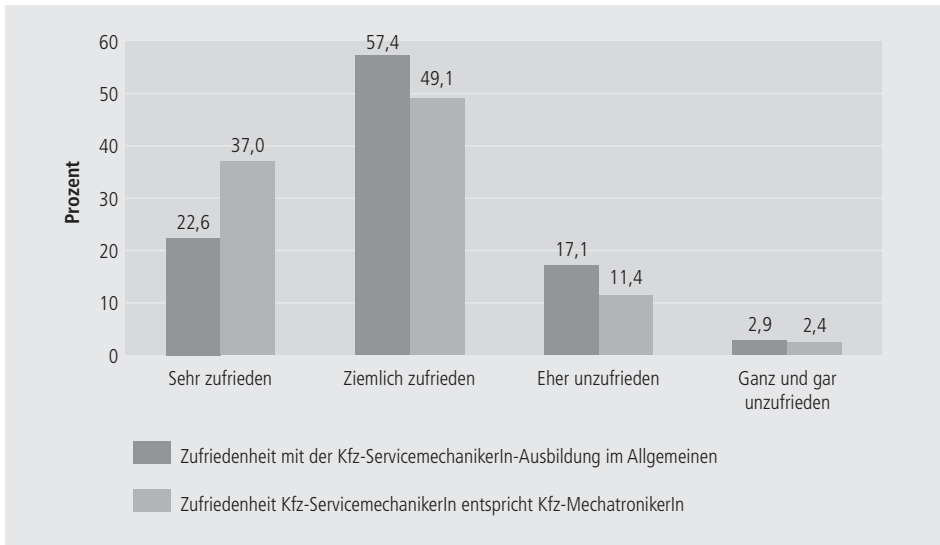
Sonstige Gründe	Häufigkeit	Prozent
Wunsch des Arbeitgebers/ der HWK/der Agentur für Arbeit	24	31,6
Sprungbrett	25	32,9
Sonstiges	27	35,5
Gesamt	76	100,0

Der ausgeprägte Wunsch, eigentlich Kfz-MechatronikerIn zu werden, lässt die Vermutung zu, dass viele Auszubildende den Beruf Kfz-Service-MechanikerIn ergriffen haben (oder vorerst ergreifen mussten), um sich im Anschluss an die derzeitige Ausbildung zum Kfz-Mechatroniker/zur Kfz-Mechatronikerin weiterqualifizieren zu können. Darauf deuten auch einige Angaben hin, die Auszubildende explizit unter „Sonstiger Grund“ machten: „als Sprungbrett für was anderes“ oder „damit ich dann Kfz-Mechatroniker weiter lernen kann“. Ein Drittel der Antworten unter „Sonstiger Grund“ deuten darauf hin, dass die jetzige Ausbildung als Sprungbrett (z. B. zum Kfz-Mechatroniker/zur Kfz-Mechatronikerin) genutzt werden soll.

Häufig ist den Jugendlichen aber auch der direkte Einstieg in den dreieinhalbjährigen Ausbildungsberuf durch Betriebe oder Handwerkskammern verwehrt, wie 35,5 % der Aussagen unter „Sonstiger Grund“ deutlich machen: „Vertrag wird erst bei bestandener Prüfung verlängert“, „weil der Betrieb erst mal nur Kfz-Service-Mechaniker einstellt“ oder „vor dem Mechatroniker schreibt mein Betrieb das vor“.

Wie zufrieden die Kfz-Service-MechanikerInnen mit ihrer Ausbildung sind und damit, dass die Ausbildung den ersten zwei Jahren des Kfz-Mechatronikers/der Kfz-Mechatronikerin entspricht, zeigt Abbildung 22.

Abbildung 22: Zufriedenheit mit der Ausbildung



Bei der Frage bezüglich der Zufriedenheit mit der Ausbildung wurde einerseits zwischen der Zufriedenheit mit der Kfz-Service-mechanikerausbildung im Allgemeinen und andererseits zwischen der Zufriedenheit damit, dass der Kfz-Service-mechaniker/die Kfz-Service-mechanikerin den ersten beiden Jahren des Kfz-Mechatronikers entspricht, unterschieden.

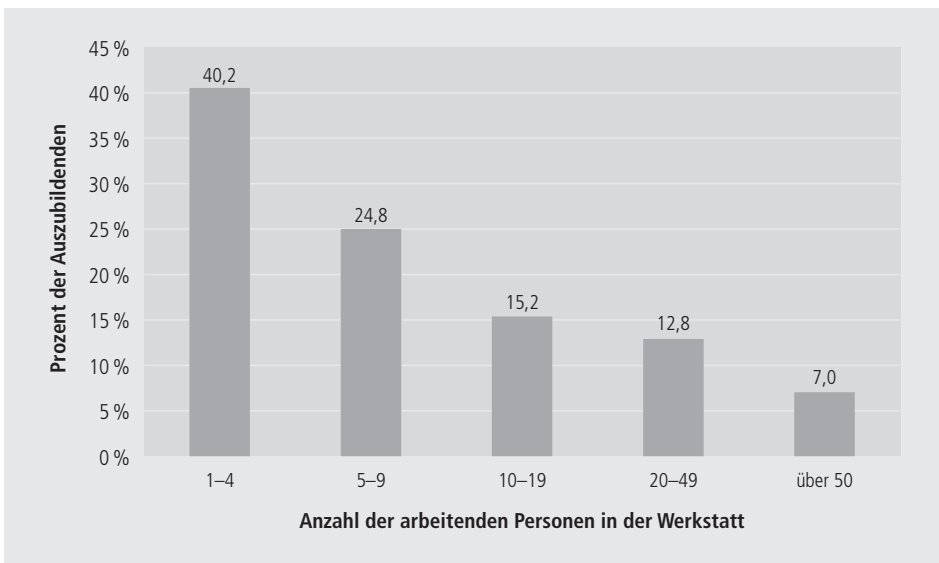
Der Mittelwert für die Zufriedenheit mit der Ausbildung liegt bei 2 auf einer Skala von 1 bis 4, wobei 1 sehr zufrieden und 4 ganz und gar unzufrieden bedeutet. 57,4% der Befragten sind ziemlich zufrieden und 22,6% gaben sogar an, dass sie sehr zufrieden sind. Lediglich 2,9% waren mit ihrer Ausbildung ganz und gar unzufrieden (Abbildung 22). Ähnlich sieht auch die Verteilung für die Zufriedenheit damit aus, dass die Ausbildung zum Kfz-Service-mechaniker/zur Kfz-Service-mechanikerin den ersten zwei Jahren des Kfz-Mechatronikers/der Kfz-Mechatronikerin entspricht. Hier geben knapp die Hälfte der Befragten (49,1%) an, dass sie ziemlich zufrieden sind, und sogar 37,0% sagen, dass sie sehr zufrieden sind. Der Mittelwert liegt hier mit 1,79 noch unter dem der ersten Zustimmungsfrage.

Dieses Ergebnis steht im Einklang mit den Ergebnissen zum Wunschberuf, da 61,6% der Befragten, die angaben, dass sie einen Wunschberuf haben, Kfz-MechatronikerIn nannten, obwohl sie sich zum Zeitpunkt der Umfrage in der Ausbildung zum Kfz-Service-mechaniker/zur Kfz-Service-mechanikerin befanden (siehe Tabelle 35).

5.3.3 Ausbildungsbetrieb und Zukunftsperspektive

Die befragten Kfz-ServicemechanikerInnen absolvieren ihre Ausbildung vor allem in kleinen bis sehr kleinen Werkstätten. 40,2 % der Befragten arbeiten in einer Werkstatt mit ein bis vier Personen. Weitere 24,8 % werden in Betrieben mit fünf bis neun Mechanikern ausgebildet. Lediglich 7,0 % der Jugendlichen arbeiten in einer Werkstatt mit mehr als 50 Personen.

Abbildung 23: Angaben der Auszubildenden zur Betriebsgröße



Die meisten der befragten Jugendlichen haben ihren Ausbildungsvertrag mit einem Bildungsträger geschlossen (32,4 %). An zweiter Stelle folgen mit 30,9 % die freien Werkstätten und dahinter mit 26,8 % die Vertragswerkstätten (siehe Tabelle 40). Knapp ein Drittel der Jugendlichen haben demnach keinen Ausbildungsplatz in einem Betrieb gefunden.

Es wurde die These geprüft, ob Auszubildende bei Bildungsträgern schwächere allgemeinbildende Abschlüsse im Vergleich zu Auszubildenden mit Ausbildungsvertrag mit einem Betrieb aufweisen. Ebenso war von Interesse, ob Jugendliche bei Bildungsträgern zuvor überproportional häufig berufsvorbereitende Maßnahmen besucht haben.

Tabelle 40: Ausbildungsstätte der befragten Auszubildenden

Abschluss des Ausbildungsvertrages mit	Häufigkeit	Prozent
Schnelldienst/Reifendienst	3	0,5
Freie Werkstatt	189	30,9
Vertragswerkstatt	164	26,8
Bildungsträger	198	32,4
Produktion	26	4,2
Sonstigem Kfz-Betrieb	7	1,1
Sonstigem Betrieb	25	4,1
Gesamt	612 ²⁷	100,0

Tabelle 41: Ausbildungsvertrag und allgemeinbildender Abschluss (Angaben in fett: überproportional häufige Ausbildung bei Bildungsträgern)

Allgemeinbildender Schulabschluss		Vertrag geschlossen mit		Gesamt
		Betrieb	Bildungs-träger	
Von der Schule abgegangen ohne Hauptschulabschluss	Anzahl	17	18	35
	% innerhalb Schulabschluss	48,6 %	51,4 %	100,0 %
Hauptschulabschluss, Klasse 9	Anzahl	132	70	202
	% innerhalb Schulabschluss	65,3 %	34,7 %	100,0 %
Hauptschulabschluss, Klasse 10 (ohne Qualifikation)	Anzahl	92	42	134
	% innerhalb Schulabschluss	68,7 %	31,3 %	100,0 %
Hauptschulabschluss mit Fachoberschulreife, Klasse 10	Anzahl	44	28	72
	% innerhalb Schulabschluss	61,1 %	38,9 %	100,0 %
Realschulabschluss	Anzahl	114	35	149
	% innerhalb Schulabschluss	76,5 %	23,5 %	100,0 %
höherer Abschluss als Realschulabschluss	Anzahl	9	0	9
	% innerhalb Schulabschluss	100,0 %	0,0 %	100,0 %
Förderschulabschluss	Anzahl	4	1	5
	% innerhalb Schulabschluss	80,0 %	20,0 %	100,0 %
Gesamt ²⁸	Anzahl	412	194	606
	% innerhalb Schulabschluss	68,0 %	32,0 %	100,0 %

27 Zehn Befragte machten keine Angaben zu ihrem Ausbildungsbetrieb.

28 Geringfügige Abweichungen der Vertragsangaben in den beiden Tabellen sind auswertungsbedingt.

Dazu wurden die Angaben der Jugendlichen mit betrieblichem Vertrag (Schnelldienst/Reifendienst, Freie Werkstatt, Vertragswerkstatt, Produktion) den Angaben der Jugendlichen bei Bildungsträgern gegenübergestellt (siehe Tabelle 41).

Von den Personen, die ohne Hauptschulabschluss von der Schule abgegangen sind, haben mehr als die Hälfte (51,4 %) ihren Ausbildungsvertrag mit einem Bildungsträger geschlossen (siehe Tabelle 41). Hauptschulabsolventen/-absolventinnen und Jugendliche ohne Hauptschulabschluss werden also überproportional häufig bei Bildungsträgern ausgebildet. Befragte mit dem recht hohen Hauptschulabschluss mit Fachoberschulreife nach der zehnten Klasse haben mit 38,9 % auffallend häufig ihren Ausbildungsvertrag bei einem Bildungsträger unterschrieben (siehe Tabelle 41). Diese Jugendlichen gehören mit ihrem höheren Bildungsabschluss eigentlich nicht zur Zielgruppe des Ausbildungsberufes. Dennoch weisen sie den zweithöchsten Prozentsatz von Personen auf, die ihren Vertrag bei einem Bildungsträger und nicht in einer Werkstatt oder einem Betrieb unterschrieben haben. Die Ursachen hierfür sind nicht aus den schriftlichen Befragungen heraus zu ermitteln.

311 von insgesamt 609 Befragten (51,1 %) gaben an, vor ihrer Ausbildung eine berufsvorbereitende Maßnahme besucht zu haben (vgl. Tabelle 42). 42,8 % dieser Jugendlichen haben danach ihren Ausbildungsvertrag mit einem Bildungsträger geschlossen. Unter den Jugendlichen, die zuvor keine Maßnahme absolviert hatten, ist der Prozentsatz um die Hälfte geringer. Lediglich 21,5 % absolvierten ihre Ausbildung bei einem Bildungsträger. Dieses Ergebnis ist statistisch hoch signifikant.

Tabelle 42: Art des Ausbildungsvertrags und Beteiligung zuvor an einer berufsvorbereitenden Maßnahme (13 fehlende Werte)

Berufsvorbereitende Maßnahme besucht		Vertrag geschlossen mit		Gesamt
		Betrieb	Bildungs-träger	
nein	Anzahl	234	64	298
	% innerhalb von berufsvorbereitende Maßnahme besucht	78,5	21,5	100,0
ja	Anzahl	178	133	311
	% innerhalb von berufsvorbereitende Maßnahme besucht	57,2	42,8	100,0
Gesamt	Anzahl	412	197	609
	% innerhalb von berufsvorbereitende Maßnahme besucht	67,7	32,3	100,0

Die Zukunftsperspektiven der befragten Jugendlichen sind in Tabelle 43 dargestellt. Die am häufigsten genannte Antwort auf die Frage: „Werden Sie im Anschluss an Ihre Ausbildung übernommen?“ ist mit 28,2% „Weiß nicht“. Für diese Jugendlichen ist zum Zeitpunkt der Abschlussprüfung ihre Zukunft noch ungewiss. Eine bessere Perspektive sehen hingegen knapp ein Drittel der Befragten. 30,7% geben an, dass sie nach der Ausbildung übernommen werden. Darunter sind 19,4%, die ihre Ausbildung als Kfz-MechatronikerIn weiterführen und 11,3%, die als Fachkraft im Betrieb arbeiten werden. Bei 4,5% der Befragten ist eine Übernahme oder Weiterbeschäftigung nicht möglich.

Viele der nicht als Kfz-MechatronikerIn übernommenen und nicht beschäftigten Jugendlichen haben ihre Ausbildung nicht in einem Betrieb, sondern bei einem Bildungsträger absolviert (siehe hierzu auch Tabelle 40). Weitere 17,2% der Jugendlichen werden nicht übernommen, weil der Betrieb dieses nicht wollte, und 9,1% der Befragten sagen aus, dass sie nicht weiter in ihrem Ausbildungsbetrieb beschäftigt sein wollen. Hinzu kommen elf Personen (1,8%), die sowohl angaben, dass sie selbst nicht übernommen werden wollten, oder dass eine Übernahme von beiden Seiten nicht gewollt sei.

Tabelle 43: Antworten auf die Frage „Werden Sie im Anschluss an Ihre Ausbildung übernommen?“

Übernahme nach der Ausbildung	Häufigkeit	Prozent
Ja, als Kfz-MechatronikerIn (Ausbildung)	120	19,4
Ja, als Kfz-Service-mechanikerIn (Fachkraft)	70	11,3
Nein, der Betrieb wollte nicht	106	17,2
Nein, ich wollte nicht	56	9,1
Nein, ich werde im Anschluss meinen Wehrdienst oder Ersatzdienst ableisten	39	6,3
Sonstiges	21	3,4
Weiß nicht	174	28,2
Übernahme nicht möglich	28	4,5
Andere Ausbildung	4	0,6
Gesamt	618	100,0

Die meisten Jugendlichen (81,7%) fühlen sich in der Lage, die in ihrer Werkstatt anfallenden typischen Aufträge eigenständig zu bearbeiten. Lediglich 5,9% sind der Meinung, dass sie dazu nicht in der Lage sind. Weitere 12,4% der Befragten geben an, dass sie nur teilweise dazu in der Lage sind und nicht alle Aufträge eigenständig bearbeiten können.

Tabelle 44: **Selbsteinschätzung der beruflichen Handlungsfähigkeit**

Typische Aufträge kann ich eigenständig bearbeiten	Häufigkeit	Prozent
Ja	506	81,7
Nein	36	5,9
Zum Teil	77	12,4
Gesamt	619	100,0

Was diese 77 Personen in ihrer Selbsteinschätzung nicht oder nur zum Teil können, konnten sie in einer offenen Frage mitteilen. Nicht alle Auszubildenden nutzten diese Möglichkeit. Im Folgenden werden markante Beispiele hervorgehoben. Acht Jugendliche haben Schwierigkeiten mit bestimmten Bauteilen oder Aggregaten. Das Arbeiten am Motor, am Getriebe oder der Kupplung bereitet ihnen Schwierigkeiten. Sieben Jugendliche geben Probleme bei der „elektronischen Fehlerdiagnose“ oder dem „Einbau von elektrischen Anlagen“ an. Auch die Diagnose und das Arbeiten mit Testgeräten fällt ihnen schwer. Fünf Auszubildende beklagen sich über mangelnde Lerngelegenheiten. Sie geben an, dass sie kaum allein arbeiten durften und ihnen deshalb die Erfahrung und Praxis fehle.

5.4 Ergebnisse der Kammerbefragung

5.4.1 Angaben zu den Berufsausbildungsverträgen

Insgesamt wurden in den 59 befragten Kammern 1.110 Verträge zum Kfz-Service-mechaniker/zur Kfz-Servicemechanikerin in die Lehrlingsrolle aufgenommen.

Tabelle 45: **Absolute Anzahl geschlossener Ausbildungsverträge (2008) nach Einrichtung²⁹**

Ausbildungsverträge geschlossen mit...	Anzahl	Prozent
Kfz-Betrieben	634	57,1
Bildungsstätten der Kammer	26	2,3
außerbetrieblichen Bildungsträgern	447	43,3
sonstigen Bildungseinrichtungen	3	0,3
Gesamt	1.110 ²⁹	100

29 Die Anzahl der geschlossenen Ausbildungsverträge zum Kfz-Servicemechaniker/zur Kfz-Servicemechanikerin des Jahres 2008 in der Stichprobe stimmt nicht überein mit der Anzahl der abgeschlossen Ausbildungsverträge in Tabelle 18. Dies liegt daran, dass die befragten Kammervertreter bei dieser Frage prozentual angeben sollten, wo die Auszubildenden untergekommen sind. Hierbei kann es vorkommen, dass sich die Prozentzahlen nicht immer genau zu 100 % addieren. Der Unterschied ist jedoch minimal (1.133 gegenüber 1.110 in Tabelle 45) und kann deshalb vernachlässigt werden.

Mehr als die Hälfte der Kfz-ServicemechanikerInnen des Einstellungsjahres 2008 haben ihre Ausbildung in einem Kfz-Betrieb begonnen (siehe Tabelle 45). 634 von 1.110 (57,1 %) Jugendlichen entfallen nach den Kammerangaben auf Kfz-Betriebe. Der zweithäufigste Vertragspartner waren außerbetriebliche Bildungsträger. 43,3 % der Jugendlichen begannen hier ihre Ausbildung. In Bildungsstätten der Kammer (2,3 %) und sonstigen Bildungseinrichtungen (0,3 %) unterschrieben hingegen nur sehr wenige ServicemechanikerInnen ihren Ausbildungsvertrag.

Die Anzahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge zum Kfz-Servicemechaniker/zur Kfz-Servicemechanikerin im Jahr 2008 variiert stark über die Bundesländer. Die Kammerangaben korrespondieren dabei stark mit den in Abbildung 10 berichteten statistischen Daten des BIBB. Die meisten Auszubildenden der Kammer-Stichprobe sind mit ihrer Ausbildung in Nordrhein-Westfalen eingetragen (449 Verträge). Weitere Ausbildungsverträge sind in Berlin (176 Verträge) und in Hessen (108 Verträge) sowie in Bayern (97). Letztere sind in dieser Befragung gegenüber den statistischen Daten leicht unterrepräsentiert (siehe Tabelle 46).

Tabelle 46: Angaben der Kammern zur Anzahl geschlossener Ausbildungsverträge (2008) nach Bundesland

Bundesland	Absolute Anzahl	in Betrieben	in außerbetrieblichen Einrichtungen
Baden-Württemberg	69	83 %	17 %
Bayern	97	30 %	70 %
Berlin	176	18 %	82 %
Brandenburg	20	70 %	30 %
Bremen	0	0 %	0 %
Hessen	108	55 %	45 %
Mecklenburg-Vorpommern	0	0 %	0 %
Niedersachsen	28	54 %	46 %
Nordrhein-Westfalen	449	72 %	28 %
Rheinland-Pfalz	31	74 %	26 %
Sachsen	46	63 %	37 %
Sachsen-Anhalt	23	17 %	83 %
Schleswig-Holstein	51	86 %	14 %
Thüringen	9	33 %	67 %
Hamburg	N.N.		
Saarland	N.N.		
Gesamt	1107	57 %	43 %

57 % aller Ausbildungsverträge wurden mit einem Kfz-Betrieb geschlossen, die restlichen 43 % mit einer außerbetrieblichen Einrichtung. In einzelnen Bundesländern, wie z. B. Berlin oder Sachsen-Anhalt, haben jedoch über 80 % ihre Ausbildung in einer außerbetrieblichen Einrichtung begonnen. Auch in Bayern (70 %) und Thüringen (67 %) lag die Anzahl der von den beteiligten Kammern berichteten Ausbildungsverträge außerhalb eines Betriebes deutlich über dem Durchschnitt (siehe Tabelle 46).

Tabelle 47: Ausbildungsverträge zum Kfz-Servicemechaniker/zur Kfz-Servicemechanikerin (2008) nach Einrichtung; Lesebeispiel: In zehn von insgesamt 59 Kammern wurden über die Hälfte bis drei Viertel der Ausbildungsverträge mit Kfz-Betrieben geschlossen.

Anzahl abgeschlossener Ausbildungsverträge	Kfz-Betrieb	Bildungsstätte der Kammer	Außerbetrieblicher Bildungsträger	Sonstige Bildungseinrichtung
keine	17	54	33	58
bis zu einem Viertel	11	3	6	0
ein Viertel bis die Hälfte	6	1	9	1
über die Hälfte bis drei Viertel	10	0	6	0
über drei Viertel	3	1	4	0
alle	12	0	1	0
Gesamt	59	59	59	59

In zwölf der 59 in die Auswertung einbezogenen Kammern (20,3 %) wurden alle Ausbildungsverträge mit einem Kfz-Betrieb abgeschlossen. Gleichzeitig gaben aber auch 17 Kammervertreter an (28,8 %), dass in ihrem Bezirk gar keine Ausbildungsverträge mit Kfz-Betrieben zustande gekommen sind. In den verschiedenen Bezirken herrschte demnach eine sehr heterogene Verteilung bezüglich der Anzahl der Auszubildenden in Kfz-Betrieben.

Bei den Bildungsstätten der Kammern zeigte sich ein wesentlich eindeutigeres Bild. In 54 von 59 Kammern (91,5 %) wurden keine Ausbildungsverträge mit kammereigenen Bildungsstätten geschlossen. In drei Kammern absolvierten bis zu einem Viertel der Auszubildenden ihre Ausbildung dort und in einer Kammer absolvierten über ein Viertel bis die Hälfte der Jugendlichen ihre Ausbildung in einer Bildungsstätte. Lediglich ein Kammervertreter gab an, dass über drei Viertel der Auszubildenden zum Kfz-Servicemechaniker/zur Kfz-Servicemechanikerin ihren Ausbildungsvertrag mit einer Bildungsstätte der Kammer geschlossen haben.

Ganz ähnlich sah es bei den sonstigen Bildungseinrichtungen aus. Lediglich ein Befragter gab an, dass ein Viertel bis die Hälfte der abgeschlossenen Ausbildungsverträge zum Kfz-Servicemechaniker/zur Kfz-Servicemechanikerin mit einer sonstigen Bildungseinrichtung abgeschlossen wurde. In den anderen 58 Kammern gab es in dieser Art von Einrichtung keine Auszubildenden.

Im Vergleich zu den Bildungsstätten der Kammern und den sonstigen Bildungseinrichtungen, in denen nur sehr selten Ausbildungsverträge abgeschlossen wurden, absolvierten viele Jugendliche ihre Ausbildung bei einem außerbetrieblichen Bildungsträger. Zwar gaben immer noch 33 Kammervorteiler an (55,9%), dass dort gar keine Auszubildenden lernen, aber unter den drei hier aufgeführten Bildungsinstitutionen ist der außerbetriebliche Bildungsträger der häufigste Ausbildungspartner. In elf Kammern haben über die Hälfte der Auszubildenden ihren Vertrag hier abgeschlossen (siehe Tabelle 47).

5.4.2 Durchstieg

Laut Angaben der Kammervorteiler setzten in den jeweiligen Bezirken nur wenige Absolventen/Absolventinnen des Jahres 2009 der Berufsausbildung zum Kfz-Servicemechaniker/zur Kfz-Servicemechanikerin ihre Ausbildung in einem fahrzeugtechnischen Beruf entsprechend § 12 der Ausbildungsverordnung fort. In 42 von 59 Kammern (71,2%) schloss kein Kfz-Servicemechaniker/keine Kfz-Servicemechanikerin die Ausbildung zum Kfz-Mechatroniker/zur Kfz-Mechatronikerin an (siehe Tabelle 48). In nur einer Kammer stiegen alle Kfz-ServicemechanikerInnen zu Kfz-Mechatronikern/Kfz-Mechatronikerinnen durch und in lediglich einer Kammer waren es über zwei Drittel der Auszubildenden. Anhand der erfragten Durchstiegsquoten in den einzelnen Kammerbezirken (siehe Tabelle 48) kann davon ausgegangen werden, dass 95 Kfz-ServicemechanikerInnen durchgestiegen sind und ihre Ausbildung in einem fahrzeugtechnischen Beruf fortgeführt haben. Bei den 1.135 neu eingetragenen Ausbildungsverhältnissen, die die Kammern der Stichprobe für das Jahr 2007 angegeben hatten (vgl. Tabelle 18), sind das etwa 8%. Zum Vergleich: In Nordrhein-Westfalen hatten nach Angaben des Kfz-Gewerbes 86 von 310 im Jahr 2004 eingestiegenen Kfz-Servicemechanikern/Kfz-Servicemechanikerinnen zwei Jahre danach (2006) den Durchstieg zum Kfz-Mechatroniker/zur Kfz-Mechatronikerin bewältigt. Das waren knapp 28% der ursprünglich angetretenen Kfz-ServicemechanikerInnen (vgl. Muekamp/Spöttl/Becker 2011).

21 von 59 der befragten Kammervorteiler waren der Meinung, dass die Fortführung der Ausbildung in einem der in § 12 aufgeführten fahrzeugtechnischen Berufe in den jeweiligen Kammerbezirken nicht sichergestellt ist. Dies ist eine mög-

liche Erklärung für die geringe Anzahl von durchgestiegenen Kfz-Servicemechanikern/Kfz-Servicemechanikerinnen.

Tabelle 48: Durchstieg von Kfz-Servicemechanikern/Kfz-Servicemechanikerinnen

Durchstieg	Häufigkeit
keiner	42
bis zu einem Drittel	8
ein Drittel bis zwei Drittel	7
über zwei Drittel	1
alle	1
Gesamt	59

Ein weiteres Kriterium für die Fortführung der Ausbildung für Betriebe oder Bildungseinrichtungen kann die Bindung an die Note der Abschlussprüfung sein (siehe Tabelle 49). Knapp 90% der befragten Kammervorteiler gaben jedoch an, dass die Fortführung der Ausbildung nicht an eine Mindestnote gebunden ist. Lediglich einer sagte aus, dass mindestens die Note „zwei“ in der Abschlussprüfung erzielt werden muss und drei Personen gaben an, dass die Mindestnote „drei“ zur Fortführung der Ausbildung nötig ist.

Tabelle 49: Bindung der Fortführung der Ausbildung an eine Mindestnote

Mindestnote	Häufigkeit
keine	53
2	1
3	3
4	2
Gesamt	59

Wenn die Ausbildung in einem fahrzeugtechnischen Beruf fortgeführt wurde, dann geschah dies in über 50% der Fälle im selben Ausbildungsbetrieb, in dem schon die Ausbildung zum Kfz-Servicemechaniker/zur Kfz-Servicemechanikerin absolviert wurde (44 von 82). Viele Jugendliche wechselten jedoch auch den Betrieb und entschlossen sich zur Weiterbildung in einem anderen Ausbildungsbetrieb (37 von 82). Laut Angaben der Kammervorteiler absolvierte lediglich eine Person des Abschlussjahrganges 2009 zu einer Ausbildung bei einem freien Bildungsträger und niemand zu einer Weiterbildung in einer Bildungsstätte der Kammer (siehe Tabelle 50).

Nahezu alle Auszubildenden, die die Möglichkeit zur Weiterbildung nutzten, stiegen zum Kfz-Mechatroniker/zur Kfz-Mechatronikerin durch (65 von 66 Personen). In lediglich einem Fall wurde eine Fortführung der Ausbildung zum Karosserie- und FahrzeugbaumechanikerIn angestrebt.

Tabelle 50: Fortführung der Ausbildung in verschiedenen Einrichtungen

Fortführung der Ausbildung ...	Absolute Anzahl von Personen
im selben Ausbildungsbetrieb	44
in einem anderen Ausbildungsbetrieb	37
in einer Bildungsstätte der Kammer	0
bei einem freien Bildungsträger	1
Gesamt	82

Die anderen nach § 12 der Verordnung möglichen fahrzeugtechnischen Berufe wurden von den Kfz-Servicemechanikern/Kfz-Servicemechanikerinnen des Abschlussjahrganges 2009 nicht gewählt (siehe Tabelle 51).

Tabelle 51: Fortführung der Ausbildung in verschiedenen Berufen

Fortführung der Ausbildung ...	Absolute Anzahl von Personen
Kfz-MechatronikerIn	65
Karosserie- und FahrzeugbaumechanikerIn	1
MechanikerIn für Karosserieinstandhaltungstechnik	0
MechanikerIn für Land- und Baumaschinentechnik	0
MechanikerIn für Reifen- und Vulkanisierungstechnik	0
ZweiradmechanikerIn in der Fachrichtung Motorradtechnik	0
Gesamt	66

Die teilnehmenden Kammervorteiler wurden gebeten zu beurteilen, wie häufig eine Anfrage nach Möglichkeit des Durchstiegs von den Auszubildenden selbst und von den auszubildenden Betrieben gestellt wurde (siehe Tabelle 52).

Zwischen den beiden Gruppen bestehen jedoch kaum Unterschiede. Von den 55 Vertretern der Kammer gaben die meisten an, dass nur sehr selten, also ein- bis zweimal pro Jahr eine Anfrage zum Durchstieg bei der zuständigen Stelle eingeht (25 bzw. 24 Nennungen). Überdies gaben 22 Kammervorteiler an, dass die Aus-

zubildenden nie eine Anfrage stellen und 19 Kammervorteiler gaben an, dass die Betriebe nie eine Anfrage zum Durchstieg stellen. Bei nur acht Kammern fragten regelmäßig oder häufig Jugendliche an.

Tabelle 52: Anfrage bei Kammern nach Möglichkeiten des Durchstiegs

Durchstiegsmöglichkeit wurde angefragt von...	Auszubildenden	Betrieben
Nie	22	19
Selten (1 bis 2 Mal pro Jahr)	25	24
Häufig (3 bis 5 Mal pro Jahr)	4	6
Regelmäßig (häufiger als 6 Mal pro Jahr)	4	6
Keine Angabe	4	4
Gesamt	59	59

Zum Schluss wurden die Kammervorteiler in einer offenen Frage gebeten, die häufigsten Probleme beim Durchstieg zu nennen (siehe Tabelle 53). Vor allem schlechte schulische und theoretische Leistungen (11 Nennungen) bereiteten die größten Probleme. Aber auch äußere Einflüsse wie die wirtschaftliche Situation des Unternehmens oder eine fehlende Ausstattung des Ausbildungsbetriebs können Probleme beim Durchstieg der Kfz-ServiceomechanikerInnen verursachen.

Tabelle 53: Probleme beim Durchstieg

Ursache	Häufigkeit
Leistung der Auszubildenden nicht ausreichend	11
Wirtschaftliche Situation des Unternehmens	1
Bildungsträger	2
Gesamt	14

Die Kammervorteiler nutzten die zum Abschluss der Befragung eröffnete Möglichkeit, sich zu den häufigsten Problemen beim Durchstieg offen zu äußern, recht intensiv. Auszüge der weiteren, von den Kammern berichteten Probleme sind:

- „§ 3 der Verordnung regelt, dass wenn der Betrieb den Durchstieg nicht anbietet, diese Aufgabe auf die zuständige Stelle zurückfällt. Da diese Möglichkeit in Baden-Württemberg finanziell nicht abgesichert ist, wird kein Bildungszentrum das Angebot anbieten.“

- „Ergänzung: die Ausbildungsbetriebe und Bildungsträger werden vor Vertragsabschluss umfassend über die geltenden Rechtsgrundlagen und Verfahrensweisen informiert; der Rechtsanspruch auf ‚Durchstieg‘ ist Bestandteil aller Berufsausbildungsverträge/Anlage“.
- „In der JVA wird nur eine 2-jährige Ausbildung zum Kfz-Servicemechaniker durchgeführt und gefördert. Eine Ausbildung zum Kfz-Mechaniker wäre möglich. Dies ist auch bei einem weiteren Bildungsträger so. Beide Einrichtungen könnten zum Kfz-Mechaniker ausbilden, wenn Fördermittel gewährt würden“.
- „Umfangreichere Anforderungen für den Vollberuf Kfz-Mechatroniker, da der zweijährige Beruf häufig von Jugendlichen gewählt wird, die begleitende Unterstützung nötig haben.“
- „Wir weisen die ausbildenden Betriebe auf den Anspruch des Auszubildenden hin. Es wird klargestellt, dass die HWK als zuständige Stelle nicht die Ausbildung im Falle des Durchstiegs übernimmt. Probleme insbesondere bei Maßnahmen der Agentur für Arbeit ...“

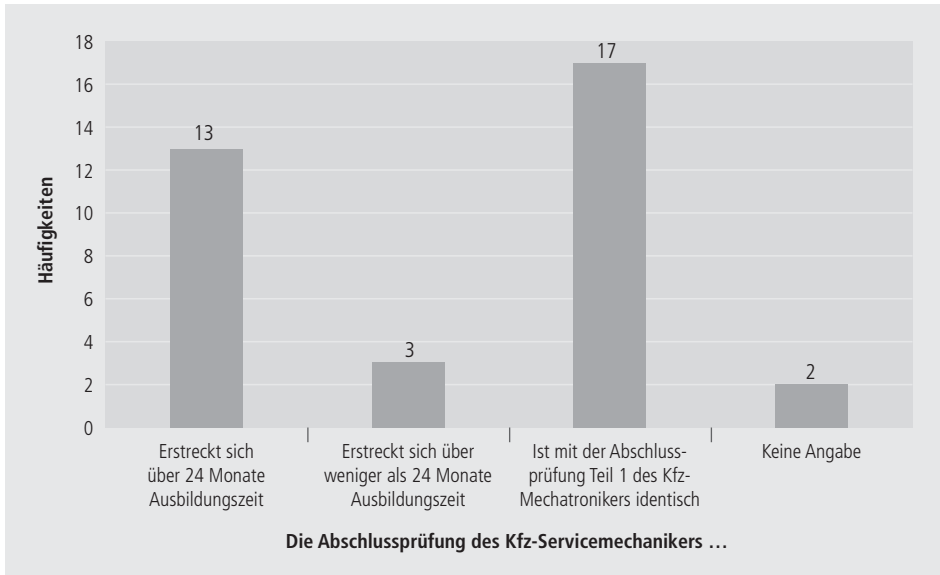
5.5 Ergebnisse der Befragung der Innungen/ Prüfungsausschussmitglieder

5.5.1 Umfang der Abschlussprüfung

In der Vergangenheit gab es zahlreiche Hinweise darauf, dass die Abschlussprüfungen der Kfz-ServicemechanikerInnen eng an die Zwischenprüfungen der Kfz-MechatronikerInnen angelehnt oder sogar identisch waren. Da die Zwischenprüfung der Kfz-MechatronikerInnen lediglich den Umfang der ersten 18 Ausbildungsmonate prüft, umfasst die Abschlussprüfung für Kfz-ServicemechanikerInnen teils nicht alle 24 Ausbildungsmonate, um den Prüfungsaufwand zu reduzieren. Um zu erfahren, wie weit dieses Vorgehen verbreitet ist, wurde eine Frage zum Umfang der Kfz-Servicemechaniker-Abschlussprüfung aufgenommen.

Es bestätigte sich, dass mit 13 Befragten nur eine Minderheit der Innungen die Abschlussprüfungen im Einklang mit der Ausbildungsordnung organisiert (37,1%). 20 Befragte gaben an, dass sich die von ihnen verantwortete Prüfung über weniger als 24 Monate erstreckt oder mit der Abschlussprüfung Teil 1 der Kfz-Mechatroniker-Ausbildung identisch ist (siehe Abbildung 24).

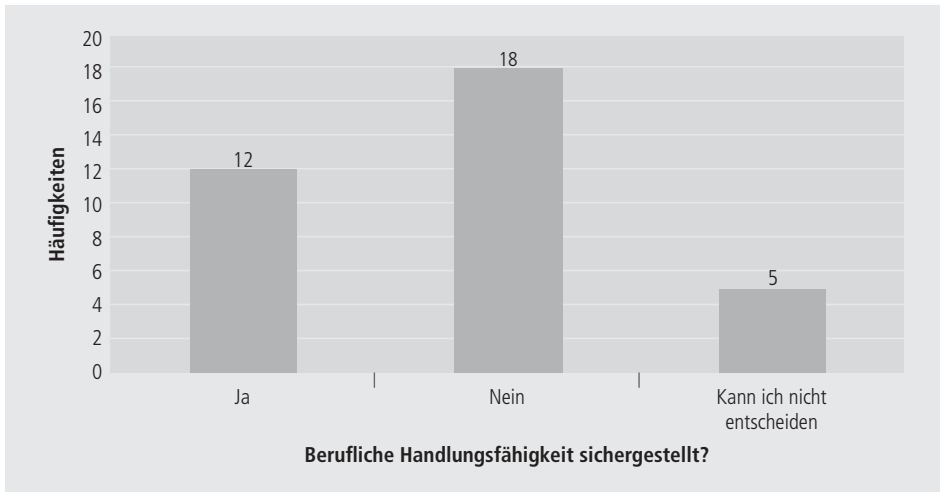
Abbildung 24: **Umfang der Abschlussprüfung zum Kfz-Service-mechaniker/zur Kfz-Service-mechanikerin, n = 35**



5.5.2 Berufliche Handlungsfähigkeit

Die Mehrheit der befragten Innungsmitglieder und Mitglieder der Prüfungsausschüsse ist der Ansicht, dass durch das Absolvieren der Kfz-Service-mechaniker-Ausbildung keine ausreichende berufliche Handlungsfähigkeit sichergestellt wird. Fünf befragte Personen sahen sich zu keiner Einschätzung imstande (vgl. Abbildung 25).

Abbildung 25: Antwort auf die Frage „Wird nach Ihrer Einschätzung mit der Berufsausbildung zum Kfz-Service­mechaniker/zur Kfz-Service­mechanikerin eine für die Beschäftigung in Kfz-Betrieben ausreichende berufliche Handlungsfähigkeit sichergestellt?“, n = 35



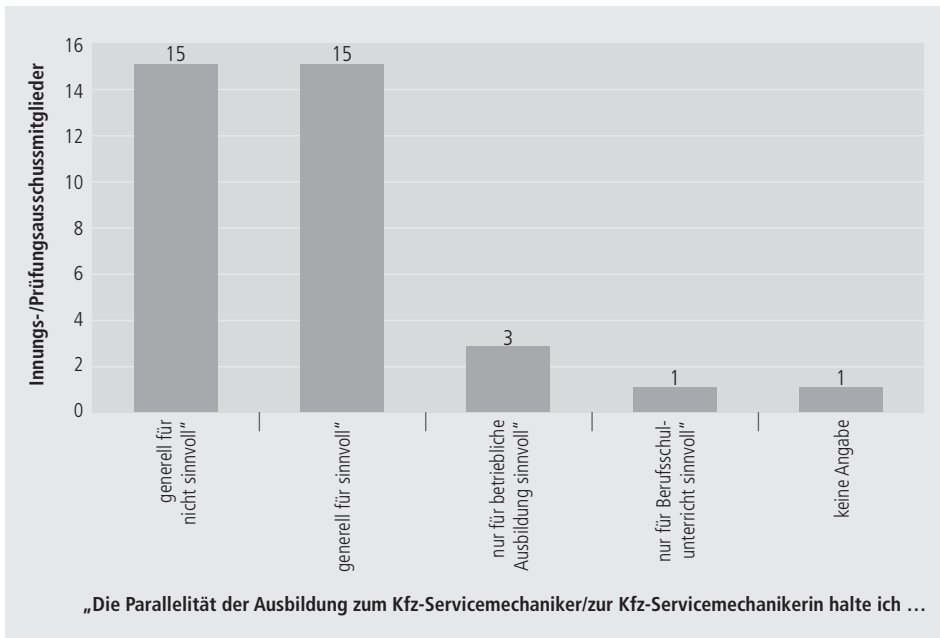
5.5.3 Einschätzungen zum Konzept der zweijährigen Ausbildung

Während die Innungen bei der Frage nach Anspruch und Abbildung der beruflichen Handlungsfähigkeit durch die Prüfung eher der Meinung sind, dass diese tendenziell angemessen oder als zu gering im Anspruch ausfällt, gibt es in Bezug auf die parallele Ausgestaltung der Ausbildungsordnungen von Kfz-Service­mechanikern/Kfz-Service­mechanikerinnen und Kfz-Mechatronikern/Kfz-Mechatronikerinnen polarisierende Auffassungen (Abbildung 26).

Während mit 15 Personen fast die Hälfte der Innungen eine parallele Gestaltung der beiden Ausbildungen generell für sinnvoll hält, sprachen sich weitere 15 Personen generell dagegen aus. Einigkeit besteht jedoch darin, dass es keine Lösung ist, eine parallele Gestaltung nur für einen der beiden Lernorte anzustreben. Nur vier der 35 Befragten könnten sich das vorstellen.

Ähnlich disparat sind die Vorstellungen bei der Frage, ob die Lehrinhalte der Ausbildung zum Kfz-Service­mechaniker/zur Kfz-Service­mechanikerin geeignet gewählt sind. Während die eine Hälfte der Befragten ergänzende Qualifikationen für angebracht hält (18 Personen), halten die anderen 17 Personen keine zusätzlichen Inhalte für sinnvoll. Tendenziell besteht dagegen Einigkeit bezüglich der Frage, ob Ausbildungsinhalte als überflüssig zu werten sind: 28 Personen verneinen dies.

Abbildung 26: Antworten auf die Frage nach dem Sinn einer parallelen Gestaltung von Kfz-Servicemechaniker- und Kfz-Mechatroniker-Ausbildung



Zu „Überflüssiges“ machten drei Personen die folgenden Angaben:

- „Bremsen“
- „Elektrik ist zu intensiv, z. B. Messen und Prüfen von elektronischen Anlagen und Bauteilen“

Zu fehlenden Inhalten wurde von acht Personen das Folgende genannt:

- „Bereich Wartung und Diagnose“
- „Bremsen“
- „Bremsen, Fahrwerk, Karosserietechnik“
- „Der Prüfling muss bei Nichtbestehen der schriftlichen Prüfung eine mündliche Ergänzungsprüfung machen können; analog der Gesellenprüfung Teil 2.“
- „Fahrwerk und Bremsen sind Stoff vom 3. Lehrjahr und müssten den Servicemechanikern vermittelt werden.“
- „Mehr auf die Mechanik, z. B. Bremsen, Antrieb, Getriebe eingehen“
- „Schaltplan lesen und verstehen, Zusammenhänge erkennen und verstehen, z. B. Bremsen/Bremsenreparaturen, Fahrwerk/Fahrwerksreparaturen“

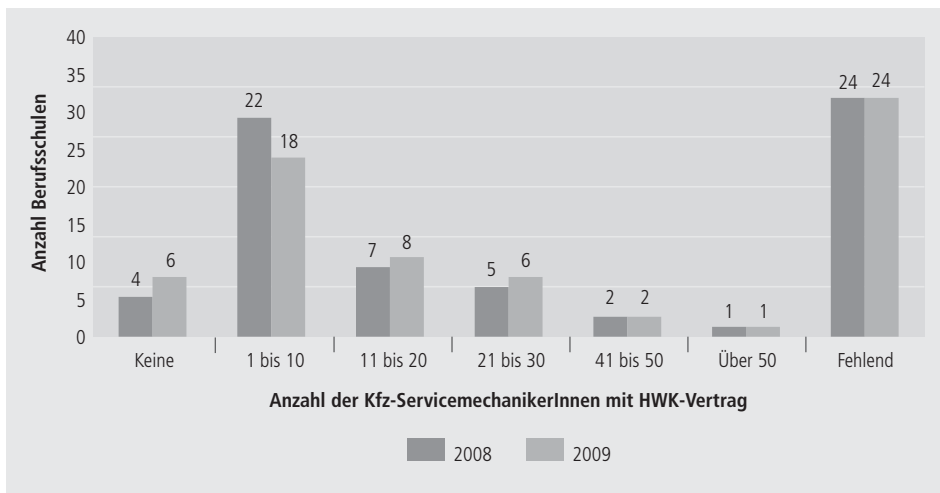
5.6 Ergebnisse der Lehrkräftebefragung

Die folgenden Ergebnisse beruhen auf Angaben, die Berufsschullehrer/-lehrerinnen über die Auszubildenden in ihren Schulen bzw. Klassen tätigen. Dabei wurden nicht nur Themen berücksichtigt, die sich im unmittelbaren Aufgabengebiet der Lehrkräfte befinden. Die Lehrer sollten auch Einschätzungen zu Bereichen abgeben, die außerhalb der Schule verortet sind (überbetriebliche Lehrlingsunterweisung oder ausbildungsbegleitende Hilfen). Da jeder teilnehmende Lehrer seine Angaben jeweils für eine Schule gemacht hat und es keine standortbezogenen Doppelungen gibt, werden die Lehrerangaben jeweils auf dessen Schulstandort verallgemeinert.

5.6.1 Angaben zu Schülern und Schülerinnen

Die LehrerInnen wurden gebeten, die Anzahl ihrer SchülerInnen getrennt nach Ausbildungsberuf, dem Vertragspartner der Schüler (HWK/IHK) und dem Beginn ihrer Ausbildung (Schuljahr 2008/2009) anzugeben.

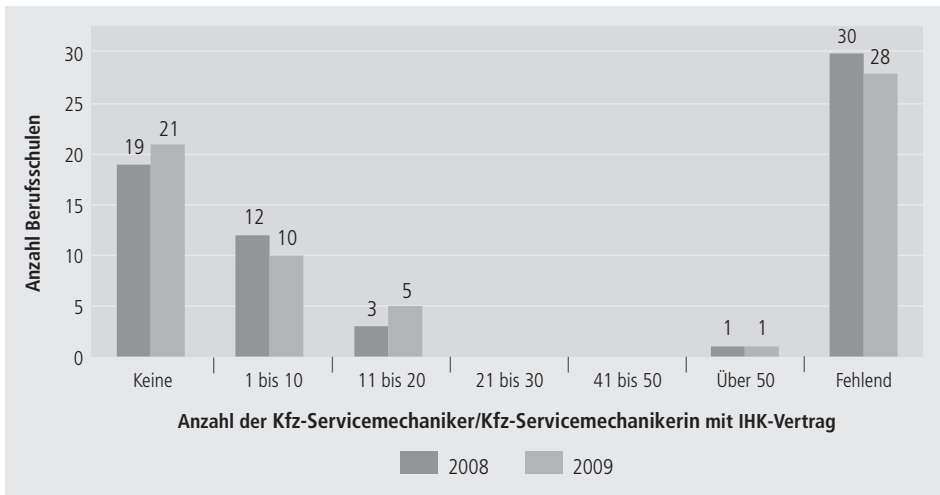
Abbildung 27: **Angaben der Berufsschulen zur Anzahl der Kfz-ServicemechanikerInnen mit HWK-Vertrag**



24 LehrerInnen haben keine Angaben zur Anzahl der Kfz-ServicemechanikerInnen mit einem Vertrag bei der Handwerkskammer gemacht. Die meisten Befragten (22 für das Jahr 2008 und 18 für das Jahr 2009) gaben an, dass es in ihrer Schule einen bis zehn Auszubildende mit einem HWK-Vertrag gibt (siehe Abbildung 27). Dies

weist auf überwiegend einzügige Klassenbildung und ebenso die Notwendigkeit der Bildung gemischter Klassen hin.

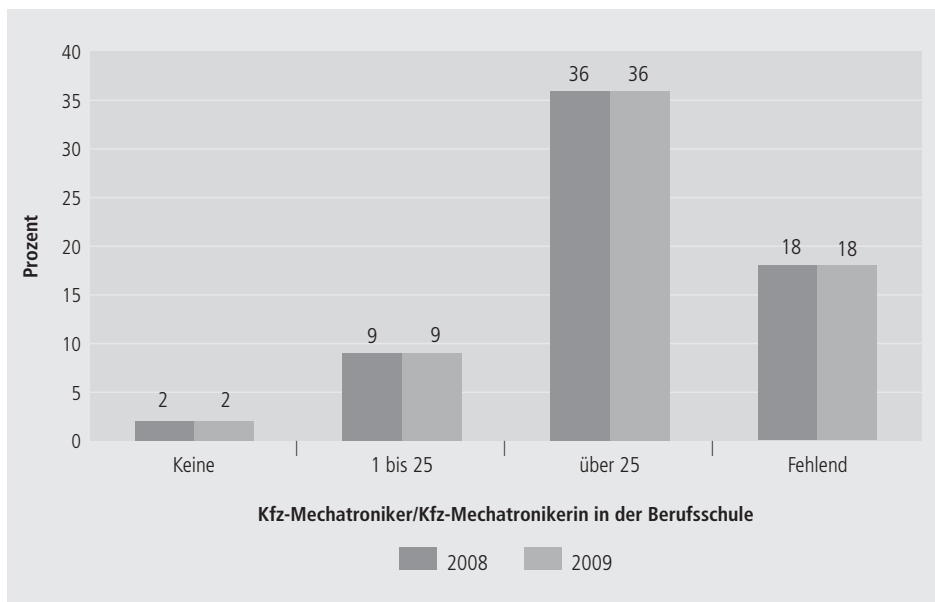
Abbildung 28: **Anzahl der Kfz-ServicemechanikerInnen mit Industrie- und Handelskammer-Vertrag in den Berufsschulen**



In den meisten Schulen gibt es keine Kfz-ServicemechanikerInnen mit einem IHK-Vertrag. In zwölf bzw. zehn Berufsschulen gibt es wiederum einen bis zehn Kfz-Servicemechaniker mit IHK-Vertrag (siehe Abbildung 28).

In den meisten Berufsschulen gibt es genügend Kfz-MechatronikerInnen, um eine eigene Klasse zu bilden. 36 LehrerInnen geben an, dass bei ihnen über 25 Kfz-MechatronikerInnen unterrichtet werden. In lediglich neun Berufsschulen gibt es weniger als 25 Kfz-MechatronikerInnen (siehe Abbildung 29).

Abbildung 29: **Kfz-MechatronikerInnen und Möglichkeit der Bildung eigener Klassen in den Berufsschulen**



5.6.2 Integrations- und Fördermaßnahmen

Wie gut die Betreuungssituation an der Berufsschule ist, kann unter anderem am Verhältnis von unterrichtenden Lehrkräften zu Schülern/Schülerinnen abgelesen werden. Bei 16 Befragten unterrichten fünf bis sechs Lehrkräfte die Auszubildenden. Bei weiteren 15 Befragten arbeiten drei bis vier BerufsschullehrerInnen mit den Kfz-Service-mechanikern/Kfz-Service-mechanikerinnen. Ein bis zwei oder über sieben Lehrkräfte pro Berufsschule kommen vergleichsweise selten vor. Leider gab es auch bei dieser Frage 21 Personen, die diese Frage nicht beantwortet haben.

In 27 von 65 hier erfassten Berufsschulen nehmen die Auszubildenden keine ausbildungsbegleitenden Hilfen in Anspruch. Zehn Lehrkräfte gaben an, dass an ihrer Schule bis zu 25 % der Kfz-Service-mechanikerInnen förderungsbedürftig sind, und an 15 Schulen nehmen 26 % bis 50 % der Jugendlichen Fördermaßnahmen in Anspruch. In acht Berufsschulen werden sogar drei Viertel bis alle Auszubildenden durch ausbildungsbegleitende Hilfen gefördert (vgl. Abbildung 31).

Kfz-MechatronikerInnen werden prozentual gesehen nicht so häufig von der Agentur für Arbeit unterstützt. Über die Hälfte der Lehrkräfte gaben an, dass lediglich bis zu 25 % dieser SchülerInnen ausbildungsbegleitende Maßnahmen in An-

spruch nehmen. In weiteren 24 Schulen nimmt kein Auszubildender diese in Anspruch (siehe Abbildung 31).

Abbildung 30: Anzahl der Lehrkräfte, die Kfz-ServicemechanikerInnen unterrichten

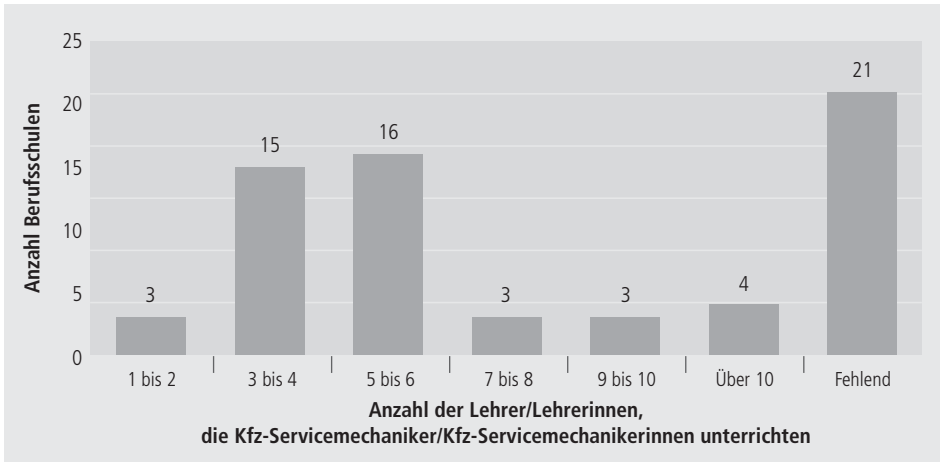
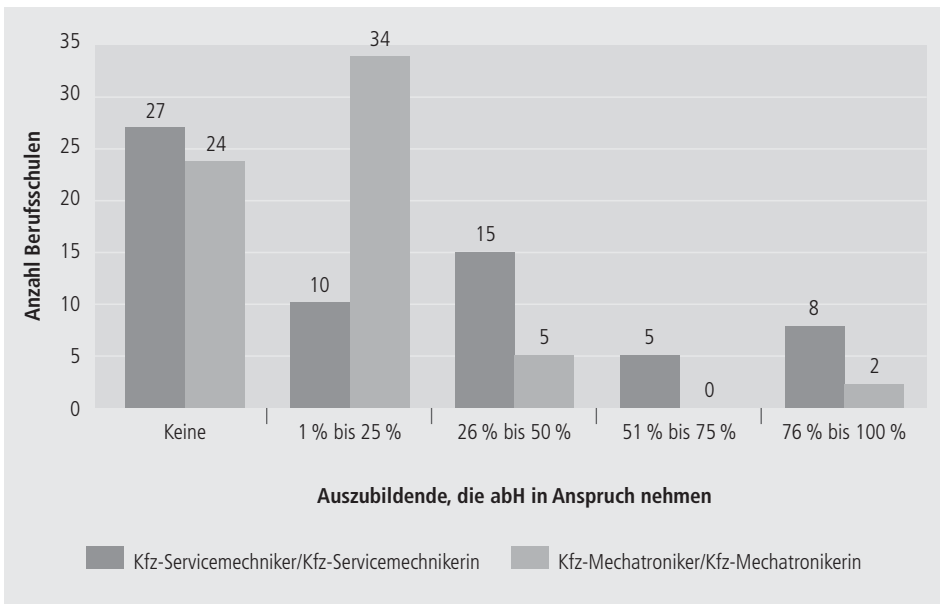
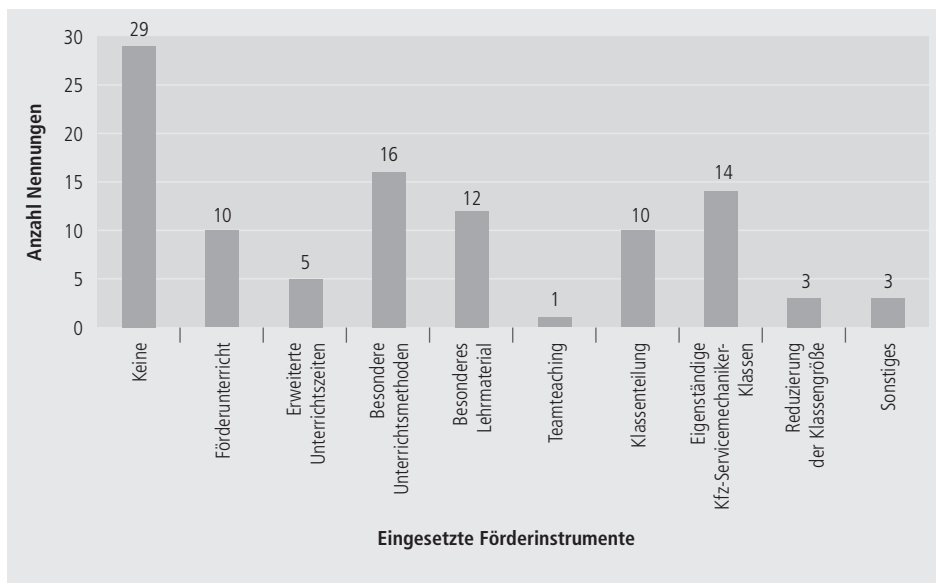


Abbildung 31: Auszubildende, die ausbildungsbegleitende Hilfen in Anspruch nehmen



In 29 von 65 Berufsschulen werden keine besonderen Förderinstrumente für die Kfz-ServicemechanikerInnen eingesetzt. In 16 Schulen werden besondere Unterrichtsmethoden zur Förderung angewendet und in zwölf Schulen gibt es besonderes Lernmaterial. Darüber hinaus existieren in 14 Schulen eigenständige Klassen für Kfz-ServicemechanikerInnen und in zehn Schulen werden die Klassen geteilt (siehe Abbildung 32).

Abbildung 32: **Eingesetzte Förderinstrumente für Kfz-ServicemechanikerInnen an der Berufsschule (Mehrfachnennungen möglich)**



Unter „Sonstiges“ nannten die Befragten als eingesetzte Fördermaßnahmen unter anderem eine enge Zusammenarbeit mit Betrieben und Bildungsträgern, zusätzliche fachpraktische Anteile und eine Verringerung der Stofftiefe.

Die meisten Lehrkräfte sehen den größten Erfolg von didaktischen und methodischen Ansätzen bei der Orientierung des Unterrichts an betrieblichen Arbeitsprozessen und Laborunterricht bzw. Experimenten am realen Gegenstand. Aber auch der Laborunterricht bzw. Experimente mit Lehrsystemen und Lehrmitteln sowie das Lernen mit neuen Medien wirken sich positiv auf den Ausbildungserfolg aus (siehe Tabelle 54).

Auf die Frage, ob die Fördermaßnahmen ausreichen, um den Ausbildungserfolg der Kfz-ServicemechanikerInnen sicherzustellen, antworteten 25 Lehrkräfte mit

„Ja“. Genauso viele Befragte verneinten diese Frage und 15 Lehrkräfte enthielten sich einer Antwort. 55 Lehrkräfte gaben an, dass die Kfz-ServicemechanikerInnen an der überbetrieblichen Ausbildung (ÜBA) teilnehmen. In lediglich zehn Berufsschulen ist das nicht der Fall.³⁰ Falls die Schüler an der ÜBA teilgenommen haben, wurden die Lehrkräfte gefragt, welche Form die Lehrgänge hatten. Von den 55 Befragten gaben 39 an, dass die ÜLU-Kurse inhaltlich identisch mit den K-Lehrgängen der Kfz-MechatronikerInnen sind. Sechs Lehrkräfte sagten, dass im Rahmen der ÜBA eine besondere Förderung stattfindet und zehn Befragte gaben keine Antwort.

Tabelle 54: Didaktische und methodische Ansätze mit dem größten Erfolg bei der Zielgruppe (Mehrfachnennungen möglich)

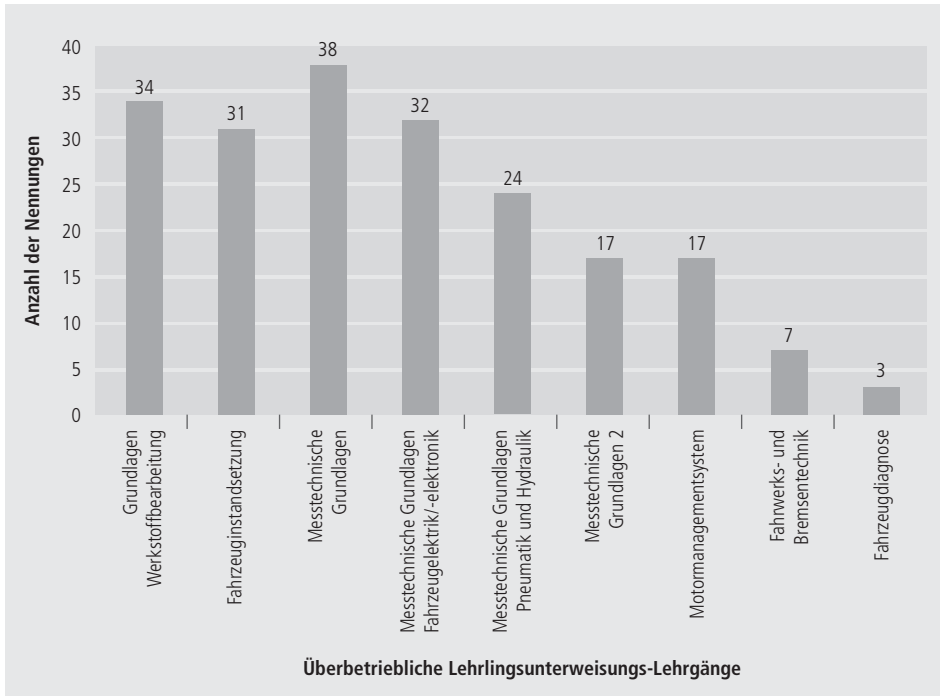
Didaktische und methodische Ansätze mit dem größten Erfolg	Absolute Häufigkeit
Orientierung des Unterrichts an betrieblichen Arbeitsprozessen	45
Orientierung des Unterrichts an der Fächersystematik	8
Laborunterricht/Experimente am realen Gegenstand/direkt am Auto	44
Laborunterricht/Experimente mit Lehrsystemen/Lehrmitteln	16
Besonderes Lehrmaterial	10
Lernen mit neuen Medien (Computer, Internet)	14
Sonstiges	5
Gesamt	142

Die Lehrgänge, die im Rahmen der überbetrieblichen Ausbildung am häufigsten besucht werden, sind Grundlagenkurse.³¹ 38 von 55 Befragten gaben an, dass „Messtechnische Grundlagen“ absolviert wurden. In 34 Fällen wurden „Grundlagen Werkstoffbearbeitung“ belegt und 32 Berufsschullehrkräfte gaben an, dass die Kfz-ServicemechanikerInnen am Lehrgang „Messtechnische Grundlagen Fahrzeugelektrik/Fahrzeugelektronik“ teilgenommen haben. Am seltensten wurden Kurse zur „Fahrzeugdiagnose“ besucht (siehe Abbildung 33).

³⁰ Es ist anzunehmen, dass die Lehrkräfte dieser Schulen nur nicht darüber informiert sind, dass die Auszubildenden an der ÜLU teilnehmen oder teilgenommen haben.

³¹ Standard ist, dass die Auszubildenden an allen ÜLU-Lehrgängen teilnehmen. Die Fehlzahlen sind vermutlich darauf zurückzuführen, dass nicht alle Lehrkräfte über die ÜLU informiert sind, und die fallenden Zahlen bei den höheren Kursen sind vermutlich auf vorgezogene Gesellenprüfungen und Abbrecher zurückzuführen. Zudem scheint es so zu sein, dass die Lehrkräfte die genaueren Zusammenhänge darüber, wer die ÜLU-Kurse besucht, nicht präsent hatten.

Abbildung 33: An welchen Lehrgängen nehmen die Kfz-ServicemechanikerInnen teil?
(Mehrfachnennungen möglich)



Wenn die Kfz-ServicemechanikerInnen an überbetrieblichen Lehrgängen teilgenommen haben, wurden die Lehrkräfte gebeten, deren Erfolg dabei einzuschätzen. 24 von 55 Lehrkräften waren der Meinung, dass die Kfz-ServicemechanikerInnen in den Kursen ähnlich erfolgreich wie Kfz-MechatronikerInnen sind. 19 Lehrkräfte sagten hingegen, dass die Kfz-ServicemechanikerInnen weniger erfolgreich als Kfz-MechatronikerInnen wären. Zwölf Befragte enthielten sich einer Beurteilung. Es muss jedoch hervorgehoben werden, dass es für Lehrkräfte schwierig ist, hierzu gültige Aussagen zu machen, weil sie bei der ÜLU selbst nicht anwesend sind. LehrerInnen können daher auf Grundlage ihrer Erfahrungen generelle Aussagen machen.

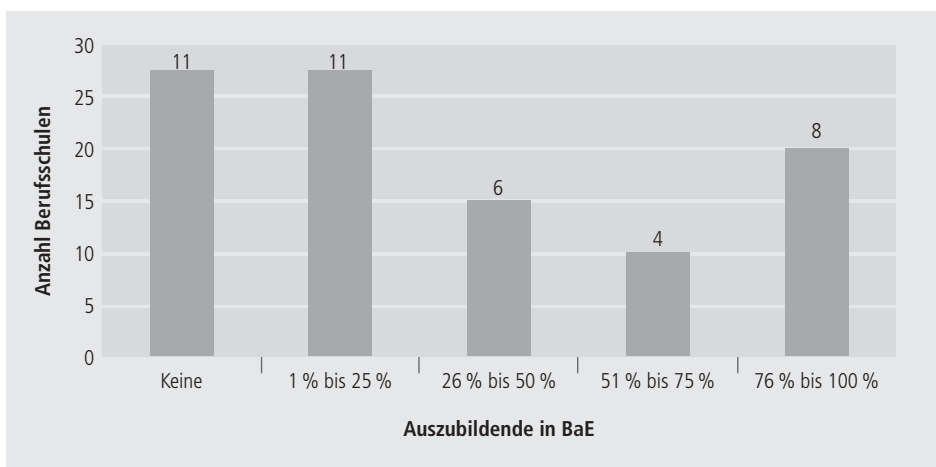
5.6.3 Auszubildende Kfz-ServicemechanikerInnen mit Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen

Berufsschullehrer unterrichten nicht nur Auszubildende mit betrieblichen Ausbildungsverträgen, sondern auch Personen, die eine Ausbildung zum Kfz-Serviceme-

chaniker/zur Kfz-Service-mechanikerin in einer außerbetrieblichen Einrichtung absolvieren. In diesem Abschnitt werden die Aussagen von Lehrern vorgestellt, die diese über Auszubildende in außerbetrieblichen Bildungseinrichtungen treffen.

In elf Schulen absolviert bis zu einem Viertel der SchülerInnen ihre Ausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen, nicht in Betrieben. In acht Berufsschulen sind sogar 76 bis 100% der Auszubildenden ohne einen betrieblichen Ausbildungsvertrag (siehe Abbildung 34). 25 Befragte machten hierzu keine Angaben.

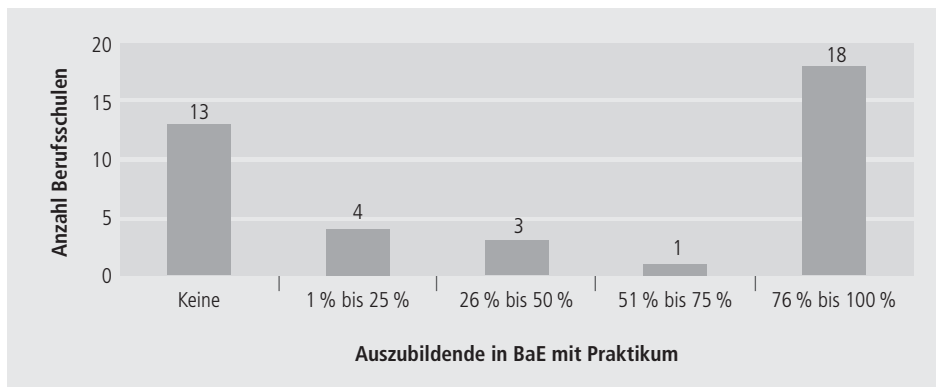
Abbildung 34: Auszubildende mit Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen (BaE)



Im Rahmen einer Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen (BaE) besuchen SchülerInnen in beiden Realisierungsvarianten (kooperativ/integrativ) die Berufsschule und durchlaufen Ausbildungsphasen in Betrieben. In der integrativen Form sind „betriebliche Ausbildungsphasen von in der Regel mindestens 40 bis zu maximal 120 Arbeitstagen je Ausbildungsjahr“ Pflicht (GA-BaE 2011, 242.01), in der kooperativen Form übernimmt die fachpraktische Ausbildung der Kooperationsbetrieb. Deshalb wurden die Lehrkräfte gefragt, wie viele der an ihrer Schule unterrichteten Auszubildenden in BaE betriebliche Praktika absolvieren.

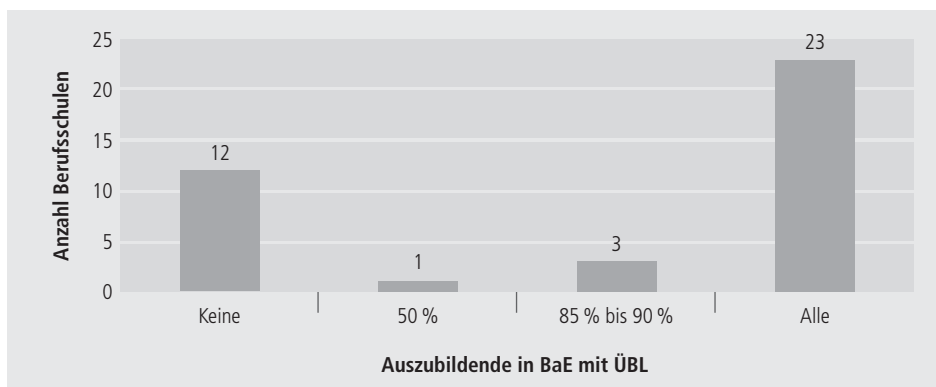
In 13 Berufsschulen durchläuft kein Schüler/keine Schülerin mit BaE-Vertrag ein Praktikum in einem Betrieb; dort wird vermutlich die kooperative Form der BaE praktiziert. 18 Lehrkräfte gaben an, dass 76 bis 100% der Auszubildenden in BaE ein Praktikum in Betrieben machen (siehe Abbildung 35). Diese Auszubildenden befinden sich vermutlich in integrativen BaE-Formen. 26 von 65 Lehrkräften machten keine Angaben.

Abbildung 35: **Wie viel Prozent der SchülerInnen in BaE durchlaufen Praktika in kooperierenden Betrieben?**



Eine ähnlich bipolare Verteilung zeigt sich in Bezug auf die überbetrieblichen Lehrgänge (ÜBL) bei den Schülern und Schülerinnen, die ihre Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen absolvieren. In zwölf Schulen nehmen die BaE-Auszubildenden an keiner ÜBL teil. 23 Lehrkräfte gaben hingegen an, dass alle Auszubildenden in BaE auch die Überbetrieblichen Lehrgänge besuchen (siehe Abbildung 36).

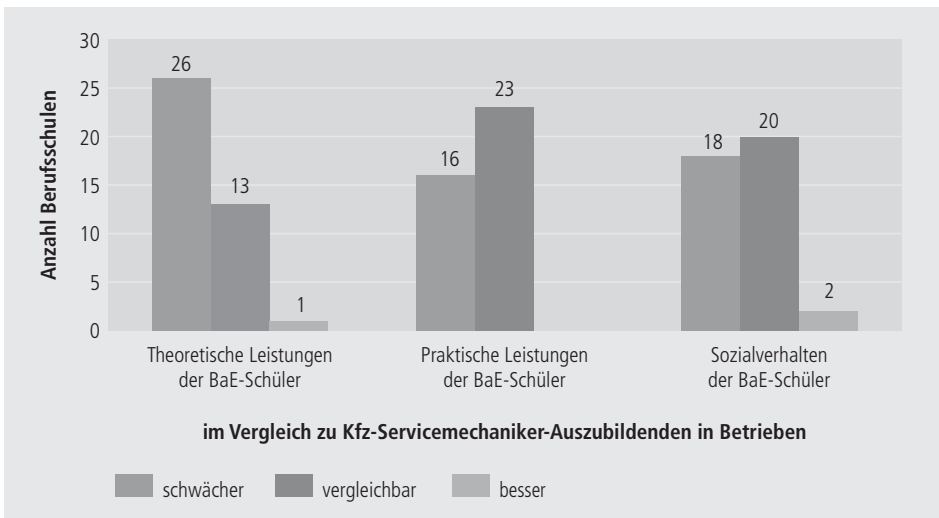
Abbildung 36: **Wie viel Prozent der SchülerInnen in BaE durchlaufen die überbetrieblichen Lehrgänge (ÜBL)?**



Im Vergleich zu Kfz-Servicemechanikern/Kfz-Servicemechanikerinnen, die ihre Ausbildung in Betrieben absolvieren, schätzten BerufsschullehrerInnen die Leistungen von Auszubildenden in außerbetrieblichen Einrichtungen oft schwächer ein. Vor

allein die theoretischen Leistungen der BaE-Schüler wurden von 26 Lehrkräften als schwächer und von 13 Befragten als vergleichbar mit denen von Auszubildenden in Betrieben angesehen. Bei den praktischen Leistungen sagten 23 Lehrkräfte, dass die Arbeiten vergleichbar sind, während 16 Befragte der Meinung waren, dass Auszubildende in Betrieben besser abschneiden. Ähnlich sieht es beim Sozialverhalten der SchülerInnen aus. Hier sehen 20 Lehrkräfte zwischen den beiden Gruppen keine Unterschiede (siehe Abbildung 37).

Abbildung 37: **Vergleich von Schülern/Schülerinnen in BaE zu Kfz-Service-mechaniker-Auszubildenden in Betrieben**

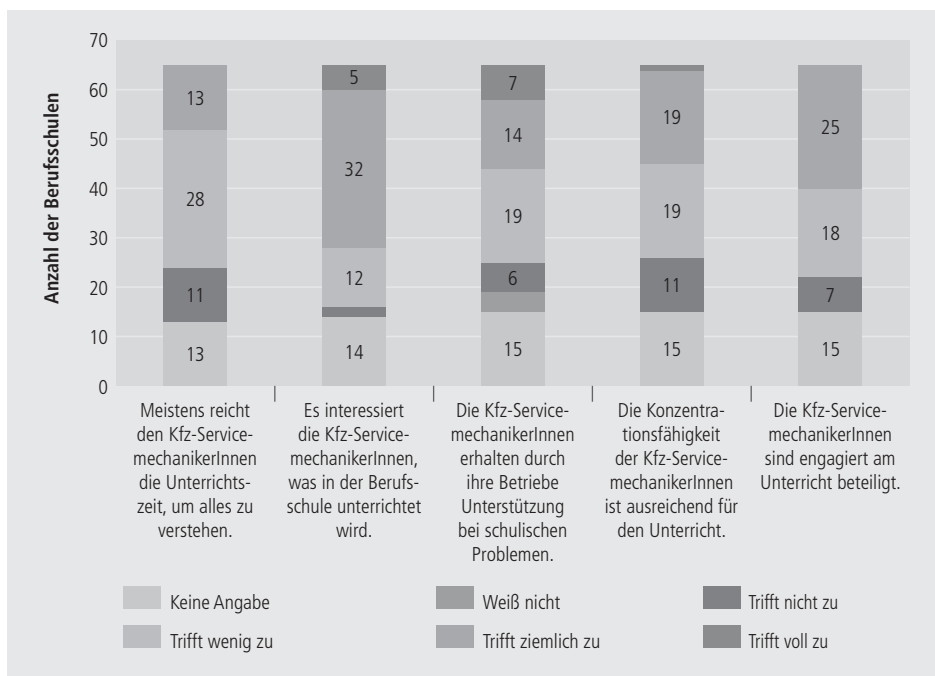


5.6.4 Erfahrungen und Einschätzungen zur Ausbildung

Fähigkeiten und Interesse der Kfz-Service-mechanikerInnen sollten von den Lehrkräften anhand von fünf Aussagen beurteilt werden (siehe Abbildung 38). 39 Befragte sind der Meinung, dass die Unterrichtszeit für die Kfz-Service-mechanikerInnen meistens nicht ausreicht, damit diese alles verstehen. Die Lehrkräfte schätzten das Interesse ihrer SchülerInnen am Berufsschulunterricht jedoch hoch ein. 32 Befragte gaben an, dass die Aussage „Es interessiert die Kfz-Service-mechaniker, was in der Berufsschule unterrichtet wird“ ziemlich zutrifft, und fünf Befragte sagten sogar, dass sie voll zutrifft. 14 Befragte gaben an, dass die Aussage „Die Kfz-Service-mechaniker erhalten durch ihre Betriebe Unterstützung bei Problemen“ ziemlich zutrifft. Andererseits äußerten sich 19 Lehrkräfte dahingehend, dass die Aussage weniger

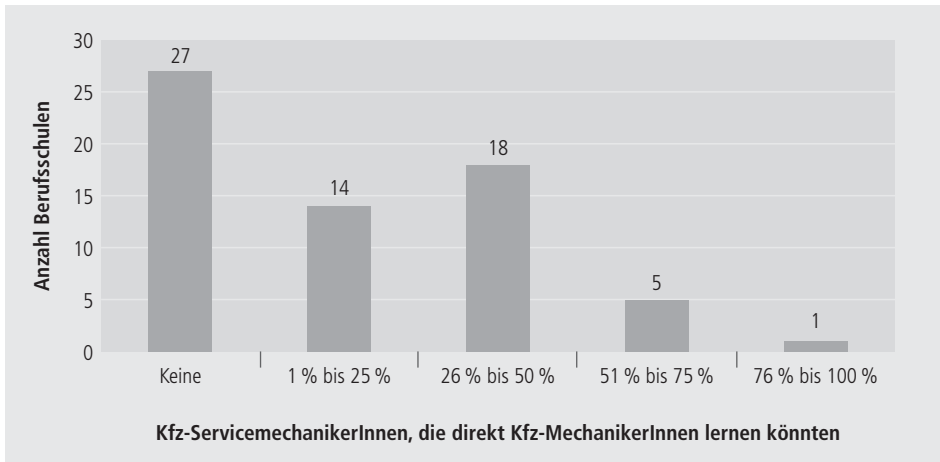
zutrifft. Weiterhin sind sieben Lehrkräfte der Meinung, dass die SchülerInnen durch die Betriebe voll und ganz unterstützt werden, wohingegen sechs Lehrkräfte sagten, dass dies nicht zutrifft. Gleich viele Lehrkräfte sind der Meinung, dass die Aussage „Die Konzentrationsfähigkeit der Kfz-Servicemechaniker ist ausreichend für den Unterricht“ ziemlich zutrifft wie wenig zutrifft. Darüber hinaus beurteilen elf Befragte die Konzentrationsfähigkeit als nicht ausreichend. Ähnlich sieht es bei der Einschätzung des Engagements der Kfz-ServicemechanikerInnen im Unterricht aus. 25 Lehrkräfte finden, dass ihre SchülerInnen engagiert sind und 25 Lehrkräfte, dass dies nur wenig bis gar nicht zutrifft.

Abbildung 38: **Einschätzungen der Fähigkeiten der Kfz-ServicemechanikerInnen durch die befragten Berufsschullehrer**



27 Lehrkräfte (von 65) sind der Meinung, dass an ihrer Berufsschule keine/r der Kfz-ServicemechanikerInnen die Voraussetzung besitzt, direkt den Ausbildungsberuf Kfz-MechatronikerIn zu erlernen. 18 gaben an, dass 26 bis 50% der SchülerInnen in der Lage sind, direkt eine Kfz-Mechatroniker-Ausbildung zu absolvieren, und 14 Befragte sehen bei bis zu einem Viertel ihrer Schüler die Voraussetzungen für eine direkte Kfz-Mechatroniker-Ausbildung als gegeben (Abbildung 39).

Abbildung 39: **Kfz-ServicemechanikerInnen, die direkt Kfz-MechatronikerInnen hätten lernen können**



29 % der befragten Lehrkräfte sind der Meinung, dass das Kfz-Mechatroniker-Kompetenzniveau nicht von Kfz-Servicemechanikern/Kfz-Servicemechanikerinnen erreicht werden kann. Die meisten Befragten gehen aber davon aus, dass diese Kompetenzen zum Beispiel durch spezielle Förderungen (37 %) oder verlängerte Ausbildungszeiten (9 %) zu erlangen sind (siehe Tabelle 55).

Tabelle 55: **Antwort auf die Frage „Kann das Kfz-Mechatroniker-Kompetenzniveau auch von Kfz-Servicemechanikern/Kfz-Servicemechanikerinnen erreicht werden?“**

Kompetenzniveau von Kfz-Mechatronikern/ Kfz-Mechatronikerinnen möglich?	Häufigkeit	Prozent
Prinzipiell ja	16	25 %
Ja, in verlängerter Ausbildungszeit	6	9 %
Ja, mit spezieller Förderung	24	37 %
Nein	19	29 %
Gesamt	65	100 %

Falls die Befragten der Meinung waren, dass das Kfz-Mechatroniker-Kompetenzniveau nicht von Kfz-Servicemechanikern/Kfz-Servicemechanikerinnen erreicht werden kann, wurden die Lehrkräfte gebeten anzugeben, welche Lerninhalte aus den Lernfeldern 1 bis 8 eher nicht von Kfz-Servicemechanikern/Kfz-Servicemecha-

nikerinnen erlernt werden können. Als konkrete Inhalte wurden vor allem „elektrische Systeme“ und „Motormanagement“ angegeben. Größtenteils wurden allerdings alle Lernfelder ab Lernfeld 3 genannt: die Lernfelder 5, 7 und 8 wurden jeweils von fünf Befragten als nicht erlernbar angesehen. Auf Lernfeld 3 entfielen drei Nennungen und auf Lernfeld 4 zwei Nennungen.

5.6.5 Unterrichtsorganisation

Die Kfz-ServicemechanikerInnen werden zum überwiegenden Teil zusammen mit Kfz-Mechatronikern/Kfz-Mechatronikerinnen in einer Klasse unterrichtet. Lediglich acht Lehrkräfte gaben an, dass eigene Fachklassen existieren. Seltener sind nur noch der Unterricht zusammen mit anderen Kfz-Berufen und das Lernen in besonders geförderten Gruppen (siehe Tabelle 56).

Tabelle 56: **Art des Berufsschulunterrichts von Kfz-Servicemechanikern/ Kfz-Servicemechanikerinnen**

Klassenbildung	Häufigkeit	Prozent
In eigenen Fachklassen	8	12 %
Zusammen mit Kfz-Mechatronikern/Kfz-Mechatronikerinnen	41	63 %
Zusammen mit anderen Kfz-Berufen	1	2 %
Zusammengefasst in besonders geförderten Gruppen	1	2 %
Keine Angabe	14	21 %
Gesamt	65	100 %

Um die Kfz-ServicemechanikerInnen adäquat zu beschulen, bestehen in lediglich neun Schulen Kooperationen im Kollegium. 40 Lehrkräfte gaben an, dass keine Kooperationen existieren, und ein Viertel der Befragten machte keine Angaben (siehe Tabelle 57).

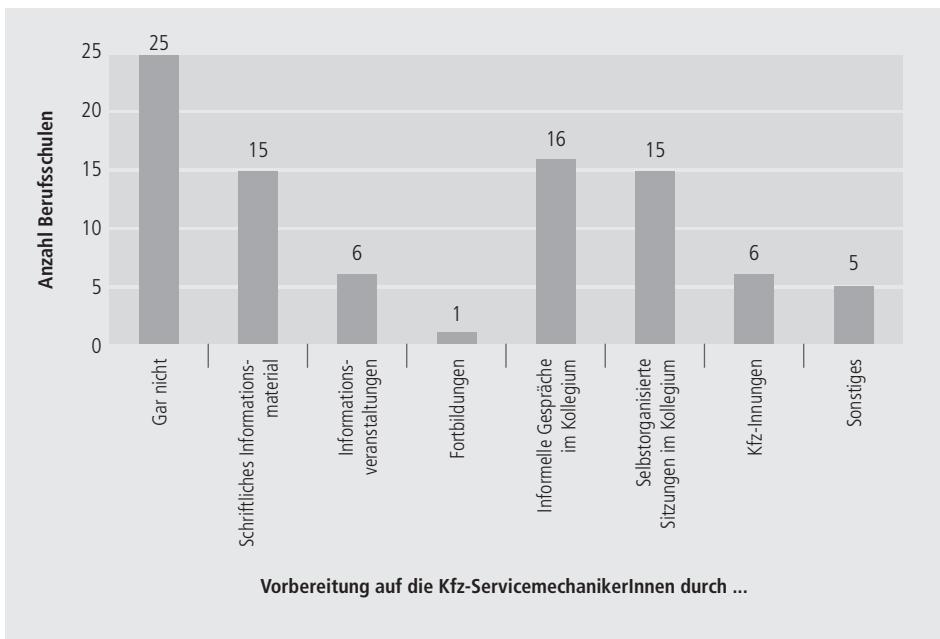
Tabelle 57: **Antwort auf die Frage „Besteht eine besondere Kooperation im Kollegium, um die Kfz-ServicemechanikerInnen adäquat zu beschulen?“**

Kooperationen im Kollegium	Häufigkeit	Prozent
Nein	40	61 %
Ja	9	14 %
Keine Angabe	16	25 %
Gesamt	65	100 %

Falls Kooperationen in den Schulen stattfinden, bestehen diese unter anderem aus Absprachen und Planungen der Lehrkräfte untereinander. Darüber hinaus gaben zwei Befragte an, dass spezielle Lehrerteams existieren, die besonders intensiv mit den Kfz-Service-mechanikern/Kfz-Service-mechanikerinnen arbeiten. Auch durch Projektarbeit, Zusammenfassung der schwachen SchülerInnen oder die Schaffung eigener Klassen im zweiten Lehrjahr entstehen Kooperationen.

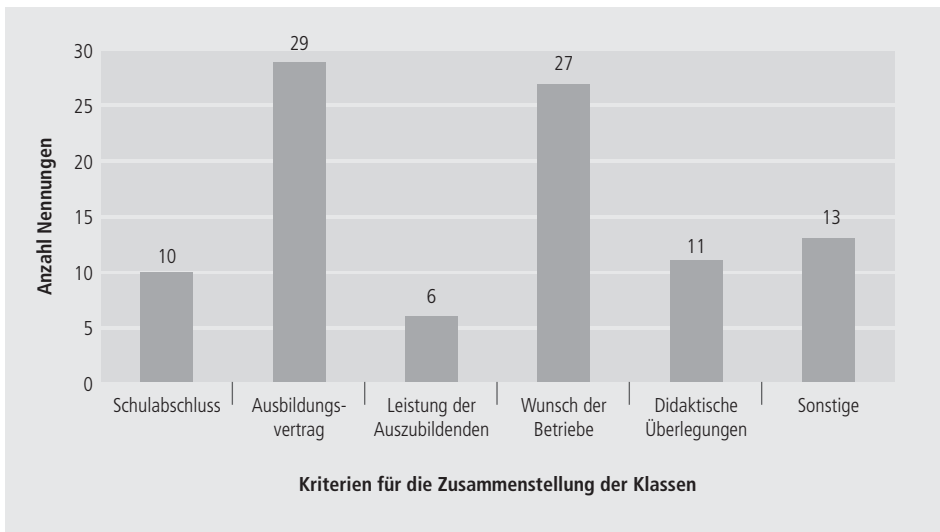
25 Lehrkräfte gaben an, dass sie gar nicht auf die neue Gruppe der Kfz-Service-mechanikerInnen vorbereitet worden sind. 15 Lehrkräfte haben sich durch schriftliches Informationsmaterial vorbereitet und bei 15 Befragten wurden Sitzungen vom Kollegium organisiert, um sich über diese Ausbildung zu informieren. Darüber hinaus wurden in 16 Schulen informelle Gespräche im Kollegium geführt. Nur sehr wenige Lehrkräfte wurden durch Informationsveranstaltungen vorbereitet (im Durchschnitt achtstündig) und lediglich ein Befragter gab an, eine vierstündige Fortbildung besucht zu haben (siehe Abbildung 40). Unter sonstigen Nennungen wurden Informationsgespräche mit Ausbildern, Fachberatern und das Selbststudium (Internet) genannt.

Abbildung 40: Antwort auf die Frage „Wie sind Sie auf die neue Gruppe der Kfz-Service-mechanikerInnen vorbereitet worden?“ (Mehrfachantworten möglich)



Bei der Zusammenstellung der Klassen ist in 29 von 65 Fällen vor allem die Art des Ausbildungsvertrages der SchülerInnen wichtig. 27 Lehrkräfte gaben an, dass hierbei auch der Wunsch der Betriebe berücksichtigt wird. Wesentlich seltener spielen didaktische Überlegungen, der allgemeinbildende Schulabschluss oder die Leistungen der SchülerInnen eine Rolle (siehe Abbildung 41).

Abbildung 41: **Antwort auf die Frage „Welche Kriterien bestimmen die Zusammenstellung der Klassen?“ (Mehrfachnennungen möglich)**

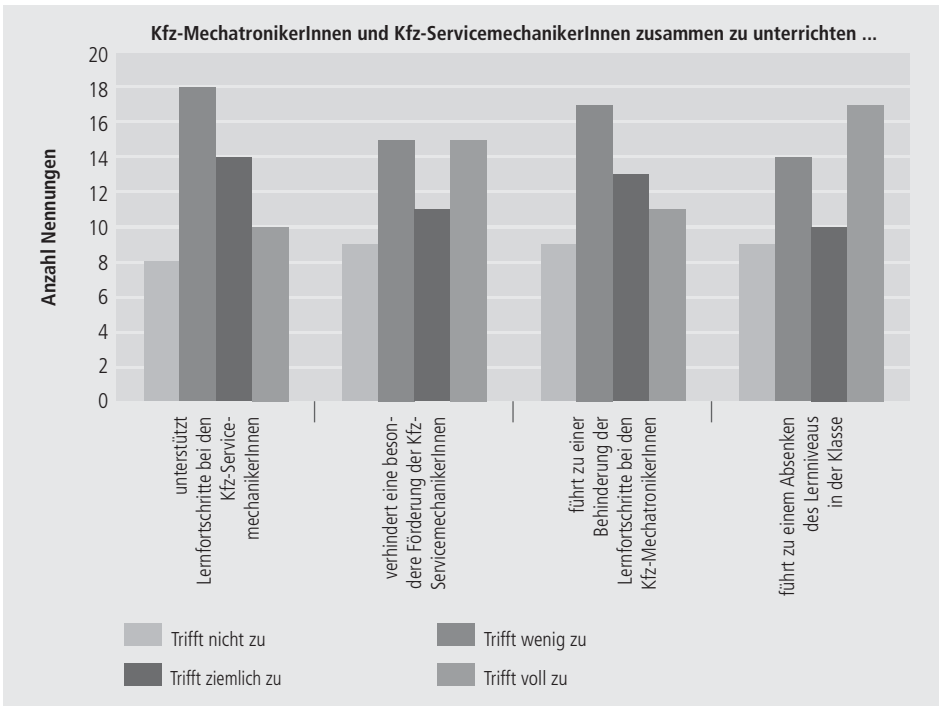


Bei den sonstigen Nennungen wurde noch ergänzend die Einteilung der Klassen aufgrund des Einzugsgebiets und der alphabetischen Reihenfolge genannt. In manchen Schulen existiert lediglich eine Klasse für Kfz-Service-mechanikerInnen, weshalb keine Kriterien zur Einteilung benötigt werden. Drei Lehrkräfte gaben an, dass bei ihnen die Klassen nach Schwerpunkten in der Ausbildung (Pkw, Nfz, Motorrad) bzw. nach Vertiefungsfachrichtungen eingeteilt werden.

Die Lehrkräfte wurden gebeten, ihre Einschätzung zu vier Aussagen bezüglich des gemeinsamen Unterrichts von Kfz-Mechatronikern/Kfz-Mechatronikerinnen und Kfz-Service-mechanikern/Kfz-Service-mechanikerinnen zu geben. Von den 65 Befragten machten bei jeder Aussage 15 Personen keine Angaben. Bei der ersten Aussage sind zehn Befragte voll und ganz der Meinung, dass der gemeinsame Unterricht den Lernfortschritt bei den Kfz-Service-mechanikern/Kfz-Service-mechanikerinnen unterstützt. Andererseits gaben acht Befragte an, dass dies überhaupt nicht zutrifft. Zusammen mit den 18 Lehrkräften, die angaben, dass ein Lernzu-

wachs eher weniger zutrifft, stehen insgesamt 26 Befragte einem Lernfortschritt für Kfz-ServicemechanikerInnen bei gemeinsamer Beschulung skeptisch gegenüber (siehe Abbildung 42).

Abbildung 42: **Einschätzung der Lehrkräfte zum gemeinsamen Unterricht von Kfz-Mechatronikern/Kfz-Mechatronikerinnen und Kfz-Servicemechanikern/Kfz-Servicemechanikerinnen, N = 65**



Ganz ähnlich sieht die Verteilung der dritten Aussage „Kfz-MechatronikerInnen und Kfz-ServicemechanikerInnen zusammen zu unterrichten, führt zu einer Behinderung der Lernfortschritte bei den Kfz-MechatronikerInnen“ aus. Für 26 Lehrkräfte trifft die Aussage ziemlich oder voll zu, gleichzeitig sind 24 Befragte der Meinung, dass sie nur wenig oder nicht zutrifft. Eine Tendenz, welche der beiden Ausbildungsberufe von einer gemeinsamen Beschulung profitiert, ist anhand der Antworten der Lehrkräfte nicht eindeutig auszumachen.

Bei der zweiten Aussage gaben 24 Befragte an, dass eine besondere Förderung der Kfz-ServicemechanikerInnen durch die gemeinsame Beschulung eher verhindert wird. Aber auch hier sind 26 Befragte der Meinung, dass dies nicht bzw. wenig zutrifft.

Insgesamt gesehen lässt sich keine eindeutige Tendenz zur Förderung oder Behinderung der Kfz-ServicemechanikerInnen und Kfz-MechatronikerInnen bei gemeinsamer Beschulung ablesen; die „Lager sind gespalten“. Deutliche Unterschiede zeigen sich nur bezüglich der letzten Aussage: Dass der gemeinsame Unterricht von Kfz-Mechatronikern/Kfz-Mechatronikerinnen und Kfz-Servicemechanikern/Kfz-Servicemechanikerinnen zu einem Absenken des Lernniveaus in der Klasse führt, bestätigten 17 Befragte. Demgegenüber stehen 13 Befragte, die der Meinung sind, dass das Lernniveau nicht oder nur wenig durch den gemeinsamen Unterricht negativ beeinflusst wird (siehe Abbildung 42).

Neun Befragte gaben an, dass der Unterricht für die Kfz-ServicemechanikerInnen organisatorisch gar nicht umsetzbar ist. 14 Befragte machten diesbezüglich keine Angabe und für zwei Drittel der Lehrkräfte ist der Unterricht generell umsetzbar. Darunter fällt 14 Lehrkräften der Unterricht bei Kfz-Servicemechanikern/Kfz-Servicemechanikerinnen leicht, für 23 ist er mit einigem Mehraufwand verbunden und sechs Befragte sehen einen erheblichen Mehraufwand in der organisatorischen Umsetzung (siehe Tabelle 58).

Tabelle 58: Antwort auf die Frage „Ist der Unterricht für die Kfz-ServicemechanikerInnen für Sie organisatorisch umsetzbar?“

	Häufigkeit	Prozent
Ja, leicht	14	22 %
Ja, mit einigem Mehraufwand	23	35 %
Ja, mit erheblichem Mehraufwand	6	9 %
Nein, gar nicht	8	12 %
Keine Angabe	14	22 %
Gesamt	65	100 %

In einem Drittel der Fälle wird für die Vorbereitung des Unterrichts der Kfz-ServicemechanikerInnen nicht mehr Vorbereitungszeit als für den Unterricht der Kfz-MechatronikerInnen benötigt. 15 Lehrkräfte gaben an, dass sie zwar kurzfristig mehr Zeit brauchen, langfristig aber nicht. Weitere drei Befragte schätzten, dass sie kurzfristig für die Planung des Unterrichts für die Kfz-ServicemechanikerInnen nicht länger brauchen, sehen aber langfristig mehr Vorbereitungszeit auf sich zukommen. Acht Lehrkräfte unterschieden nicht zwischen kurz- oder langfristig und geben ausschließlich an, dass sie mehr Zeit benötigen (siehe Tabelle 59).

Tabelle 59: Antwort auf die Frage „Benötigen Sie für den Unterricht der Kfz-Service-mechanikerInnen mehr Vorbereitungszeit als für die Kfz-MechatronikerInnen?“

Mehr Vorbereitungszeit?	Häufigkeit	Prozent
Nein	22	34 %
Kurzfristig ja, aber langfristig nicht	15	23 %
Kurzfristig nicht, aber langfristig schon	3	5 %
Ja	8	12 %
Keine Angabe	17	26 %
Gesamt	65	100 %

Für ein Drittel der Lehrkräfte ist der Aufwand bei der Unterrichtsdurchführung für Kfz-Service-mechanikerInnen nicht angestiegen. Neun Lehrkräfte gaben an, dass sie zwar kurzfristig mehr Aufwand betreiben müssen, langfristig aber nicht. 17 Lehrkräfte haben durch die Kfz-Service-mechanikerInnen mehr Aufwand bei der Unterrichtsdurchführung, als wenn sie nur Kfz-MechatronikerInnen unterrichten würden (siehe Tabelle 60).

Tabelle 60: Antwort auf die Frage „Haben Sie durch die Kfz-Service-mechanikerInnen mehr Aufwand bei der Unterrichtsdurchführung, als wenn Sie nur Kfz-MechatronikerInnen unterrichten würden?“

Mehr Aufwand?	Häufigkeit	Prozent
Nein	22	34 %
Kurzfristig ja, aber langfristig nicht	9	14 %
Kurzfristig nicht, aber langfristig schon	2	3 %
Ja	17	26 %
Keine Angabe	15	23 %
Gesamt	65	100 %

Den meisten Lehrkräften wurden für die Ausbildung der Kfz-Service-mechanikerInnen keine zusätzlichen Ressourcen zur Verfügung gestellt. In einer Schule wurde zusätzliches Personal eingestellt und in zwei Schulen wurden die Lerngruppen verkleinert. 16 Befragte machten bezüglich der Ressourcen keine Angaben (siehe Tabelle 61).

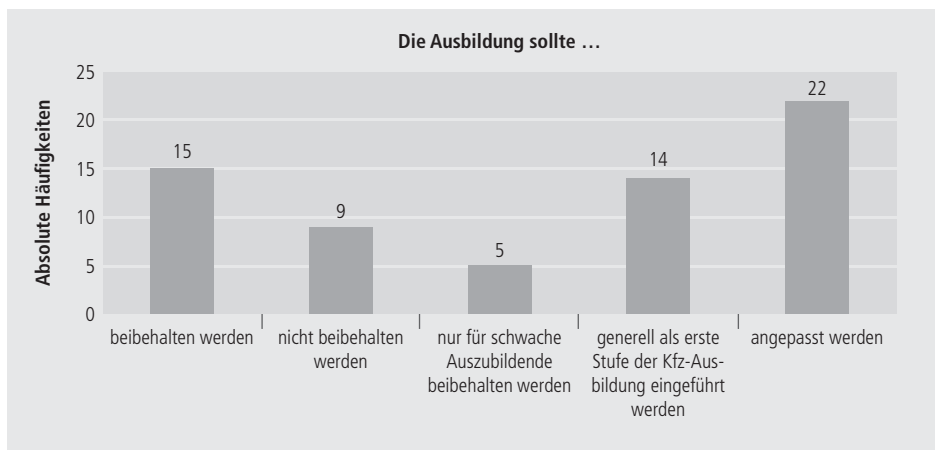
Tabelle 61: Antwort auf die Frage „Welche zusätzlichen Ressourcen wurden Ihnen bereitgestellt?“

Zusätzliche Ressourcen?	Häufigkeit	Prozent
Keine zusätzlichen Ressourcen	46	71 %
Zusätzliches Personal	1	1 %
Kleine Lerngruppen/Klassen	2	3 %
Keine Angabe	16	25 %
Gesamt	65	100 %

5.6.6 Einschätzungen zum Profil und Unterrichts- und Lerninhalte

15 Befragte gaben an, dass die Ausbildung zum Kfz-Servicemechaniker/zur Kfz-Servicemechanikerin so beibehalten werden sollte, wohingegen neun Befragte sie nicht aufrechterhalten möchten. 14 Lehrkräfte finden, dass diese Ausbildung zum Kfz-Servicemechaniker/zur Kfz-Servicemechanikerin generell als erste Stufe der Kfz-Ausbildung eingeführt werden sollte und fünf Lehrkräfte sehen sie lediglich für schwache Auszubildende als sinnvoll an. Ein Drittel der Befragten ist der Meinung, dass die Kfz-Servicemechaniker-Ausbildung angepasst werden sollte (siehe Abbildung 43). In einer weiteren Frage wurden sie gebeten, mögliche Anpassungen zu nennen.

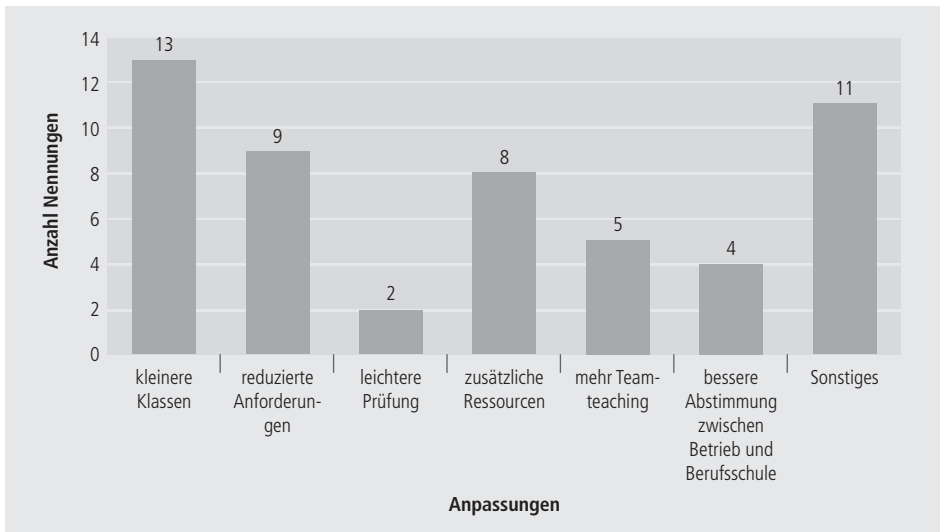
Abbildung 43: Einschätzung der BerufsschullehrerInnen zur Kfz-ServicemechanikerInnen-Ausbildung



Von den 22 Befragten, die Anpassungen der Ausbildung als sinnvoll erachten, gaben 13 an, dass sie sich kleinere Klassen wünschen. Neun Lehrkräfte würden gerne die Anforderungen reduzieren und acht Lehrkräfte wünschen sich zusätzliche Ressourcen. Mehr Teamteaching würden fünf Lehrkräfte einführen und vier Lehrkräfte wünschen sich eine bessere Abstimmung zwischen Betrieben und Berufsschule. Sonstige Nennungen waren die Einführung eines eigenen Rahmenlehrplans, eine intensive Förderung der Grundbildung der Auszubildenden und eine bessere Anpassung der Prüfungen an die Lerninhalte.

Die Lehrkräfte sollten beurteilen, ob zwei Jahre Ausbildung für den Erprobungsberuf ausreichen, um alle acht Lernfelder des Lehrplans zum Gegenstand des Unterrichts zu machen. 42 der 65 Befragten (2/3) sind der Meinung, dass die Ausbildungszeit ausreicht, während 24 Befragte die Aussage verneinten. Lehrkräfte, die angegeben haben, dass zwei Jahre nicht ausreichen, wurden gebeten zu sagen, welche prüfungsrelevanten Inhalte weggelassen werden könnten. Vor allem Teile der Lernfelder 7 und 8 werden im Unterricht eher vernachlässigt. Aber auch Elektrik, Motormanagement, Fahrwerk und elektrische Bremssysteme werden eher nicht behandelt.

Abbildung 44: **Empfehlungen von Lehrkräften zur Anpassung der Ausbildung**
(Mehrfachnennungen möglich)



Die sinnvollste Maßnahme wäre laut Aussage von 33 Lehrkräften, nur die besten Kfz-ServicemechanikerInnen nach zwei Jahren Ausbildungszeit weiterzuführen. Die Hälfte der teilnehmenden Lehrkräfte finden außerdem besondere Fördermaßnah-

men für schwächere Auszubildende sinnvoll. Ein Auswahlverfahren vor Abschluss eines Ausbildungsvertrages für Kfz-MechatronikerInnen würden 17 Befragte gerne einführen. Lediglich zwei Lehrkräfte halten keine der vorgeschlagenen Maßnahmen für sinnvoll (siehe Tabelle 62).

Unter sonstigen Maßnahmen stellen sich die Lehrkräfte eine generelle Stufenausbildung oder reine Kfz-Servicemechanikerklassen mit wenigen Schülern vor. Eine Lehrkraft wünscht sich den Unterricht gemeinsam mit leistungsstarken Kfz-ServicemechanikerInnen und Kfz-MechatronikerInnen. Gleichzeitig plädiert die Lehrkraft für Förderklassen für die schwächeren SchülerInnen. Eine weitere Lehrkraft bemängelt die Fortführung der Ausbildung durch außerbetriebliche Bildungseinrichtungen und würde lieber alle Kfz-ServicemechanikerInnen mit einem Lehrvertrag in einem Handwerksbetrieb unterbringen.

Lediglich fünf Lehrkräfte sind der Meinung, dass die Unterrichtsinhalte für die Kfz-ServicemechanikerInnen nicht anders aufbereitet sein müssen als für Kfz-MechatronikerInnen. 31 Befragte wünschen sich dagegen für die Kfz-ServicemechanikerInnen mehr Praxisanteile.

Tabelle 62: Antwort auf die Frage „Welche der folgenden Maßnahmen halten Sie für sinnvoll?“ (Mehrfachnennungen möglich)

Sinnvolle Maßnahmen	Häufigkeit	Prozent der Fälle
Nur die besten Kfz-ServicemechanikerInnen nach zwei Jahren Ausbildungszeit weiterführen	33	63 %
Auswahlverfahren vor Abschluss eines Ausbildungsvertrages für Kfz-ServicemechanikerInnen	9	17 %
Auswahlverfahren vor Abschluss eines Ausbildungsvertrages für Kfz-MechatronikerInnen	17	33 %
Besondere Fördermaßnahmen für schwächere Auszubildende	26	50 %
Sonstiges	6	12 %
Keine der Maßnahmen	2	4 %
Gesamt	93	179 %

Jeweils 22 Lehrkräfte gaben an, dass die Theorie anders aufbereitet und dass die Inhalte im Vergleich zur Kfz-Servicemechaniker-Ausbildung zeitlich gestreckt werden müssten. Während 14 Befragte eine Erhöhung des Unterrichtsumfanges befürworteten, fordern vier Befragte eine Reduzierung der Tiefe der Inhalte (siehe Tabelle 63). Unter sonstigen Nennungen wurden die Umgestaltung des Lehrplans und die Einrichtung spezieller Klassen genannt. Außerdem wird eine spezielle Vorbereitungsphase auf die Abschlussprüfung vorgeschlagen.

Tabelle 63: Antwort auf die Frage „Müssten die Unterrichtsinhalte für die Kfz-Service-mechanikerInnen anders aufbereitet sein als für Kfz-MechatronikerInnen?“

Unterrichtsinhalte verändern?	Häufigkeit	Prozent der Fälle
Nein	5	10 %
Ja, durch mehr Praxisanteile	31	60 %
Ja, durch eine andere Aufbereitung der Theorie	22	42 %
Ja, durch eine zeitliche Streckung aller Inhalte	22	42 %
Ja, durch Erhöhung des Unterrichtsumfangs	14	27 %
Ja, durch Reduzierung der Tiefe der Inhalte	4	7 %
Ja, durch Sonstiges	3	6 %
Gesamt	101	194 %

Auf die Frage, welche Unterrichtsinhalte in der Servicemechaniker-Ausbildung fehlen, gaben die Befragten vor allem Bremsen (19 Nennungen), Fahrwerk (14 Nennungen) und ESP (5 Nennungen) an. Vier Befragte bezogen sich nicht auf direkte inhaltliche Aspekte der Ausbildung, sondern wünschen sich generell ein eigenständiges Curriculum für die Kfz-Service-mechanikerInnen.

5.7 Zusammenfassung der schriftlichen Befragung

Etwa ein Fünftel der Ausbildungsbetriebe kennt den Ausbildungsberuf Kfz-Service-mechanikerIn bisher nicht. Von den 220 über den Beruf informierten Betrieben (100 %) haben bisher 38,6 % einen zweijährigen Ausbildungsvertrag abgeschlossen, während sich 61,4 % (zum Teil bewusst) dagegen entschieden haben. Nach Abschluss der Ausbildung wurden 8,6 % der Absolventen als Fachkraft übernommen, 42,8 % haben den Betrieb verlassen und 48,6 % haben den Durchstieg realisiert.

Die Arbeitsorganisation in den Betrieben ist wenig arbeitsteilig gestaltet: 17,9 % der befragten Betriebe arbeiten nach dem Allrounder-Prinzip „Alles aus einer Hand“ und 53,2 % übertragen zumindest die Arbeit an einem Fahrzeug standardmäßig nur einer Person. Dementsprechend geben 77,7 % der Betriebe an, die Arbeit an einem Fahrzeug nur in Ausnahmefällen aufzuteilen.

Trotz der geringen Arbeitsteilung in den Betrieben glauben 43,2 % der Betriebe an einen Bedarf für qualifiziertes Werkstattpersonal unterhalb der Kfz-Mechatroniker-Qualifikation und 19,8 % der befragten Betriebe suchen Personal mit einem solchen Qualifikationsprofil. Zur Einstellung von Kfz-Service-mechanikern/Kfz-Service-mechanikerinnen kommt es dennoch selten. 9,1 % der gewerblichen Einstellungen des Jahres 2009 entfallen auf Kfz-Service-mechanikerInnen.

Die Zielgruppe „Jugendliche mit (schwachen) Hauptschulabschlüssen“ wird nach Angaben des BIBB in der Kohorte 2008 weitgehend erreicht: 74,9% weisen einen Abschluss bis zur Hauptschule ohne Fachoberschulreife auf. In der befragten Stichprobe hat zudem die Hälfte der Auszubildenden zuvor eine berufsvorbereitende Maßnahme besucht. Der Wunschberuf der Befragten ist zu 61% Kfz-MechatronikerIn, zu dessen Erreichen viele die Ausbildung als Kfz-ServicemechanikerIn als „Sprungbrett“ benutzen. 23,2% der befragten Auszubildenden nennen den ergriffenen zweijährigen Beruf ihren Wunschberuf. Ob als Berufsziel oder Sprungbrett: Kfz-Servicemechaniker sind mit dem ergriffenen Beruf zu 22,6% sehr, bzw. zu 57,4% ziemlich zufrieden. Großen Anteil daran hat die parallele Ausgestaltung der Inhalte mit dem dreieinhalbjährigen Beruf, der den ambitionierten Auszubildenden den Durchstieg ermöglicht: 86,1% sind damit sehr oder ziemlich zufrieden.

Ein Großteil der Befragten absolviert die Ausbildung nicht in einem Kfz-Betrieb, sondern in einer außerbetrieblichen Bildungseinrichtung (BaE): Laut Angaben der Kammern entfallen 43% der Ausbildungsverhältnisse auf diesen Typ, wobei der Anteil je nach Bundesland stark schwankt (zwischen 7 und 100%). Tendenziell werden Kfz-ServicemechanikerInnen in den neuen Bundesländern häufiger in BaE ausgebildet. Der Durchstieg zum Kfz-Mechatroniker/zur Kfz-Mechatronikerin wird im Verhältnis zur Zahl der Neuverträge von den befragten Kammern nicht so häufig berichtet wie bundesweit realisiert.

Die Innungen berichteten in der überwiegenden Zahl der Fälle (20 von 35), dass sich die Abschlussprüfung für Kfz-ServicemechanikerInnen nicht über die gesamten 24 Ausbildungsmonate erstreckt, sondern kürzere Zeiträume umfasst. Meistens wird die Abschlussprüfung identisch zur Gesellenprüfung Teil I der Kfz-MechatronikerInnen konzipiert, wodurch lediglich 18 der 24 Monate Ausbildungszeit als Inhalte in die Prüfung eingehen.

In den Berufsschulen werden Kfz-ServicemechanikerInnen in der Regel gemeinsam mit Kfz-Mechatronikern/Kfz-Mechatronikerinnen beschult (63% der Berufsschulen), wobei sich die Lehrkräfte über die Effekte einer gemeinsamen Beschulung nicht einig sind: Zehn von 65 Befragten sind voll der Meinung, dass der gemeinsame Unterricht den Lernfortschritt bei den Kfz-Servicemechanikern/Kfz-Servicemechanikerinnen unterstützt, während acht Befragte angaben, dass dies überhaupt nicht zutrifft. Zusammen mit den 18 Lehrkräften, die angaben, dass ein Lernzuwachs eher weniger gegeben ist, steht knapp die Hälfte der Lehrkräfte einem Lernfortschritt für Kfz-ServicemechanikerInnen bei gemeinsamer Beschulung skeptisch gegenüber. Ähnlich kontrovers fällt die Einschätzung zur Wirkung der gemeinsamen Beschulung in Bezug auf die Möglichkeiten einer besonderen Förderung von Kfz-Servicemechanikern/Kfz-Servicemechanikerinnen oder zu evtl. negativen Effekten auf die Lernfortschritte von Kfz-Mechatronikern/Kfz-Mechatronikerinnen aus.

6. Ergebnisse aus Fallstudien

Die Ergebnisse aus den Fallstudien sind in Fallstudienberichten dokumentiert, die wegen ihres Umfangs nicht in diesem Buch abgedruckt werden können.³² Jeder dieser Fälle weist Besonderheiten auf und die Befragten in den Fallstudien haben vielschichtige Argumentationen vor dem Hintergrund des eigenen Wirkungsfeldes als Betriebs- oder Werkstattleiter, Personalverantwortlicher, Geselle, Ausbilder, Lehrkraft, Innungs- oder Prüfungsausschussmitglied oder Auszubildender entfaltet. Jeder Fall vermittelt für sich einen Eindruck davon, wie in der Ausbildungspraxis mit dem Erprobungsberuf Kfz-ServicemechanikerIn umgegangen und wie er beurteilt wird. In diesem Kapitel werden diese Ergebnisse strukturiert und zusammengefasst, um die Aussagen besser auf die gestellten Forschungsfragen beziehen zu können. Es lassen sich Einschätzungen und Tendenzen erkennen, die im Folgenden herausgearbeitet werden.

Um die Erkenntnisse aus den durchgeführten Fallstudien möglichst überschaubar und in Bezug auf die Forschungsfragen darstellen zu können, werden in Tabelle 64 bestimmte Merkmale den einzelnen Fallstudien gegenübergestellt. Ein Zutreffen des Merkmals wird mit einem Pfeil nach oben, ein Nichtzutreffen des Merkmals mit einem Pfeil nach unten dargestellt. Ist das Merkmal durch den Fall nicht einschätzbar, wird dieses mit einem Kreis markiert. Diese Darstellung soll die Auswertung der Fälle erleichtern und zeigt Handlungs- und Aussagenmuster auf. Die Einschätzungen zu den Merkmalen wurden durch die jeweils Durchführenden der Fallstudien vorgenommen und jeweils durch weitere Projektbeteiligte überprüft. Letztere haben an den betreffenden Fallstudien nicht teilgenommen, sondern nur die Berichte gelesen und daraufhin eine Bewertung vorgenommen. Auf diese Weise lässt sich die Objektivität und Zuverlässigkeit der Feststellungen erhöhen. Der Auswertungsprozess führte nur in Einzelfällen zu differierenden Einschätzungen, die dann im Dialog geklärt wurden.

32 Die vollständige Dokumentation der Fallstudien liegt als Fallstudienband dem BIBB vor.

Tabelle 64: Merkmale der durchgeführten Fallstudien bezogen auf die Forschungsfragen

Merkmale	Fallstudie Nr.	1	2	3-1	3-2	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16-1	16-2	17-1	17-2	17-3	18	19	20-1 ³³	20-2
Ausbildung nur noch zum Kfz-Sm, aber mit dem Ausbildungsziel Kfz-M		→	↑	○	○	→	→	○	→	→	↑	○	↑	→	→	→	→	→	↗	→	→	→	↗	○	○	→
Ausbildung von Kfz-Sm nur als Trägemaßnahme (BaE)		→	→	↗	→	→	→	↑	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→
Gezielte Ausbildung für anschießende Beschäftigung als Kfz-Sm		→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→
Unterschiedliche Ausbildung im Betrieb von Kfz-M und Kfz-Sm		→	→	↗	○	↗	○	→	○	○	→	↗	→	→	○	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→
Gemeinsame Beschulung mit Kfz-M in der Berufsschule		↑	↗	○	○	↑	○	↑	→	○	↑	→	↑	↑	↑	↑	↑	↑	↑	↑	↑	↑	↑	↑	↑	↑
Arbeitsorganisationsstrukturen für Beschäftigung von Kfz-Sm vorhanden		→	→	○	→	→	→	○	→	○	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	↗	↗
Prinzipiell keine Beschäftigung ausgebildeter Kfz-Sm		↑	↑	○	↑	↑	↑	○	↑	↑	↑	↑	↑	○	○	↑	↑	↑	↑	↑	○	↑	↑	○	↑	↑
Ausreichende berufliche Handlungsfähigkeit für eine Beschäftigung durch Ausbildung zum Kfz-Sm gegeben		→	→	→	→	→	→	○	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	↗	↗
Verbesserte Chancen auf dem Arbeitsmarkt für die Zielgruppe durch Ausbildung zum Kfz-Sm		→	↗	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	○	→	→	→	→	○	→	→
Berufliche Handlungsfähigkeit wird nach 2 Jahren erreicht		→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	↗	↗
Beschäftigung ausgebildeter Kfz-Sm im eigenen Betrieb		→	→	→	→	→	→	○	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	↑	↑

↑ : trifft zu ↗ : trifft teils zu ○ : trifft nicht zu → : keine Einschätzung möglich

Kfz-Sm: Kfz-ServicemechanikerIn Kfz-M: Kfz-MechatronikerIn

33 Sonderfall: Bewertung nur für Produktion/Montage.
 34 Betriebe: praktiziert; BaE, ÜAS: Einschätzungen der Befragten (20-2: nur Situation beim Träger).

Bei der Auswertung der Merkmale lassen sich hinsichtlich des Ausbildungs- und Einstellungsverhaltens der Betriebe Gemeinsamkeiten erkennen und mehrere Kategorien bilden. Im Folgenden werden daher die Ergebnisse der durchgeführten betrieblichen Fallstudien anhand der Kategorienstruktur in Tabelle 65 dargestellt. Besondere „Ausbildungsmodelle“ wie das einer kooperativen Ausbildung (mit einem Bildungsträger) oder das einer zweistufigen Ausbildung (generell erst Kfz-Service-mechanikerIn aber mit dem Ziel Kfz-MechatronikerIn), wie sie in einigen Betrieben praktiziert werden, werden separat dargestellt. Es werden zudem Verknüpfungen zu den quantitativen Ergebnissen der schriftlichen Befragungen hergestellt. Dabei ist zu beachten, dass kein Fall hinsichtlich aller Aspekte exakt einem anderen gleicht. Eine ausführliche Darstellung der vielen Detailmeinungen oder spezieller Bedingungen vor Ort würde zu sehr komplexen Darstellungen führen, wie sie in den Berichten zu den Fallstudien im Anhang nachgelesen werden können. Die vorgenommene Kategorisierung ermöglicht es hingegen, eine überschaubare Struktur zu schaffen und Gemeinsamkeiten darzustellen, ohne die Details zu stark vernachlässigen zu müssen.

Tabelle 65: **Ausbildungs- und Einstellungsverhalten der in den Fallstudien untersuchten Betriebe**

Betrieb ...	stellt ein		
bildet aus	Fall 18 Abschnitt 6.1.3	Fall 1 Fall 2* Fall 4 Fall 8 Fall 9*	Fall 10** Fall 11* Fall 14 Fall 15 Fall 16-1 Fall 17-1*
		Abschnitt 6.1.1 * bildet zweistufig aus und stellt nur als Kfz-MechatronikerIn ein → Abschnitt 6.1.2 ** bildet nur als Partner eines Bildungsträgers in einer kooperativen BaE aus → Abschnitt 6.1.4	
bildet nicht aus	keiner	Fall 3-2 Fall 5 Fall 16-2 Abschnitt 6.1.5	

Die Ergebnisse der Fallstudien bei den weiteren Zielgruppen wie Berufsschulen, Bildungsträgern und Auszubildenden werden separat dargestellt. Bei den Auszubildenden wird noch einmal unterschieden zwischen Auszubildenden, die der Zielgruppe des Ausbildungsberufs Kfz-ServicemechanikerIn angehören und in Betrieben lernen, Auszubildenden bei Bildungsträgern und denjenigen, bei denen es sich durch das Ausbildungsverhalten der Betriebe faktisch um eine zweiteilige bzw. gestufte Ausbildung handelt, da das Ausbildungsziel Kfz-MechatronikerIn ist.

6.1 Betriebe

6.1.1 Ausbildung von Kfz-Servicemechanikern/Kfz-Servicemechanikerinnen, aber keine Beschäftigung von Kfz-Servicemechanikern/Kfz-Servicemechanikerinnen

Fallstudien 1, (2), 4, 8, (9), (10), 14, 15, 16-1, (17-1)

Die Ausbildung von Kfz-Servicemechanikern/Kfz-Servicemechanikerinnen erfährt bei vielen befragten Ausbildern und Betriebsvertretern eine zielgruppenspezifische Akzeptanz und wird in diesen Fällen meist als Chance für den Einstieg von schwächeren Jugendlichen in eine Ausbildung bewertet (Fälle 2, 4, 8, 14, 16-1). Jedoch erfolgt in den meisten Betrieben, die sich derart äußerten, dennoch keine Beschäftigung von ausgebildeten Kfz-Servicemechanikern/Kfz-Servicemechanikerinnen.

Ursachen für die Ausbildung von Kfz-Servicemechanikern/Kfz-Servicemechanikerinnen sind vielfältige auszumachen. So können der spezielle Wunsch des Bewerbers bzw. dessen Eltern (Fall 1, Fall 16), eine Motivationserhöhung (Fall 2), gute Erfahrungen in Praktika mit schulschwachen Auszubildenden (Fall 4), Chancen für schwache (Fall 15), benachteiligte oder sogar behinderte Jugendliche (Fall 14) sowie Empfehlungen von Institutionen wie Handwerkskammern (Fall 16-1) Gründe für eine Ausbildung von Kfz-Servicemechanikern/Kfz-Servicemechanikerinnen in Betrieben sein. Gerade in kleinen und stark regional verwurzelten oder besonders engagierten Betrieben, die Berufsausbildung auch als eine soziale Verantwortung verstehen (Fälle 1, 4, 16-1), spielen bei der Einstellung oft persönliche Verhältnisse oder Erfahrungen mit den Auszubildenden eine Rolle, sodass hier auch bewusst schwächere Jugendliche ausgebildet werden (Forschungsfrage 8). In den genannten Fällen bot sich daher aus Sicht der Befragten oder der Beteiligten eine Ausbildung zunächst als Kfz-ServicemechanikerIn an, die in den meisten Fällen (1, 8, 15, 16) erfolgreich bis zum Abschluss als Kfz-MechatronikerIn fortgeführt werden konnte.

Die erfolgreiche Fortführung der Ausbildung als Kfz-MechatronikerIn ist in den befragten Betrieben dieser Kategorie dennoch immer die Voraussetzung für eine Anstellung als Geselle/Gesellin. Ausgebildete Kfz-ServiceMechanikerInnen, die den Durchstieg nicht schaffen (z. B. Fall 15) oder nicht wollen, werden nicht angestellt. Dieses wird unterschiedlich begründet. In allen untersuchten Betrieben dieser Kategorie erlaubt die Werkstattorganisation nach Aussage der Befragten keinen Einsatz von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen auf einem Qualifikationsniveau unterhalb des Kfz-Mechatronikers (Forschungsfrage 1). Dieses Ergebnis deckt sich mit der quantitativen Erhebung, derzufolge nur 17,9% der befragten Betriebe Arbeiten an einem Fahrzeug systematisch auf mehrere Mitarbeiter aufteilen, was von den Befragten in den Fallstudien immer als Voraussetzung für einen Einsatz von Kfz-ServiceMechanikern/Kfz-ServiceMechanikerinnen genannt wird. Mit zwei Ausnahmen (keine eindeutigen oder widersprüchliche Angaben) wird von allen Betrieben zusätzlich die berufliche Handlungsfähigkeit der Auszubildenden nach zwei Jahren infrage gestellt (Forschungsfragen 2 und 7). So werden in allen Betrieben dieser Kategorie zum Zeitpunkt der Untersuchung keine Kfz-ServiceMechanikerInnen beschäftigt, noch wird dieses angestrebt. Bei den Betrieben mit diesen Merkmalen handelt es sich nicht um eine bestimmte Gruppe oder Art von Betrieben, vielmehr wurden diese Bedenken von freien wie herstelleregebundenen Werkstätten verschiedener Größe sowie von verschiedenen Kfz-Service-Ketten geäußert. Diese Ergebnisse decken sich mit den Ergebnissen der schriftlichen Befragungen. Danach haben nur 8,6% der auszubildenden Betriebe Kfz-ServiceMechanikerInnen nach erfolgreichem Abschluss der Ausbildung als Fachkräfte übernommen. Zwar haben einige Betriebe beabsichtigt, unter bestimmten Umständen ausgebildete Kfz-ServiceMechanikerInnen einzustellen und gaben an, dass solche Stellen zu besetzen seien (bis zu 20% in den schriftlichen Befragungen, siehe Tabelle 31); davon abweichend ist das tatsächliche Einstellungsverhalten: Es werden kaum MitarbeiterInnen unterhalb des Qualifikationsniveaus Kfz-Mechatroniker eingestellt (etwa 7% Kfz-ServiceMechanikerInnen und etwa 5% An-/Ungelernte, siehe Tabelle 30). In den Fallstudien wird deutlich, worin die Ursache dafür zu suchen ist: Die Einstellung von zweijährig qualifizierten Fachkräften würde weitreichende Eingriffe in die Betriebsorganisation und Qualifizierungsstrukturen voraussetzen oder wird generell für nicht machbar oder betriebswirtschaftlich sinnvoll erachtet. Auch der Wille der Kfz-ServiceMechanikerInnen, eine Arbeit in ihrem Ausbildungsberuf anzunehmen, ist nicht immer gegeben (vgl. Musekamp 2010). Basierend auf den dargestellten qualitativen und quantitativen Erhebungen lässt sich bei den Betrieben dieser Kategorie daher von nicht vorhandenen Beschäftigungsaussichten für Kfz-ServiceMechanikerInnen sprechen.

6.1.2 Zweistufiges Verfahren: Ausbildung zunächst generell als Kfz-Service-mechanikerIn mit angestrebtem Ziel des Durchstiegs und Einstellung nur als Kfz-MechatronikerIn

Fallstudien 2, 9, 11, 17-1

Die Betriebe dieser Kategorie nutzen die parallele Gestaltung der Ausbildungen von Kfz-Service-mechanikern/Kfz-Service-mechanikerinnen und Kfz-Mechatronikern/Kfz-Mechatronikerinnen und haben ihr Ausbildungsverfahren zu einer „De-facto-Stufenausbildung“ umgestellt. Sie stellen keine Ausbildungsverträge über eine dreieinhalbjährige Ausbildung als Kfz-MechatronikerIn mehr aus, obwohl dieser Abschluss das Ziel für alle Auszubildenden ist und diesen auch so kommuniziert wird (in Fall 17-1 wird die Ausbildungsstelle bewusst als Kfz-Mechatroniker-Ausbildung beworben). Die meisten Befragten heben dabei hervor, dass sie mit dieser Strategie positive Entwicklungen bei den Jugendlichen fördern und fordern möchten („mehr Druck aufbauen“, Fall 2) und von der geschaffenen Option des Ausstiegs nach zwei Jahren nur im Notfall Gebrauch machen möchten (der Befragte in Fall 2 legt Wert darauf, dass in der bereits mehrjährigen Erfahrung mit diesem Vorgehen erst in einem Jahrgang von dieser Möglichkeit Gebrauch gemacht werden musste). In einem Fall wird die Ausstiegsoption offen als Selektionsfunktion beschrieben: „Also wir haben uns den Servicemechaniker eigentlich aus einem anderen Grund zu Nutzen gemacht. Wir haben mehrfach Probleme gehabt mit Lehrlingen. Und den Lehrling wieder los zu werden geht nicht. [...] Und das ist eigentlich der Hauptgrund, warum wir bei uns den Servicemechaniker ausbilden. Aus gar keinem anderen Grund“ (Betriebsinhaber, Fall 11). Dabei wird die Ausstiegsoption im Bewerbungsgespräch auch offen kommuniziert: „Du kriegst einen Vertrag über zwei Jahre und wenn das gut läuft, kriegst du den Anschlussvertrag“ (Zitat des Inhabers aus einem Bewerbungsgespräch, Fall 11).

Die Auszubildenden dieser Betriebe gehören aufgrund des Ausbildungsziels Kfz-MechatronikerIn meistens nicht zur Zielgruppe des zweijährigen Ausbildungsberufs Kfz-Service-mechanikerIn, sondern sind im Regelfall gute Realschüler mit dem Berufswunsch und Ausbildungsziel Kfz-MechatronikerIn (Fall 2) oder haben sich bei Einstellungstests und Praktika bewährt (Fall 17-1). In zwei Betrieben ist der Bewerberrückgang so stark, dass die eigentlich nicht angestrebte Einstellung von Hauptschülern erforderlich wurde (Fälle 9 und 11) und die gestufte Ausbildung offen als „verlängerte Probezeit“ bezeichnet wird.

Für die Einführung des neuen Verfahrens bei der Ausbildung nennen die Betriebe mehrere Gründe. So wird in einem Betrieb besonders die Motivations- und Förderwirkung des ersten Abschlusses nach zwei Jahren genannt, die sich sowohl

bei schwächeren Jugendlichen, die aber meist Potenzial hätten, als auch bei guten Auszubildenden gleichermaßen positiv auswirke (Fall 2). Dieser Betrieb verfügt über langjährige Erfahrung in der Ausbildung von Kfz-Mechanikern/Kfz-Mechanikerinnen und Kfz-Mechatronikern/Kfz-Mechatronikerinnen und der Betriebsinhaber engagiert sich seit langer Zeit im Prüfungsausschuss und kooperiert gezielt mit der zuständigen Berufsschule. In den anderen Fällen haben die Verantwortlichen sinkende Leistungen bei den Ausbildungsbewerbern festgestellt und möchten mit der Einführung des neuen Ausbildungsverfahrens Enttäuschungen und Schwierigkeiten, die sich erfahrungsgemäß oft erst im Laufe der Ausbildung ergeben, entgegenwirken (Fälle 9, 11, 17-1).

In einem dieser Betriebe wird die zukünftige Beschäftigung von Kfz-Service-mechanikern/Kfz-Service-mechanikerinnen nicht ausgeschlossen, es liegen dazu jedoch keine näheren Planungen vor (Fall 17-1). Prinzipiell sollen auch hier alle Auszubildenden die Ausbildung als Kfz-MechatronikerIn fortsetzen und abschließen. Die Haltung dieses Betriebes kann als pragmatischer und ergebnisoffener Versuch interpretiert werden, mit einer schwierigen Bewerbersituation in einer Großstadt umzugehen. In den anderen Betrieben wird die Übernahme von ausgebildeten Kfz-Service-mechanikern/Kfz-Service-mechanikerinnen, die den Durchstieg als Kfz-MechatronikerIn nicht schaffen, hingegen kategorisch ausgeschlossen (Fälle 9 und 11). Als Begründung werden in einem Betrieb die fehlenden Einsatzmöglichkeiten in der Werkstatt genannt, weil gerade im ländlichen Raum alle Kundenaufträge aus einer Hand bearbeitet werden müssten (Fall 9). Ein weiterer, auf Arbeiten an der Fahrzeugelektronik spezialisierter Betrieb schließt die Beschäftigung von Kfz-Service-mechanikern/Kfz-Service-mechanikerinnen aus, da gerade in diesem Bereich hochkomplexes Systemverständnis erforderlich sei. Dieses sei selbst in einer dreieinhalbjährigen Ausbildung zum Kfz-Mechatroniker/zur Kfz-Mechatronikerin im Schwerpunkt Fahrzeugkommunikationstechnik, wie sie der Betrieb nach dem eventuellen Durchstieg durchführt, nicht zu erlangen.

6.1.3 Durchführung der Ausbildung und prinzipielle – aber kaum verwirklichte – Einstellungsbereitschaft von Kfz-Service-mechanikern/Kfz-Service-mechanikerinnen

Fallstudien (4), (8), (14), (16-1), (17-1), 18

Die durchgeführten Fallstudien weisen ein sehr breites Spektrum an Einschätzungen zur Ausbildung auf. Es ist eine Abstufung bei der Zustimmung zu Ausbildung und Beruf unter verschiedenen Bedingungen und Fragestellungen zu erkennen. So wird die Ausbildung in nahezu allen Fällen unter dem Aspekt der Chancengenerierung

für schwache Jugendliche befürwortet. Diese Einschätzung wird aufrechterhalten, solange nach der Ausbildung gefragt wird und solange ein möglicher Durchstieg als Kfz-MechatronikerIn noch möglich scheint. Geht es um die Einstellung und somit die wirkliche Chance für die Zielgruppe, einen Zugang zum Arbeitsmarkt zu bekommen, sinkt die Zustimmung in den meisten Fällen deutlich (Forschungsfrage 8).

Dieses zeigt sich auch in den Ergebnissen der Fallstudien (nur ein Betrieb stellt ausgebildete Kfz-Service-mechanikerInnen ein) und der quantitativen Erhebungen. Doch auch hier gibt es keine eindeutigen Aussagen. Selbst Befragte, die zwar angeben, keine Arbeitsorganisationsstrukturen für die Beschäftigung von Kfz-Service-mechanikern/Kfz-Service-mechanikerinnen in ihren Betrieben zu haben, lehnen eine Beschäftigung dieser nicht immer generell ab (vgl. Tabelle 64). In diesen Fällen wird eine Beschäftigung von Kfz-Service-mechanikern/Kfz-Service-mechanikerinnen als durchaus möglich erachtet, wurde jedoch noch nicht ernsthaft in Erwägung gezogen. Einige der Befragten messen der Erfahrung ihrer Fachkräfte eine große Bedeutung zu, die zunächst unabhängig vom Ausbildungsabschluss und über die Ausbildungszeit hinaus erworben werde (Fälle 8, 16-1), oder geben bestimmte Rahmenbedingungen an, unter denen ihnen eine Beschäftigung von Kfz-Service-mechanikern/Kfz-Service-mechanikerinnen möglich erscheint (z. B. ab einer bestimmten Anzahl Mitarbeiter in der Werkstatt, Fall 17-1).

Eine Befürwortung von Ausbildung und Beruf verbunden mit der Einstellung von ausgebildeten Kfz-Service-mechanikern/Kfz-Service-mechanikerinnen fand sich hingegen nur in einem der untersuchten Betriebe (Fall 18). Dieser Nutzfahrzeug-Betrieb bildet in großem Umfang aus: seit dem Jahr 2005 neben den Kfz-Mechatronikern/Kfz-Mechatronikerinnen insgesamt 15 Kfz-Service-mechanikerInnen, wovon vier den Durchstieg als Kfz-MechatronikerIn schafften. Der Betriebsleiter hält Personen mit einer zweijährigen Ausbildung als Kfz-Service-mechanikerIn für beschäftigungsfähig, wenn diese tatsächlich genau diejenigen Aufgaben übernehmen, für die sie ausgebildet seien. Er plädiert daher für eine arbeitsteilige Arbeitsorganisation, die er in seinem Betrieb auch in Teilen praktiziert. Unterschieden werde aber auch in diesem Betrieb (analog den Äußerungen zur Bedeutung der Erfahrung von Fachkräften in anderen Betrieben) bei der Arbeitsplanung weniger zwischen formalen Qualifikationsprofilen, sondern eher zwischen den persönlichen Fähigkeitsprofilen der einzelnen MitarbeiterInnen. Dabei zeige sich, dass die betrieblichen Aufgabenstellungen mit der Qualifikation von Kfz-Service-mechanikern/Kfz-Service-mechanikerinnen nicht beherrschbar seien und als Bedingung für den Einsatz von Kfz-Service-mechanikern/Kfz-Service-mechanikerinnen eine Arbeitsorganisation vorherrschen müsse, bei der den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen konsequent ihrer Qualifikation angemessene Aufträge zugeteilt würden. Dabei muss es auch in solchen Betrieben eine Kernbelegschaft aus Kfz-Mechatronikern/Kfz-Mechatroni-

kerinnen geben. Die im Betrieb beschäftigten Kfz-Service-mechanikerInnen können klar definierte Reparatur- und Service(teil)aufgaben an Nutzfahrzeugen eigenständig bearbeiten, solange die Arbeitsorganisation dafür Sorge trägt, dass Verbundarbeiten (einfache und komplexe Auftragsteile) stets aufgeteilt werden können.

6.1.4 Durchführung des fachpraktischen Teils der Ausbildung in einer kooperativen BaE – keine Einstellung von Kfz-Service-mechanikern/ Kfz-Service-mechanikerinnen

Fallstudie 10

Die große Bedeutung der Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen (BaE) bei der Ausbildung von Kfz-Service-mechanikern/Kfz-Service-mechanikerinnen führt dazu, dass für die Auszubildenden in diesen öffentlich finanzierten Fällen Betriebe für Praktika (integratives Modell) oder Betriebe für den gesamten praktischen Teil der Ausbildung (kooperatives Modell) gefunden werden müssen. In den Fallstudien bei den Bildungsträgern (Fälle 17-2, 17-3) wurde deutlich, wie schwierig es ist, geeignete Praktikumsbetriebe für das integrative Modell zu finden. In einer Fallstudie konnte ein Betrieb untersucht werden, der in einem kooperativen BaE-Modell zwar die fachpraktische Ausbildung der Jugendlichen übernimmt, aber keine ausgebildeten Kfz-Service-mechanikerInnen einstellt (Fall 10).

Der untersuchte Schnellservice-Betrieb bildet ausschließlich Kfz-Service-mechanikerInnen aus, die ihren Ausbildungsvertrag mit einem Bildungsträger geschlossen haben und von diesem auch ihre Ausbildungsvergütung erhalten. Der Betrieb hat vor der kooperativen Ausbildung in keinem Ausbildungsberuf ausgebildet. Der Werkstattmeister befürwortet das Ausbildungsprofil Kfz-Service-mechanikerIn, hält eine Verlängerung der Ausbildung (etwa auf drei Jahre) aufgrund der immer noch hohen theoretischen Anforderungen aber für erforderlich. Generell erhöhe der Beruf Kfz-Service-mechanikerIn zwar die Chancen für schwächere SchulabgängerInnen auf einen Ausbildungsplatz, einstellen würde der Befragte in seinem Betrieb einen Servicemechaniker/eine Servicemechanikerin aber nur, wenn dieser/diese sehr gut wäre.

Neben Verantwortlichen in der Automobilindustrie vermuteten insbesondere Betriebsvertreter herstellergebundener, aber auch freier Werkstätten häufig Einsatzgebiete für Kfz-Service-mechanikerInnen in Schnellservice-Betrieben. Dieser Annahme widersprechen jedoch die Vertreter eben dieser Betriebe (Fälle 3-2, 10). Auch im hier untersuchten Fall sieht der Befragte im Berufsbild Kfz-Service-mechanikerIn lediglich eine Teilqualifikation, für die er sich im Schnellservice zwar durchaus Einsatzmöglichkeiten für Auszubildende und Praktikanten vorstellen kann, hinsichtlich

des Aufgabenzuschnitts aber von jedem festen Mitarbeiter selbstständiges und zeitangemessenes Arbeiten verlangen müsse. Bei einem kleinen Betrieb, der prinzipiell alle Fahrzeuge annehme, entschieden die individuellen Fähigkeiten der MitarbeiterInnen darüber, ob Reparatur- und Diagnoseaufträge angenommen werden könnten oder nicht. Entscheidend sei daher, dass das Werkstattpersonal in möglichst hohem Grad alle anfallenden Aufgaben völlig eigenständig, schnell und fehlerfrei bearbeiten könne.

6.1.5 Konsequente Ablehnung der Ausbildung von Kfz-Servicemechanikern/ Kfz-Servicemechanikerinnen, Ausbildung und Einstellung nur von Kfz-Mechatronikern/Kfz-Mechatronikerinnen

Fallstudien 3-2, 5, 16-2

Die untersuchten Betriebe, die sich dieser Kategorie zurechnen lassen, weisen auf den ersten Blick nahezu keine betrieblichen Gemeinsamkeiten auf. In einem Fall handelt es sich um eine Mehrmarkenwerkstatt, die zu einer großen Werkstattkette gehört (Fall 3-2), in einem anderen Fall um eine große Niederlassung eines deutschen Automobilherstellers (Fall 5) und im dritten Fall um eine mittelgroße familiengeführte Vertragswerkstatt (Fall 16-2). Dennoch ergeben sich für alle Betriebe ähnliche Qualifikationsanforderungen an die MitarbeiterInnen. Während von den Betrieben der bisherigen Kategorien oftmals auch positive Aspekte der Ausbildung von Kfz-Servicemechanikern/Kfz-Servicemechanikerinnen genannt wurden, wird die Ausbildung in diesen Fällen generell abgelehnt und eine Einstellung von ausgebildeten Kfz-Servicemechanikern/Kfz-Servicemechanikerinnen kategorisch ausgeschlossen.

In einem Betrieb dieser Kategorie konnte der befragte Betrieb dennoch Erfahrungen mit der Ausbildung eines Kfz-Servicemechanikers sammeln (Fall 16-2). Entgegen der eigentlichen Überzeugung, keine Kfz-ServicemechanikerInnen ausbilden zu wollen, kam es in einem besonderen Fall doch zu einem Ausbildungsvertrag zwischen einem Jugendlichen und dem Betrieb. Dieser Jugendliche, der bereits Teilnehmer an Maßnahmen eines Bildungsträgers war, erschien zum Einstellungsgespräch gemeinsam mit einer Mitarbeiterin des Bildungsträgers. Diese bat eindringlich um eine Übernahme in eine betriebliche Ausbildung, sodass der Befragte nicht mehr widersprechen mochte. Entsprechend der eigentlichen Überzeugung des Unternehmens, Beschäftigungsmöglichkeiten nur für Kfz-MechatronikerInnen zu haben, wird bei entsprechenden Leistungen ein Durchstieg des auszubildenden Kfz-Servicemechanikers ermöglicht und angestrebt. Für Kfz-ServicemechanikerInnen sieht der Befragte keine ausreichende Aufgabenauslastung in seiner Werkstatt. Er nennt als

Beispiele einen täglich sehr hohen Anteil an Diagnosearbeiten und komplexe Tätigkeiten, die Kfz-ServicemechanikerInnen seiner Meinung nach nicht ausführen könnten (Forschungsfragen 2 und 7). Diese Arbeiten ließen sich nicht separieren und auf verschiedene Personen aufteilen, viele Arbeiten seien Verbundarbeiten. Zudem gäbe es weitere Hürden für Kfz-ServicemechanikerInnen, so seien beispielsweise alle Weiterbildungen des Herstellers an den Abschluss Kfz-MechanikerIn oder Kfz-MechatronikerIn gebunden. Aus den genannten Gründen würde der Befragte auch keine ausgebildeten Kfz-ServicemechanikerInnen einstellen, wobei er speziell auf die regionale Situation eingeht. Ergänzend betont der Betrieb in dieser Hinsicht, dass aufgrund des negativen Images und zu erwartender Schwächen („warum hat der nicht einen regulären Ausbildungsplatz bekommen?“) stärkere Bedenken bei von Bildungsträgern ausgebildeten Jugendlichen aufkommen und sich auch im Meinungsbild der Betriebe verfestigen (Forschungsfrage 8). Auch im eigenen Betrieb beklagt der Befragte generell zunehmende Probleme bei Sozialverhalten und Motivation der Auszubildenden, er habe bisher aber immer noch geeignete Jugendliche für eine Kfz-Mechatroniker-Ausbildung gefunden. Als Reaktion auf die steigenden Anforderungen und auftretende Schwierigkeiten habe man die Kfz-Mechatroniker-Ausbildung im Betrieb dementsprechend angepasst und es werde viel Zeit in Grundlagen investiert, bevor mit Diagnoseaufgaben begonnen werde.

Bei einem weiteren Betrieb dieser Kategorie handelt es sich um eine Niederlassung mit insgesamt sieben Standorten (Fall 5). Der Betrieb führt Arbeiten an Personenkraftwagen, Transportern, Reisemobilen, Nutzfahrzeugen, Bussen, Anhängern und Aufliegern durch. Trotz dieses weiten Tätigkeitsspektrums werden nur Kfz-MechatronikerInnen im Schwerpunkt Personenkraftwagentechnik ausgebildet, da so eine größere Flexibilität für den späteren Einsatz gewährleistet wird. Notwendige Zusatzqualifikationen werden im Betrieb oder in speziellen Lehrgängen vermittelt. Die Arbeitsorganisation geschieht in Teams, die selbstständig komplette Aufträge von der Annahme bis zur Übergabe an den Kunden bearbeiten. Aus Sicht der Befragten ermöglicht diese Teamstruktur keinen Einsatz von Kfz-Servicemechanikern/Kfz-Servicemechanikerinnen. Beschäftigungsmöglichkeiten für diese werden daher im Unternehmen nicht gesehen. Die Teamstruktur erfordere nach Aussage eines Befragten von den Teammitgliedern ein hohes Maß an Flexibilität, Fachwissen, Leistungs- und Durchhaltevermögen, sozialer Kompetenz sowie einen Spagat zwischen einem Generalisten- und einem Spezialistentum. Diese Anforderungen könnten zweijährig ausgebildete Kfz-ServicemechanikerInnen nicht erfüllen (Forschungsfragen 2 und 7). Aus Sicht des Befragten seien die Arbeitsmodelle in Werkstätten in den letzten Jahren sinnvollerweise von Modellen der Spezialisierung hin zur Generalisierung umgestellt worden. Dabei müsse jeder Mitarbeiter/jede Mitarbeiterin nicht nur „schrauben“ können, sondern (und das teilweise bis zur Hälfte der Arbeitszeit) Störungen iden-

tifizieren, Informationen beschaffen und dabei auch noch größere Zusammenhänge im Blick behalten können (Forschungsfrage 6). Die Arbeitsstruktur stellt in diesem Fall durch die selbstständig agierenden Teams ähnliche Anforderungen an die MitarbeiterInnen, wie in den anderen Fällen dieser Kategorie. Beispielhaft wird dieses an einem schwierigen Auftrag verdeutlicht, für den das Team zwar einen Spezialisten hat, dieser aber im entscheidenden Moment nicht verfügbar ist. In einem solchen Fall muss der auf diesem Gebiet nicht spezialisierte Kollege diese Arbeit übernehmen und sich dafür in den schwierigen Fall selbstständig einarbeiten können. Für solche Aufgaben eigneten sich nach Einschätzung des Befragten insbesondere hochmotivierte Kfz-MechatronikerInnen, weil diese in der Lage sind, die notwendigen technischen Informationen zu beschaffen (auch mit Kundenkommunikation). Kfz-Service-mechanikerInnen würden hier an ihre Grenzen stoßen, da in zwei Jahren derartige Kompetenzen nicht entwickelt werden könnten (Forschungsfragen 2 und 7). Aufgrund dieser Anforderungen an die Teammitglieder seien Mitarbeiter auf einem Qualifikationsniveau unterhalb der Kfz-MechatronikerInnen für diese Art der Arbeitsorganisation und für Arbeiten an den hochkomplexen Fahrzeugen des Herstellers nicht geeignet (Forschungsfrage 1). Alle Befragten (Serviceleiter, Ausbildungsleiter und Diagnosetechniker) sehen aufgrund der dargestellten Anforderungen in ihrem Betrieb und des stetig wachsenden Aufgabenspektrums an modernen Fahrzeugen keine Beschäftigungsmöglichkeiten für Kfz-Service-mechanikerInnen.

Der dritte Fall dieser Kategorie wird von einem Betrieb repräsentiert, der in der öffentlichen Wahrnehmung zu einer Gruppe von Werkstätten gehört, die von Vertretern herstelleregebundener Betriebe und Bildungsträgern sowie Lehrkräften oftmals als möglicher Beschäftigungsort für Kfz-Service-mechanikerInnen genannt wird. Der untersuchte Betrieb gehört zu einer Werkstattkette, die bundesweit und in fünf weiteren europäischen Ländern auf dem freien Werkstattmarkt agiert und einerseits im Endverbraucherhandel mit fahrzeugspezifischen Teilen und Zubehör (Kfz-Fachmarkt) und andererseits im Werkstattgeschäft mit markenunabhängigen Serviceangeboten tätig ist (Fall 3-2). Entgegen der beschriebenen weit verbreiteten Annahme werden bei der Werkstattkette keine Kfz-Service-mechanikerInnen ausgebildet. Wenn eine Ausbildung dennoch angeboten wird, handelt es sich um eine „Gefälligkeitusbildung“, mit der dem großen Druck der Arbeitsagenturen und Bildungsträger, die nach Ausbildungsplätzen fragen, im Einzelfall nachgegeben wird. Es wird nicht öffentlich für solche Ausbildungsplätze geworben, sondern eher gezielt verschwiegen, dass es solche Ausbildungsplätze gibt. Die durchgeführte Fallstudie erlaubt aufgrund der Positionen der Gesprächspartner (Gebietsleiter, Regionalverantwortlicher, technischer Kundendienstleiter und Werkstattmeister) nicht nur Aussagen zu der örtlichen Filiale, sondern auch zum gesamten Unternehmen sowie der Ausbildungs- und Beschäftigungsphilosophie. Das Selbstverständnis der Werkstatt-

kette erklärt aus Sicht des Unternehmens zugleich, warum in den Werkstätten eine Mindestqualifikation als Kfz-MechanikerIn oder Kfz-MechatronikerIn vorausgesetzt wird:

- Die Werkstätten haben den Anspruch, alle Servicearbeiten und Reparaturen an allen Fahrzeugen durchzuführen (Forschungsfrage 6).
- Keine Werkstatt der Kette agiert ausschließlich als Schnellservice-Werkstatt, weil dies nicht dem Anspruchsdenken der Kunden an qualitativ hochwertige Werkstattarbeiten entspricht (Forschungsfrage 6).
- Jeder Betrieb tritt als Kfz-Meisterwerkstatt auf und will dem Qualitätsanspruch der Kunden voll gerecht werden. Dazu werden Kunden Einblicke in die „gläserne Werkstatt“ gewährt und es findet eine direkte Kommunikation mit den Werkstattmitarbeitern statt.

Zur Einlösung strategischer Ansprüche wird auf ein Allrounder-Modell für die Werkstatt gesetzt, bei dem jeder Mitarbeiter/jede Mitarbeiterin in der Lage sein muss, die ihm zugeteilten Werkstattaufträge bearbeiten zu können. Ähnlich wie in den anderen Betrieben dieser Kategorie müssen auch in dieser Werkstatt, trotz einer differenzierten Zuordnung von Aufgabenstellungen zu Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen je nach Qualifikationsprofil (Spezialisierungen und auch Stärken/Schwächen), alle MitarbeiterInnen die volle Breite der Aufgaben bearbeiten können. Nur so könnten die Planbarkeit der Werkstattauslastung gewährleistet und Personalengpässe ohne Qualitätsmängel ausgeglichen werden (Forschungsfrage 6). Die Befragten messen einer hohen Qualifizierung der MitarbeiterInnen gerade aufgrund des Werkstattkonzeptes ihrer Kette eine sehr große Bedeutung bei. Im Gegensatz zu Vertragswerkstätten wäre die Vielfalt der Kundenfahrzeuge und die dadurch bedingte Aufgabenvielfalt deutlich höher und geeignete MitarbeiterInnen müssten „sich vom Golf 2 bis hin zur S-Klasse auskennen“ (Forschungsfragen 2 und 7). Des Weiteren wird eine innerbetriebliche Klassifizierung zwischen Kfz-ServicemechanikerInnen/Kfz-MechatronikerInnen von den Befragten für Betriebsklima, Termineinhaltung, Planbarkeit der Arbeiten, Qualitätsanspruch und Flexibilität des Einsatzes der MitarbeiterInnen (Allrounder-Modell, s. o.) als ineffektiv angesehen und nicht verfolgt (Forschungsfrage 1).

Die beschriebenen Werkstattanforderungen führen zu einer Ausbildungs- und Einstellungspraxis, die folgende Kennzeichen aufweist:

- In der Berufsausbildung werden im gewerblich-technischen Bereich ausschließlich Kfz-MechatronikerInnen ausgebildet. Ein eigenes Ausbildungszentrum dient neben der betrieblichen Ausbildung und der konsequenten Inanspruchnahme der überbetrieblichen Lehrlingsunterweisung (ÜLU) der Erhöhung der Ausbildungsqualität. Die Befragten sind der Meinung, bei ihnen ausgebildete Kfz-MechatronikerInnen seien eher besser ausgebildet als in Vertragswerkstätten (aus-

genommen werden von dieser Äußerung komplexe Diagnosearbeiten, da vertragsgebundene Werkstätten in diesem Bereich gerade an neuesten Fahrzeugen mehr Möglichkeiten hätten) (Forschungsfragen 2, 7, 8).

- Die Werkstätten setzen auf ein hohes Qualifizierungsniveau der MitarbeiterInnen. Insgesamt soll das Qualifikationsniveau in den Werkstätten im technischen Bereich eher noch erhöht werden. Die Mindestqualifikation ist ein Abschluss als Kfz-MechatronikerIn oder Kfz-MechanikerIn (Forschungsfragen 1, 2, 7, 8).

Das Ausbildungsprofil Kfz-ServicemechanikerIn wird für das eigene Unternehmen von allen Befragten aus den oben genannten Gründen konsequent abgelehnt. Für die Zielgruppe der Jugendlichen mit schwachen Schulabschlüssen wird die zweijährige Ausbildung, wie in vielen anderen Fällen auch, allgemein als Chance angesehen. Diese Einschätzung ist jedoch untrennbar gekoppelt an die Möglichkeit einer Fortsetzung der Ausbildung als Kfz-MechatronikerIn. Die Befragten betonen, dass es letztlich darauf ankäme, die breite Einsetzbarkeit von Kfz-Mechatronikern/Kfz-Mechatronikerinnen am Ende der Ausbildung sicherzustellen. Mit einer gezielten Förderung könnten auch aus schwachen Auszubildenden gute Kfz-MechatronikerInnen werden. Für den eigenen Betrieb gelte aber, dass keine Kfz-ServicemechanikerInnen eingestellt würden, solange Kfz-MechatronikerInnen verfügbar wären.

Betriebe

Betriebe bilden aus verschiedenen Gründen Kfz-ServicemechanikerInnen aus. Ein Teil der Betriebe bildet aus sozialer Verantwortung aus, engagiert sich dementsprechend und möchte schwächeren Jugendlichen eine Ausbildungschance geben. In anderen Fällen führen Beratungen der zuständigen Innungen/Kammern zur Schließung von Ausbildungsverträgen mit schwächeren Jugendlichen zum Kfz-Servicemechaniker/zur Kfz-Servicemechanikerin, die sonst als Kfz-MechatronikerInnen eingestellt worden wären. Einige Betriebe haben ihre Ausbildung konsequent auf ein zweistufiges System umgestellt und bilden auch leistungsstarke Jugendliche in einem ersten Schritt immer erst zu Kfz-ServicemechanikerInnen aus.

In den meisten Betrieben stehen die Befragten dem Einsatz von Kfz-ServicemechanikerInnen prinzipiell offen gegenüber und können sich eine Beschäftigung dieser durchaus vorstellen, haben sich jedoch über die Konsequenzen in ihrem eigenen Betrieb noch keine Gedanken gemacht.

Eine tatsächliche Einstellung und Beschäftigung von Kfz-Servicemechanikern/Kfz-Servicemechanikerinnen findet unabhängig von der Ausbildungsmotivation und Umsetzung in der Regel jedoch nicht statt, da die Arbeitsorganisationsstrukturen und die Komplexität der Arbeiten dieses nicht zulassen. Dieses betrifft sämtliche Arten von Betrieben. Wenn ein Betrieb im Einzelfall Kfz-ServicemechanikerInnen beschäftigt, hat dieses spezielle Gründe und erfolgt aufgrund personenbezogener Fähigkeiten und Entwicklungspotenziale, die Kfz-MechatronikerInnen/Kfz-ServicemechanikerInnen entsprechen.

6.2 Berufsschulen

Fallstudien 2, 7, 13, 16-1, 20-1

6.2.1 Strukturdaten

Die untersuchten Berufsschulen unterscheiden sich stark in Größe, Struktur und Organisation. Bei der kleinsten Schule handelt es sich um eine Kreisberufsschule in einer ländlich geprägten Region in Schleswig-Holstein (Fall 2). Dementsprechend weitläufig ist das Einzugsgebiet, aus dem sich die SchülerInnen und somit auch die Kfz-ServicemechanikerInnen rekrutieren. Im Einzugsgebiet kommt es bedingt durch Empfehlungen von Arbeitsagentur und Innung zu einer verhältnismäßig hohen Anzahl auszubildender Kfz-ServicemechanikerInnen. Die Berufsschule ist dadurch in der Lage, separate Klassen zu bilden, in denen sich zu Beginn eines Ausbildungsjahres nach Auskunft der befragten LehrerInnen etwa 15 SchülerInnen befinden, von denen jedoch bis zu einem Drittel die Ausbildung nicht beendet. Die SchülerInnen kommen aus unterschiedlichen Betrieben, mehr als die Hälfte ist jedoch bei einem Bildungsträger beschäftigt. Die zuständige Innung stellt sicher, dass allen erfolgreichen Absolventen/Absolventinnen der Durchstieg in die Ausbildung als Kfz-MechatronikerIn angeboten wird.

Tabelle 66: Strukturdaten der in den Fallstudien untersuchten Schulen

Merkmal	Berufsschulen					schriftliche Erhebung Schulen	
	Fall 2	Fall 7	Fall 13	Fall 16-1	Fall 20-1		
Anteil der Schüler in BaE	> 50 %	ca. 40 %	2009: 64 %	93 %	< 10 %	0 % 1–25 % 26–50 % 51–75 % 76–100 %	11x 11x 6x 4x 8x
Unterrichtsorganisation (Kfz-ServicemechanikerInnen/Kfz-MechanikerInnen)	separate Klassen	separate Klassen (seit 2010/11)	2009: separat 2010: gemischt	gemischte Klassen (seit 2010/11)	separate Klassen	separate Klassen: 12 % gemischte Klassen: 63 %	

In einem anderen Fall handelt es sich um ein berufliches Schulzentrum einer Großstadt in Sachsen (Fall 7). In der Schule werden ca. 900 SchülerInnen im Bereich Fahrzeugtechnik unterrichtet, unter anderem auch in Landesfachklassen. Im ersten Ausbildungsjahr werden alle Auszubildenden im Berufsfeld gemeinsam unterrichtet. Der Klassenteiler liegt derzeit bei 28 SchülerInnen. Seit dem Schuljahr 2010/2011 werden die Kfz-ServicemechanikerInnen ab dem zweiten Ausbildungsjahr in einer

separaten Klasse zusammengefasst. Derzeit befinden sich 14 Auszubildende in dieser Klasse. Einen Tag in der Woche findet „gerätegestützter Unterricht“ statt, d. h. die SchülerInnen führen praktische Arbeiten in der Schule durch.

Nach Auskunft des Befragten werden diejenigen Kfz-ServicemechanikerInnen, die ihren Ausbildungsvertrag mit einer außerbetrieblichen Einrichtung (BaE) abgeschlossen haben, zusätzlich in Betrieben ausgebildet (kooperative BaE). Zu der Anzahl der auszubildenden Kfz-ServicemechanikerInnen in einer BaE konnte der Befragte keine Angaben machen, eine Schätzung lautete auf ca. 40 %.

Eine weitere Fallstudie wurde im Oberstufenzentrum für Kfz-Technik in einer Großstadt durchgeführt. Dieses wird von insgesamt ca. 2.500 SchülerInnen besucht, davon etwa 1.200 in Vollzeit. Im ersten Ausbildungsjahr werden ca. 320 auszubildende Kfz-MechatronikerInnen und 145 auszubildende Kfz-ServicemechanikerInnen mit regulären Ausbildungsverträgen (auch BaE) unterrichtet. Hierin eingeschlossen sind 24 SchülerInnen, die ihren Berufsabschluss in Verbindung mit einer Berufsfachschulausbildung erwerben. Diese legen eine Kammerprüfung ab und absolvieren einen großen Anteil der Ausbildungszeit in Praktika. Ebenfalls im ersten Ausbildungsjahr befinden sich 25 auszubildende Kfz-ServicemechanikerInnen in Lernortkooperation mit der Innung, d. h. sie sind abwechselnd jeweils eine Woche in der Schule und eine Woche bei der Innung oder einem technischen Überwachungsverein als Träger. In die Betriebsphase sind zudem mindestens zwölf Wochen Praktika pro Jahr in Kfz-Betrieben integriert. Seit dem Schuljahr 2010/2011 werden die Kfz-ServicemechanikerInnen im ersten Ausbildungsjahr in gemischten Klassen unterrichtet (bis zum Ende des Schuljahres 2009/2010 in separaten Klassen). Von ursprünglich geplanten sieben auszubildenden Kfz-Servicemechanikern/Kfz-Servicemechanikerinnen in einer gemischten Klasse ist diese Zahl inzwischen auf ca. zwölf SchülerInnen bei einer durchschnittlichen Klassenstärke von 28–29 angestiegen. Mit den genannten Schülerzahlen ist das Oberstufenzentrum eine der größten monostrukturierten Berufsschulen für Berufe des Berufsfelds Fahrzeugtechnik in Deutschland. Bei der Ausbildung von Kfz-Servicemechanikern/Kfz-Servicemechanikerinnen ist die Schule mit der besonderen Situation des „Fast-Regelfalles“ in Berlin konfrontiert, dass die Ausbildung von diesen fast nur in Form einer Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen (BaE) durchgeführt wird. So haben 93 % der auszubildenden Kfz-ServicemechanikerInnen in Berlin einen Ausbildungsvertrag mit einem Bildungsträger geschlossen (vgl. BIBB 2009).

6.2.2 Unterricht

Das Unterrichten der Kfz-ServicemechanikerInnen verursacht aus Sicht der LehrerInnen in allen untersuchten Schulen ähnliche Probleme, unabhängig von der Or-

ganisation des Unterrichts (getrennte/gemischte Klassen). Jede Schule entwickelt eigene Lösungen, um diese Schwierigkeiten zu minimieren. In zwei Schulen fällt die Bewertung der Ausbildung unter dem Aspekt, schwachen Schülern/Schülerinnen eine Chance zu bieten, trotz vieler Sorgen und Änderungswünsche nicht generell negativ aus (Fälle 2 und 16-1). Die LehrerInnen sehen durchaus Entwicklungschancen bei einem großen Teil der Jugendlichen. Um diese zu gewährleisten, haben alle Befragten Ideen und Änderungswünsche, die sie aus schulorganisatorischen Gründen jedoch nicht umsetzen (können).

So wird in Fall 2 eine Erhöhung der Lernzeit für Kfz-Service-mechanikerInnen im Vergleich zu auszubildenden Kfz-Mechatronikern/Kfz-Mechatronikerinnen gefordert. Positive Erfahrungen wurden auch mit einem eher an praktischen Anschauungen orientierten Unterricht gemacht. Theorielastiger Unterricht bereite den Schülern/Schülerinnen große Probleme, was sich letztlich in der sehr fachwissenslastigen Prüfung fortsetze. Die befragten Lehrkräfte in Fall 2 stellten übereinstimmend fest, dass es starke Lernprobleme bei den Kfz-Service-mechanikern/Kfz-Service-mechanikerinnen gäbe, die jedoch zum Teil in gleicher Form auch bei den Kfz-Mechatronikern/Kfz-Mechatronikerinnen vorhanden seien. Besondere Probleme bereiteten in diesem Fall die Lernfelder 3 „Prüfen und Instandsetzen elektrischer und elektronischer Systeme“, 4 „Prüfen und Instandsetzen von Steuerungs- und Regelungssystemen“, 5 „Prüfen und Instandsetzen der Energieversorgungs- und Startsysteme“, und 7 „Diagnostizieren und Instandsetzen von Motormanagementsystemen“. Besondere Defizite seien beim Grundlagenverständnis (z. B. Umrechnen von Maßeinheiten), beim Rechnen und beim Lesen vorhanden. Die getrennte Beschulung der Kfz-Service-mechanikerInnen erlaubt es in diesem Fall, auf diese besonderen Erfordernisse einzugehen (Forschungsfrage 3).

In Fall 16-1 beruht die Organisation des Unterrichts auf einer Zuordnung der Lernfelder auf der Organisationsebene der Schule. Die Lehrkräfte sind in Teams eingeteilt und für einen Klassenzug von jeweils drei bis sechs Klassen zuständig. Die Umsetzung des Unterrichts in Lernfeldern ist sehr fachsystematisch orientiert, was sich auch in der Einteilung und Nutzung der Räumlichkeiten widerspiegelt, die nach Theorie- und Praxisunterricht sowie nach Fahrzeugbaugruppen aufgeteilt sind. Einer der Befragten gibt an, viele Kollegen und Kolleginnen seien von dem Lernfeldkonzept und den Konsequenzen, wie beispielsweise einer Lernerorientierung, noch nicht überzeugt. „Nur ca. 80 % der Lehrkräfte stehen hinter dem Lernfeldkonzept. Und durch die Vielzahl der Lehrer, die nicht aus dem Kfz-Bereich kommen, fällt die Lernfeldumsetzung generell schwer.“ Das Kollegium besteht in diesem Fall nur zu ca. 30 % aus Lehrern/Lehrerinnen für Fahrzeugtechnik.

In einem anderen Fall eines beruflichen Schulzentrums ist der Befragte mit dem Lehrplan für Kfz-Service-mechanikerInnen ebenfalls nicht zufrieden, sieht aber auch die Gesamtsituation und den Aspekt der Schaffung von Chancen für schwächere

Schüler deutlich kritischer (Fall 7). Er spricht sich nicht generell gegen zweijährige Ausbildungsberufe aus. Als ein besonders positives Beispiel hebt er den aus seiner Sicht gut gestalteten Lehrplan der FahrradmonteurInnen hervor. Hier wäre die Identifikation der Auszubildenden mit ihrem Beruf deutlich besser als dieses bei den Kfz-Servicemechanikern/Kfz-ServicemechanikerInnen der Fall wäre. Dieses läge unter anderem daran, dass die FahrradmonteurInnen genau das lernen würden, was sie interessieren würde und für die Ausübung des Berufs später wirklich von Bedeutung sei. Der Lehrplan der Kfz-ServicemechanikerInnen sei hingegen ein abgeschnittener Kfz-MechatronikerInnen-Lehrplan und an den Bedürfnissen und Anforderungen der jungen Menschen vorbei „entwickelt“ worden. Es fehle in den zwei Ausbildungsjahren außerdem an Zeit, individuell auf die SchülerInnen einzugehen. Dieses führe aus seiner Sicht zu einer zusätzlichen Demotivation der SchülerInnen. Als weiteres Problem benennt der Befragte den Eindruck der Betriebe, dass die Schule verstärkt betriebliche Ausbildungsaufgaben übernehme. Dieser Eindruck käme durch die Orientierung des Berufsschulunterrichts an Arbeitsprozessen im Rahmen der Lernfeldausrichtung zustande. In der Folge gäben viele Betriebe die Ausbildungspflicht an die Schule ab und konzentrierten sich darauf, mit den Auszubildenden „Geld zu erwirtschaften“. In einem anderen Fall wurde die Notwendigkeit begründet, der Schule verstärkt arbeitsprozessbezogene Ausbildungsaufgaben zu übertragen, weil die Betriebe im Einzugsgebiet verstärkt in Lehrwerkstätten ausbilden. Grund dafür ist, dass die Autos als zu hochwertig angesehen werden, um daran Kfz-ServicemechanikerInnen für Zwecke der Ausbildung arbeiten zu lassen.

6.2.3 Förderung

Eine spezielle Förderung für Kfz-ServicemechanikerInnen ist in keiner der untersuchten Berufsschulen systematisch etabliert. Eine indirekte Förderung findet in Fall 2 statt, da der Unterricht der Kfz-ServicemechanikerInnen-Klasse eine stärkere Berücksichtigung der speziellen Bedürfnisse dieser Zielgruppe ermöglicht. Die Lehrkräfte betonen in diesem Zusammenhang jedoch, dass es wünschenswert wäre, wenn auch die Lehrgänge in der überbetrieblichen Lehrlingsausbildung auf die Zielgruppe abgestimmt würden. Diese finden jedoch gemeinsam mit den Kfz-Mechatronikern/Kfz-MechatronikerInnen statt.

Ähnlich ist die Situation im beruflichen Schulzentrum in Fall 7 und Fall 13. Auch hier kann durch getrennte Klassen im zweiten Ausbildungsjahr verstärkt auf die Defizite der auszubildenden Kfz-ServicemechanikerInnen eingegangen werden. Diese Schule beschäftigt zwar eine Sozialpädagogin, diese steht aber nur SchülerInnen des berufsvorbereitenden Bereichs zur Verfügung. Die Möglichkeit, ausbildungsbegleitende Hilfen in Anspruch zu nehmen, besteht für die Kfz-Servicemecha-

nikerInnen zwar, wird von dem Befragten aber als nicht förderlich bezeichnet. Diese würden von Bildungsträgern durchgeführt und hätten in der Region leider nicht die erforderliche Qualität, um die SchülerInnen wirklich sinnvoll zu unterstützen. Als erfolgversprechender stuft er hingegen das Modell des „gerätegestützten Unterrichts“ ein, welches an einem Tag in der Woche im Schulzentrum durchgeführt wird. Dabei führen die SchülerInnen praktische Arbeiten in der Schule durch.

Im untersuchten Oberstufenzentrum findet nach Aussage der Befragten keine gezielte Förderung von Kfz-Servicemechanikern/Kfz-Servicemechanikerinnen statt (Fall 16-1). Diesen stünden aber alle Fördermöglichkeiten offen, die für die SchülerInnen der Schule allgemein existieren würden. Spezielle Fördermaßnahmen nur für Kfz-ServicemechanikerInnen seien auch wenig sinnvoll, da unterhalb des mittleren Leistungsbereichs bei den Kfz-Mechatronikern/Kfz-Mechatronikerinnen die gleichen Probleme vorhanden seien. Die Defizite beider Gruppen seien sowohl im fachlichen als auch im sozialen Bereich auszumachen. Die angebotene Förderung sei somit nur personen-, nicht ausbildungs- oder berufsgebunden. Für das gesamte Oberstufenzentrum steht eine halbe Sozialpädagogenstelle zur Verfügung, was nach Aussage der Befragten deutlich zu wenig sei. Im Gegensatz zu den Fällen 2 und 7 findet der Unterricht im Oberstufenzentrum allerdings seit dem letzten Ausbildungsjahrgang in gemischten Klassen statt. Damit wird ein anderes Ziel als in den genannten Fällen verfolgt, was vermutlich auch der besonderen regionalen Situation geschuldet ist. So habe man nach Auskunft der Befragten die zuvor häufig auftretenden disziplinarischen Probleme durch den gemeinsamen Unterricht mit Kfz-Mechatronikern/Kfz-Mechatronikerinnen bereits deutlich reduzieren können. Es gäbe nun zwar Spannungen innerhalb der Klassen, diese seien aber deutlich besser zu handhaben. Treten dennoch Probleme im disziplinarischen Bereich auf, setzt das Oberstufenzentrum ein Trainingsraumkonzept ein. SchülerInnen, die gegen gemeinsam aufgestellte Regeln verstoßen, werden bei diesem Konzept nach einem ersten Verweis in einem Trainingsraum von einem Sozialpädagogen speziell betreut. Weitere Förderkurse stehen bei Defiziten im mathematischen Bereich oder in bestimmten Lernfeldern zur Verfügung. Diese fänden hauptsächlich im jeweils zweiten Schulhalbjahr statt, da nach den Prüfungen in den 3,5-jährigen Ausbildungsberufen mehr Lehrkapazitäten zur Verfügung stünden. Die Befragten äußerten als Wünsche für eine bessere Förderung schwacher SchülerInnen mehr SozialpädagogInnen, ein größeres Stundenkontingent für Nachhilfe oder Doppelbelegungen in Klassen sowie kombinierte Klassen- und Werkstatträume.

6.2.4 Prüfung

In Fall 2 finden die Zwischen- und Abschlussprüfungen für Kfz-ServicemechanikerInnen und Kfz-MechatronikerInnen vor Ort in der Schule statt. Der Abteilungsleiter

der Kfz-Abteilung ist Mitglied des Prüfungsausschusses. Hieraus resultieren einige Vorteile auch für schwächere SchülerInnen, da zum einen die Räumlichkeiten, aber auch die Personen bekannt sind.

In Fall 7 werden wie im gesamten Freistaat Sachsen selbst entwickelte schriftliche Prüfungen anstelle der PAL³⁵-Prüfungen durchgeführt (dieses gilt nicht für den Prüfungsbereich Wirtschafts- und Sozialkunde). Diese werden im Wechsel von den einzelnen Regierungsbezirken erarbeitet. Die praktische Prüfung der Kfz-ServicemechanikerInnen wird in diesem Fall vor der zuständigen Handwerkskammer abgelegt. Diese Prüfung finde nach Auskunft des Befragten als Stationsprüfung statt und sei nahezu identisch mit Teil 1 der Prüfung der Kfz-MechatronikerInnen. Die Prüfungsinhalte entstammten den Lernfeldern 1–6. Diagnoseaufgaben und der Umgang mit Diagnosegeräten seien nicht angemessen, da diese zu schwierig seien. Pro Jahr gäbe es in der untersuchten Schule von 14 SchülerInnen etwa ein bis zwei gute Kfz-ServicemechanikerInnen, die ihre Ausbildung als Kfz-MechatronikerInnen fortführen.

In Fall 17-1 fällt zunächst die hohe Durchfallrate der Auszubildenden in den Abschlussprüfungen auf. So bestehe nach Auskunft der Befragten etwa die Hälfte der Kfz-ServicemechanikerInnen die Prüfung nicht, bei den Kfz-Mechatronikern/Kfz-Mechatronikerinnen seien es ca. 40 % (davon 20 % in der praktischen Prüfung und 40 % über beide Prüfungen). Die Ursachen hierfür sind nach Angabe der Befragten vielfältig. Zum einen seien Anspruch und Selbstverständnis des Oberstufenzentrums sicher von Bedeutung, zum anderen seien besonders die Auszubildenden von Bildungsträgern oftmals nur sehr wenig motiviert und zudem oft bei der Berufswahl falsch beraten worden (93 % aller auszubildenden Kfz-ServicemechanikerInnen in Berlin befinden sich in öffentlich geförderter Ausbildung (vgl. BIBB 2009)). Einigen Durchfallenden wird von den Befragten sogar eine Absicht unterstellt, da ihnen sonst Perspektivlosigkeit und Arbeitslosigkeit drohe. Allerdings setzt im untersuchten Oberstufenzentrum etwa die Hälfte der erfolgreichen Kfz-ServicemechanikerInnen ihre Ausbildung als Kfz-MechatronikerIn fort oder besucht im Anschluss die Fachoberschule.

6.2.5 Einschätzung der Ausbildung und Veränderungswünsche

Bei der Einschätzung der Ausbildung und der späteren Beschäftigungsfähigkeit von Kfz-Servicemechanikern/Kfz-Servicemechanikerinnen in Betrieben lassen sich bei den befragten Lehrkräften zwei Meinungsstränge identifizieren. So wird der Beruf zum einen befürwortet, dabei aber speziell auf die absolute Notwendigkeit der Durchstiegsoption Wert gelegt, um den ausgebildeten Jugendlichen eine Chance auf

35 Prüfungsaufgaben- und Lehrmittelentwicklungsstelle der IHK Region Stuttgart

Beschäftigung in Kfz-Betrieben zu verschaffen. Zum anderen wird eine zweite Argumentation verfolgt und auf erfolgreiche zweijährige Ausbildungsberufe verwiesen, die als Voraussetzung aber einen eigenständigen Charakter benötigten, sodass Auszubildende sich damit identifizieren könnten und nicht Fachkräfte „zweiter Klasse“ seien.

Die befragten Lehrkräfte in Fall 2 stehen dem Ausbildungsberuf Kfz-Service-mechanikerIn generell offen gegenüber, nennen aber einige Bedingungen, die sich für eine erfolgreiche Ausbildung, speziell der leistungsschwachen Jugendlichen, ändern müssten. So sollten die Prüfungsinhalte eine bessere Passung zum Unterricht aufweisen und die überbetrieblichen Lehrgänge sollten auf den Bedarf der Kfz-Service-mechanikerInnen angepasst und evtl. gekürzt werden, um mehr Zeit für zusätzlichen Unterricht in der Berufsschule zu schaffen. Prinzipiell wünschen sich die Lehrkräfte mehr Zeit für den Unterricht der Auszubildenden und eine gezielte Förderung. Dazu sollten auch Änderungen am Unterricht und am Lehrplan vorgenommen werden (Forschungsfrage 3). Abstraktere Unterrichtsinhalte, vor allem Elemente der Elektrotechnik und der Steuerungs- und Regelungstechnik seien nach Aussagen der Lehrkräfte selbst mit höherem Zeitaufwand nur schwer zu vermitteln. Es wären stattdessen praxisnahe Unterrichtskonzepte notwendig, deren Entwicklung und Umsetzung aber auf der Ebene der Lehrkräfte zu viel Zeit erfordere. Sehr offen wurde von den Lehrkräften ein aus ihrer Sicht wahrnehmbarer Missstand kritisiert. Demnach nutzten einige Betriebe die Ausbildung als Kfz-Service-mechanikerIn als verlängerte Probezeit und kämen ihren Ausbildungspflichten nicht nach. So würden Auszubildende während der gesamten Ausbildungszeit teilweise nie mit einem Diagnosetester arbeiten und vorwiegend Hilfstätigkeiten durchführen. Trotz dieser Kritikpunkte und Änderungswünsche werden den SchülerInnen von den Befragten dennoch Entwicklungsmöglichkeiten zugetraut, die viele in den Prüfungen auch bestätigen könnten (Forschungsfrage 8).

Der befragte Lehrer in Fall 7 stellt den Ausbildungsberuf Kfz-Service-mechanikerIn deutlich infrage. Er könnte sich aber vorstellen, einen eigenständigen zweijährigen Beruf im Kfz-Sektor einzuführen (Forschungsfrage 3). Einsatzmöglichkeiten sieht er in vornehmlich größeren Betrieben, und zwar dann, wenn die Auszubildenden breiter einsetzbar wären, also zusätzliche Inhalte in die Ausbildung einfließen würden. Er nennt als Beispiele Pflegetätigkeiten, Reifenarbeiten, die Aufbereitung von Fahrzeugen und Lagerwirtschaft (Forschungsfrage 4). In diesem Fall sei es erforderlich, den Unterricht in eigenen Klassen durchzuführen und spezielle Fördermöglichkeiten zu nutzen (Forschungsfrage 3). So gäbe es in Sachsen die Möglichkeit, berufsbezogene Projekte mit zusätzlicher Unterrichtszeit durchzuführen. Er hält es zudem für erforderlich, Förderunterricht direkt in den Lehrplan zu integrieren, ohne dafür jedoch die Unterrichtszeit für die einzelnen Lernfelder zu reduzieren. Weitere

Änderungen müsse es in den nicht berufsbezogenen Unterrichtsfächern geben. Die Prüfungen in diesem Bereich müssten angepasst werden und es müssten Inhalte gestrichen werden. Im Moment würde versucht, Inhalte aus 3,5 Jahren auf zwei Jahre zu komprimieren (Forschungsfrage 3). Ein weiteres großes Problem hinsichtlich der Akzeptanz des Ausbildungsberufs sieht der Befragte bei der mangelnden Identifikation der Jugendlichen mit ihrer Ausbildung und ihrem Beruf. Um dieses zu verbessern, müssten Ausbildungsinhalte geändert und ein besseres Image des Berufs geschaffen werden. Dazu hat der Befragte konkrete Ideen entwickelt. Um den Beruf an reale Bedürfnisse und Fähigkeiten der Auszubildenden anzupassen, macht er folgende Änderungsvorschläge: Diagnosetätigkeiten und das Lernfeld 7 sollten durch Arbeiten am Fahrwerk und das Lernfeld 10 ersetzt werden. Die Lernfelder 6 und 8 sollten auf das Nötigste verkürzt werden (Einblicke in Abgastechnik, Umweltbedingungen etc.). Das Lernfeld 2 sollte hingegen mit mehr Zeit versehen werden, sodass mehr als nur exemplarisch an Fahrzeugsystemen gearbeitet werden könne. Besonders für Montage- und Demontageaufgaben seien Grundfertigkeiten nötig, deren Vermittlung viel Zeit koste. Das „System Kfz“ werde in seinen Zusammenhängen bisher zu wenig im Unterricht und in der Ausbildung thematisiert. Zuletzt schlägt der Befragte vor, thermische Fügeverfahren (Schweißen) wieder in die Ausbildung zu integrieren, da diese für die Arbeit in Werkstätten nach wie vor nötig seien, speziell in Nutzfahrzeugwerkstätten (Forschungsfragen 2, 3 und 4).

Die befragten Lehrkräfte in Fall 16-1 sehen in der Ausbildung von Kfz-Servicemechanikern/Kfz-Servicemechanikerinnen prinzipiell eine gute Möglichkeit, schwächeren Schülern/Schülerinnen einen Einstieg in eine fahrzeugtechnische Ausbildung zu ermöglichen. Allerdings sei für eine erfolgreiche Ausbildung auch eine stärkere Förderung erforderlich. Als weiterer Aspekt wird genannt, dass eine zweijährige Ausbildung einen schnellen Weg zur Fachoberschule für SchülerInnen ermögli-che, die erst spät in ihrer Schullaufbahn Leistung zeigten. Als unabdingbares Erfolgskriterium für den Beruf nennen die Befragten auch in diesem Fall die Möglichkeit des Durchstiegs in die Ausbildung als Kfz-MechatronikerIn. Alle Anpassungen und Änderungen dürften daher nicht zu einer Einschränkung oder einem Wegfall dieser Möglichkeit führen (Forschungsfrage 3). Entgegen der Äußerungen des Befragten in Fall 7 wird ein separates zweijähriges Ausbildungsprofil in diesem Fall (erstaunlicherweise mit der gleichen Argumentation) abgelehnt, da so ein Beruf „zweiter Klasse“ entstehen würde. Die zweijährige Ausbildungsdauer wird für Kfz-ServicemechanikerInnen passend eingestuft, da Durchfaller ohnehin ein halbes Jahr länger lernen würden. Die Durchstiegsoption sei nicht zuletzt auch für die Motivation der Auszubildenden eine absolute Notwendigkeit. Es sei daher wichtig, sie als „Muss-Bestimmung“ zu verankern, sodass ein Durchstieg auf Wunsch der Auszubildenden zugelassen werden müsse. Die Befragten könnten sich als Einschrän-

kung dabei eine Bindung an gewisse Leistungen vorstellen. Eine Garantie für einen Durchstieg könne hingegen in Berlin nicht gegeben werden (besonders nicht bei den eigenen Auszubildenden in der Berufsfachschule). Auch bei der prinzipiellen Befürwortung der Ausbildung wären aus Sicht der Befragten dennoch einige Änderungen erstrebenswert. So werde in der Schule eine Flexibilisierung bei der Umsetzung der Lernfelder angestrebt und momentan in „Bausteinklassen“ erprobt. Dabei würden jeweils zwei Lernfelder zu einem Baustein zusammengefasst. Zudem sei eine stärkere Kompetenzorientierung bei der Ausbildung anzustreben und zusätzliche Förderangebote erforderten eine Erhöhung des Anteils der Berufsschule an der Ausbildungszeit. Alternativ sei auch eine theoretische Förderung bei den Bildungsträgern oder in ausbildenden Betrieben denkbar. Dabei sollte generell das Ziel verfolgt werden, mit einer Erstausbildung eine möglichst hohe Qualifikation zu erreichen. Eine Stufenausbildung als Regelfall sei aus Sicht der SchülerInnen und der Betriebe keine erstrebenswerte Alternative. In Berlin müsse für eine erfolgreiche und akzeptierte Ausbildung zudem das Problem gelöst werden, dass Betriebe die Ausbildung gezielt in außerbetriebliche Einrichtungen auslagerten, um die Auszubildenden dieser Bildungsträger dann als Praktikanten und somit kostenlose, da öffentlich finanzierte Arbeitskräfte, auszunutzen.

6.2.6 Zukunft und Einstellungschancen der Auszubildenden

Die Zukunftsaussichten für ausgebildete Kfz-ServicemechanikerInnen werden von den Lehrkräften in Fall 2 sehr zurückhaltend eingeschätzt. So seien die Betriebsstrukturen in ländlichen Regionen auf Allroundmitarbeiter ausgerichtet. Kleine Betriebe würden auch bei der Ausbildung nicht auf Kfz-ServicemechanikerInnen setzen. Vorstellbar sei dieses nur bei Betrieben, die mit Inspektions- und Austauscharbeiten einen Mitarbeiter/eine Mitarbeiterin voll auslasten könnten (Forschungsfragen 1, 2 und 7).

Der Befragte in Fall 7 ist trotz seiner Kritik prinzipiell für den Erhalt der Ausbildung von Kfz-Servicemechanikern/Kfz-Servicemechanikerinnen. Der Beruf könne helfen, schwache SchülerInnen in „Lohn und Brot zu bringen“ (Forschungsfrage 8). Aus Sicht der Schule sei ein weiterer Vorteil die geringere Abbrecherquote gegenüber der Ausbildung von Kfz-Mechatronikern/Kfz-Mechatronikerinnen, da das Bestehen der Prüfung einfacher sei. Aus Sicht der Auszubildenden bewertet er positiv, dass Optionen zur Weiterbildung den Kfz-Servicemechanikern/Kfz-Servicemechanikerinnen nach dem ersten Einstieg in das Berufsleben weitere Möglichkeiten der beruflichen Entwicklung eröffnen könnten.

Auf dem Berliner Arbeitsmarkt sehen die Befragten in Fall 16-1 für ausgebildete Kfz-ServicemechanikerInnen nur wenige Einstellungschancen. Mögliche Arbeit-

geber seien aus ihrer Sicht Tankstellen, Fuhrunternehmen (als BerufskraftfahrerIn) sowie die vielen sehr kleinen Werkstätten ohne Innungseintragung in Berlin. Jedoch seien gerade die Kfz-Service-mechanikerInnen, die ihre Ausbildung nicht fortsetzten, für mögliche Arbeitgeber unattraktiv, da genau sie bereits im Voraus einer bestimmten (und unerwünschten) Klientel zugeordnet würden.

6.2.7 Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen

Mit großer Sorge betrachten die Lehrkräfte in Fall 2 die zunehmende Ausbildung von Kfz-Service-mechanikern/Kfz-Service-mechanikerinnen bei Bildungsträgern. Es sei zunehmend schwieriger, an der betrieblichen Praxis vernünftig anzuschließen, da die Träger meist nur über eine unzureichende Ausstattung verfügten oder die Betriebspraktika nur eine eingeschränkte betriebliche Praxis in Breite und Tiefe vermitteln. Zudem würden keine ausreichenden Erfahrungen mit betrieblichen Abläufen gesammelt, was im Unterrichtsalltag indirekt auffalle, weil die Sicherheit beim Zugang zu den Lerninhalten bei den betreffenden Schülern/Schülerinnen mitunter fehle.

In Fall 7 und 12 werden alle Kfz-Service-mechanikerInnen mit einem Ausbildungsvertrag bei einer außerbetrieblichen Einrichtung zusätzlich in Partnerbetrieben der Bildungsträger ausgebildet. Diese Partnerbetriebe sind der Berufsschule in Fall 7 nach Aussage des Befragten jedoch nicht bekannt. Einige Bildungsträger betrieben zusätzlich eigene Werkstattträumlichkeiten für Fördermaßnahmen. Der Befragte kritisiert, dass Kontrollmechanismen für die Berufsausbildungen bei den Bildungsträgern nicht funktionieren würden und die Maßnahmen zu viel Geld kosten. Die betreffenden SchülerInnen hätten zudem teilweise massive Fehlzeiten in der Berufsschule, was auch mit Kommunikationsproblemen zwischen Bildungsträgern und Schule und mangelndem Engagement seitens der Träger begründet wird.

Eine besondere Situation liegt in Fall 16-1 vor. Nach Aussage der Befragten vergaben die Berliner Jobcenter schon immer gerne außerbetriebliche Ausbildungsstellen (Kfz-MechanikerIn und Kfz-MechatronikerIn) an männliche Jugendliche ohne betrieblichen Ausbildungsvertrag. Mit Einführung des Ausbildungsberufs Kfz-Service-mechanikerIn sei diese Tradition aufgegriffen worden und werde nun massiv von den Jobcentern praktiziert. Insgesamt haben derzeit nach Aussagen der Befragten über 80 % der auszubildenden Kfz-Service-mechanikerInnen des Oberstufenzentrums einen Vertrag mit einem Bildungsträger geschlossen (laut BIBB 2009 befinden sich 93 % der auszubildenden Kfz-Service-mechanikerInnen in Berlin in einer öffentlich finanzierten Ausbildung). Viele der Auszubildenden wären zudem schlecht über den Beruf informiert und hätten keine realistischen Vorstellungen, was sie in der Ausbildung erwarten. Dieses führen die Befragten auch auf eine fehlende Eignungsprü-

fung der Jugendlichen in den Jobcentern zurück. So würden in einigen Fällen sogar Ausbildungsplätze als Kfz-MechatronikerIn an Jugendliche ohne Schulabschluss vergeben. Weitere Kritik äußern die Lehrkräfte an der mangelnden Fachkenntnis der BerufsberaterInnen über die realen Anforderungen in den zu vergebenden Berufen. Ein inzwischen nicht mehr aktuelles Problem sei in Berlin der Versuch der Bildungsträger gewesen, die Ausbildungsverträge bei der Industrie- und Handelskammer eintragen zu lassen, um so die Teilnahme ihrer Auszubildenden an den überbetrieblichen Lehrgängen der Handwerkskammer umgehen zu können. Aufgrund deutlich schlechterer Ergebnisse der Auszubildenden bei den Abschlussprüfungen hätten die Bildungsträger dieses Verfahren inzwischen aber wieder aufgegeben.

Berufsschulen

In den Berufsschulen wird die Ausbildung von Kfz-Servicemechanikern/Kfz-Servicemechanikerinnen sehr unterschiedlich bewertet. Überwiegend findet eine positive Bewertung unter dem Aspekt einer Einstiegschance für schwächere Jugendliche statt. Es wird aber auch Kritik an den Ausbildungsinhalten und der Passung für die Zielgruppe geäußert, während die Durchstiegsoption in allen Fällen als unabdingbar für die spätere Beschäftigungsfähigkeit der Jugendlichen angesehen wird. Der Unterricht findet teilweise in getrennten, teilweise in gemischten Klassen mit Kfz-Mechatronikern/Kfz-Mechatronikerinnen statt, wobei jede Schule die jeweils gewählte Form mit bestimmten Vorteilen begründet. Eine Notwendigkeit gezielter Förderung von Kfz-Servicemechanikern/Kfz-Servicemechanikerinnen wird in allen Schulen erkannt, aber in keinem Fall systematisch umgesetzt, da Zeit und Personal fehlen. Stattdessen werden bereits existierende Fördermöglichkeiten auch für die Kfz-ServicemechanikerInnen angeboten. Spezielle Prüfungen werden ebenso vorgeschlagen wie Umstellungen und Anpassungen bei den Lernfeldern. Bei allen möglichen Änderungen und denkbaren Ausbildungsmodellen werden berufspädagogische Zielsetzungen der Erhöhung von Ausbildungs-, Entwicklungs- und Abschlusschancen in den Mittelpunkt gestellt. Die Beschäftigungsaussichten spielen dabei eine untergeordnete Rolle.

6.3 Bildungsträger

Fallstudien 6, 12, 17-2, 17-3, 20-2

Die untersuchten Bildungseinrichtungen, die Kfz-ServicemechanikerInnen in Berufsausbildungen in außerbetrieblichen Einrichtungen (BaE) ausbilden, unterscheiden sich stark hinsichtlich der Ausstattung, der finanziellen Möglichkeiten und der regionalen Ausbildungsstrukturen. Daher werden die Ergebnisse der einzelnen Fälle sortiert nach bestimmten Merkmalen und Fragestellungen, aber getrennt und unter Angabe des jeweiligen Falles beschrieben. Bildungsträger sind jeweils regional sehr unterschiedlich in Netzwerke eingebunden, und die Einstellungen der Kfz-Betriebe,

Kammern und Innungen zum Erprobungsberuf haben einen großen Einfluss auf die Art und Durchführung der Ausbildung.

6.3.1 Strukturelle Daten und Ausstattung

Fall 6

Fall 6 stellt eine Besonderheit unter den Fällen der Träger von Berufsausbildungen in außerbetrieblichen Einrichtungen dar. Bei diesem Fall handelt es sich um ein Bildungsinstitut eines großen deutschen Automobilherstellers in Sachsen in unmittelbarer Nähe seiner Verwaltungen und Werke. In der Umgebung des Herstellers haben sich diverse Zuliefererbetriebe unterschiedlicher Größe angesiedelt. Ausgebildet wird in dem Bildungsinstitut primär für den Hersteller (ca. 400 Auszubildende, 100 pro Ausbildungsjahr), aber auch in Form einer Verbundausbildung für insgesamt 53 weitere regionale Unternehmen in verschiedenen Berufen (ca. 350 Auszubildende über alle Ausbildungsjahre). Die untersuchten Berufsausbildungen in außerbetrieblichen Einrichtungen sind mit etwa 100 Auszubildenden ebenfalls ein wichtiger Bestandteil der Arbeit des Bildungsinstituts. Nach Angaben des befragten Leiters der Berufsausbildung ist die Anzahl der Bewerber für die Ausbildungsplätze seit drei Jahren stark rückläufig. Von 2008 auf 2009 betrug der Rückgang ca. 44 %, von 2009 auf 2010 nochmals ca. 17 %. Dieses macht sich auch bei der außerbetrieblichen Ausbildung bemerkbar, sodass es im Jahr 2010 bis zum Zeitpunkt der Befragung lediglich 16 Auszubildende gab. Die derzeit noch etwa 100 außerbetrieblichen Auszubildenden verteilen sich nach Angaben des Befragten auf die Berufe KonstruktionsmechanikerIn, AnlagenmechanikerIn, Kfz-MechatronikerIn und Kfz-ServicemechanikerIn. Die Durchführung der außerbetrieblichen Berufsausbildung ist für das Bildungsinstitut auch eine Finanzierungsquelle, da die Ausbildung schwächer und benachteiligter Jugendlicher zwar hohe Kosten verursacht, von den Jobcentern aber auch gut bezahlt wird. Das Bildungsinstitut kann aufgrund der hohen Reputation zudem in den Verhandlungen Forderungen stellen, deren Einlösung zu einer optimalen Ausbildung beiträgt.

Fall 12

Beim Bildungsträger in Fall 12 handelt es sich um ein Berufsförderungswerk in Hessen, welches eine außerbetriebliche Berufsausbildung im gewerblich-technischen Bereich, unter anderem im Kfz-Sektor anbietet. Träger der Einrichtung ist eine Kreishandwerkerschaft. Unter deren Dach befinden sich ein Berufsbildungszentrum und zwei Berufsförderungswerke. Während das Bildungszentrum in erster Linie überbe-

triebliche Lehrlingsunterweisungen durchführt sowie Lehrgänge zur Sicherung des Arbeitsplatzes und zur beruflichen Fortbildung (u. a. Meisterkurse) anbietet, dienen die Angebote der Berufsförderungswerke vorwiegend der Berufsorientierung, der Berufsvorbereitung und der Berufsausbildung bzw. der Berufsumschulung. Genutzt werden von Letzteren dafür die Einrichtungen des Berufsbildungszentrums. Neben weiteren gewerblich-technischen Berufen wird die außerbetriebliche Ausbildung in den Berufen Kfz-MechatronikerIn und Kfz-ServicemechanikerIn in integrativer und kooperativer Form angeboten. Die kooperative Variante findet jedoch aufgrund der Lernvoraussetzungen der Auszubildenden (Lernschwächen, fehlendes Sozialverhalten, mangelnde Motivation) wenig Akzeptanz bei den Betrieben der Kfz-Innung, so dass aktuell nahezu keine Ausbildung in dieser Form stattfindet. Integrativ befinden sich zum Zeitpunkt der Untersuchung acht Jugendliche in der Ausbildung als Kfz-ServicemechanikerIn und drei in der Ausbildung als Kfz-MechatronikerIn. Seit Bestehen des Ausbildungsberufs Kfz-ServicemechanikerIn ist die Zahl der auszubildenden Kfz-MechatronikerInnen rückläufig, da die Agentur für Arbeit vorrangig den zweijährigen Ausbildungsberuf finanziert, so die Befragten. In Kooperation mit der Agentur für Arbeit findet einmal jährlich ein Assessment-Center in den verschiedenen Werkstätten des Bildungsträgers statt, um die Interessen und Talente der förderbedürftigen Jugendlichen auszuloten. Anhand der Ergebnisse des Assessment-Centers werden die Jugendlichen dann den verschiedensten Ausbildungsberufen zugeordnet. Dieses gelinge nicht immer, sichere aber zumindest eine erhöhte Motivation und geringere Abbrecherquoten, so die befragte Sozialarbeiterin. In der untersuchten Einrichtung gibt es zudem eine Besonderheit in Form eines speziellen Passus im Ausbildungsvertrag, der den auszubildenden Kfz-Servicemechanikern/Kfz-Servicemechanikerinnen bei bestandener Abschlussprüfung und entsprechender Eignung die Fortführung der Ausbildung zum angestrebten Abschluss als Kfz-MechatronikerIn garantiert. Dieses wird dann ebenfalls im Bildungszentrum umgesetzt und weiterhin von der Agentur für Arbeit finanziert. Dieser Passus ist auf Initiative der zuständigen Handwerkskammer auf Grundlage von § 12 der Ausbildungsordnung zum Kfz-Servicemechaniker/zur Kfz-Servicemechanikerin eingeführt worden.

Fall 17-2

Im Fall 17-2 handelt es sich um ein Bildungszentrum in Berlin, das derzeit in 13 verschiedenen Berufen Verbundausbildungen und Ausbildungen in außerbetrieblichen Einrichtungen (kooperativ und integrativ) anbietet. Im Ausbildungsberuf Kfz-ServicemechanikerIn wird seit 2004 außerbetrieblich in integrativer Form ausgebildet. Die Ausbildung findet vorwiegend an realen Kundenfahrzeugen statt. In der Werkstatt arbeiten drei Ausbilder, davon einer auch als „Fachlehrer“ und „Bü-

rokräft“. Zusätzlich stehen ein Sozialpädagoge und ein Förderlehrer für Deutsch und Mathematik für die Ausbildung im Kfz-Bereich zur Verfügung. Insgesamt hat das Bildungszentrum in den Kfz-Berufen derzeit 30 Auszubildende, darunter 26 Kfz-ServicemechanikerInnen und vier Kfz-MechatronikerInnen. Das Bildungszentrum arbeitet in einem Verbund mit zwei weiteren Bildungsträgern, da die bis zu 25 verschiedenen Ausbildungsberufe in einem Jobcenter-Los nicht alleine angeboten werden können. Der größte Teil der Auszubildenden kommt über die Jobcenter zum Bildungsträger. Einige nehmen an einem Ausbildungsprojekt des Justizministeriums teil (ehemalige Sträflinge oder Freigänger). In diesem Fall wurde geäußert, dass viele der Auszubildenden vor ihrer Ausbildung verschiedene „sinnlose Maßnahmen“ im Übergangssystem durchlaufen haben und daher eigentlich schon zu alt für die Aufnahme einer Berufsausbildung sind (bis zu 27 Jahre). Etwas mehr als die Hälfte der Auszubildenden weist, trotz der meist vorhandenen deutschen Staatsbürgerschaft, einen Migrationshintergrund auf und hat zusätzlich „typische“ Probleme im sozialen und persönlichen Umfeld (junge Familienväter, Desorientierung, Drogenprobleme, Lebensfrust etc.). Bei der Auswahl der Jugendlichen hat der Befragte keine Mitsprachemöglichkeiten. Der Bildungsträger muss die zugewiesenen Jugendlichen auch aus wirtschaftlichen Gründen annehmen, auch wenn diese für eine fahrzeugtechnische Ausbildung nicht geeignet sind. Die Jobcenter vergeben die Ausbildungsplätze nicht nach den Wünschen der Jugendlichen, sondern nach Angebot und Kosten; zumindest greifen entsprechende Beratungsinstrumente nicht. Der Befragte berichtet von Jahrgängen, in denen keiner der Auszubildenden ursprünglich einen fahrzeugtechnischen Beruf erlernen wollte.

Fall 17-3

Das untersuchte Bildungszentrum in Fall 17-3 bietet verschiedene Berufsausbildungen und diverse andere Maßnahmen an. Neben ausbildungsbegleitenden Hilfen (abH) und einer Vielzahl an Modellprojekten des Landes und des Bundes (Xenos, Jobstarter, Loop etc.) werden außerbetriebliche Berufsausbildungen (BaE) in sieben bis zehn Berufsprofilen angeboten. Im Kfz-Bereich werden Ausbildungen in integrativer BaE als Kfz-MechatronikerIn, Kfz-ServicemechanikerIn, Karosserie- und FahrzeugbaumechanikerIn sowie ZweiradmechanikerIn angeboten. Dazu steht eine Kfz-Werkstatt mit einem Meisterbüro, sechs Hebebühnen und weiteren Fahrzeugstellplätzen zur Verfügung. Neben der Ausbildung an realen Kundenfahrzeugen kann auf Übungswände und Theorieräume zurückgegriffen werden. Es stehen teilweise für freie Werkstätten übliche Werkzeuge zur Verfügung. Es werden auch Karosseriereparaturen durchgeführt. In der Werkstatt arbeiten drei Kfz-Meister, die bei der Ausbildung auch sozialpädagogische Aufgaben übernehmen. Zusätz-

lich sind zwei Sozialpädagogen in die Ausbildung im Kfz-Bereich involviert. Insgesamt hat das Bildungszentrum zum Zeitpunkt der Untersuchung in den Kfz-Berufen 45 Auszubildende, darunter 14 Kfz-Servicemechaniker im ersten und zehn im zweiten Ausbildungsjahr, acht Kfz-Mechatroniker im ersten Ausbildungsjahr, sechs Umschüler (teils zum Kfz-Mechatroniker, teils zum Kfz-Servicemechaniker) sowie vier Schüler der Jugendhilfe. Die Zusammensetzung der jeweiligen Gruppen bestimmt das Jobcenter über die ausgeschriebenen Lose. Der Träger muss ein Los, welches sich in diesem Jahr beispielsweise aus den 14 Kfz-Servicemechanikern und den acht Kfz-Mechatronikern zusammensetzt, als Ganzes akzeptieren. Der Träger hat keine Möglichkeit, einzelne Jugendliche aus diesem Los abzulehnen und wirkt bei der Zuordnung der Jugendlichen zu den Ausbildungsprofilen nicht mit. Ein psychologischer Test im Jobcenter soll die Jugendlichen entsprechend ihrer möglichen Leistungen den Ausbildungsberufen zuordnen, dennoch seien die getroffenen Zuordnungen oft unpassend. So sind die angehenden Kfz-ServicemechanikerInnen im Bildungszentrum und in der Berufsschule teilweise erfolgreicher als die Kfz-MechatronikerInnen. Andersherum ist die Kündigung eines ungeeigneten Auszubildenden in einer geförderten Ausbildung für die Bildungsträger nahezu unmöglich. Gerade die Jobcenter-Auszubildenden bringen sehr viele Probleme mit in die Ausbildung (Drogen, schwierige Familiensituation u. a.). Eine weitere, deutlich kleinere Gruppe Auszubildender wird dem Bildungsträger von der Berliner Jugendhilfe vermittelt und ist meistens weniger problematisch. Bei diesen Jugendlichen handelt es sich größtenteils um MigrantInnen, deren Ausbildung vom Jugendamt und der Stadt finanziert wird. Entgegen den Jobcenter-Auszubildenden haben diese Auszubildenden nach Angaben des Befragten in der Regel ein Ziel vor Augen und sind relativ motiviert und unproblematisch. Der seit 1994 bei dem Bildungsträger beschäftigte Ausbildungsleiter gibt an, dass ein Trend bei der Vergabe von geförderten Ausbildungsplätzen in den fahrzeugtechnischen Berufen vom Beruf Kfz-MechatronikerIn zum Beruf Kfz-ServicemechanikerIn feststellbar ist. Als Grund vermutet er, dass die öffentliche Finanzierung möglichst günstig sein soll. Ein Durchstieg oder eine Fortsetzung der Ausbildung als Kfz-MechatronikerIn wird aber ebenso wie eine „Umschulung“ von Kfz-ServicemechanikerInnen zu Kfz-MechatronikerInnen nur in seltenen Einzelfällen finanziert. Der Befragte macht weiterhin auf das Ausschreibungsverfahren für die öffentlich finanzierten Ausbildungsplätze aufmerksam, das ein großes Problem für die Berliner Bildungsträger darstellt. So werden jeweils bis zu 160 Ausbildungsplätze in vollkommen beliebig zusammengestellten Berufen in einem Los ausgeschrieben, auf das sich die Bildungsträger nur komplett bewerben könnten. Aus diesem Grund haben die Bildungseinrichtungen Verbünde gegründet, damit ein Los nach der Zuteilung zwischen den Anbietern entsprechend des jeweiligen Ausbildungsangebotes aufgeteilt werden kann.

Fall 20-2

Im Fall 20-2 handelt es sich um einen Bildungsträger in Baden-Württemberg, der seit 2007 Kfz-ServicemechanikerInnen in integrativer Form ausbildet. Auf mehrere Standorte verteilt werden neben der außerbetrieblichen Ausbildung auch Maßnahmen im Rahmen des SGB II im Zuge des Projektes AQUA (Arbeit, Qualifizierung, Ausbildung), u. a. eine Ausbildung von Fahrradmonteuren/Fahrradmonteurinnen und Zweiradmechanikern/Zweiradmechanikerinnen, sowie Möglichkeiten zur Berufsausbildung für Behinderte nach § 65 BBiG angeboten. Auszubildende kommen in erster Linie über die Jobcenter zu einer Ausbildung beim Träger. Der Träger bewirbt sich auf die vom regionalen Einkaufszentrum (REZ) ausgeschriebenen Lose, die stets mehrere Berufsbilder enthalten, und verteilt diese auf verschiedene Standorte. Durch die Größe des Trägers können die Anforderungen der Ausschreibungen in Bezug auf die Berufsvielfalt in der Regel erfüllt werden. Die zukünftigen Auszubildenden müssen im Vorfeld ihre Ausbildungseignung nachweisen, wobei der Ausbilder des Trägers in Zusammenarbeit mit der Kfz-Innung zusätzlich noch einen Eingangstest (Materialien des ZDK) und eine Prüfung des Sozialverhaltens ergänzt. Für die Ausbildung in den Kfz-Berufen verfügt der Bildungsträger über eine Kfz-Werkstatt, die mit drei Hebebühnen und einem für freie Werkstätten üblichen Equipment ausgestattet ist. Die Werkstatt wird von einem hauptamtlichen Ausbilder geführt, der über 45 Jahre Berufserfahrung verfügt. Er wird unterstützt von einem ausgebildeten Kfz-Techniker und einem Kfz-Meister, die im Betrieb fest angestellt sind. Im Startjahr 2007 sowie im Jahr 2010 haben jeweils drei Auszubildende ihre Ausbildung begonnen. Durch den engen Kontakt des Ausbilders konnte der Verbleib der ersten Auszubildenden berichtet werden. Eine alleinerziehende Mutter mit vier Kindern konnte im Jahr 2009 ihre Ausbildung erfolgreich beenden und hat in einem freien Kfz-Betrieb eine Anstellung gefunden. Eine weitere Frau hat die Ausbildung beendet und arbeitet heute als Verkäuferin (außerhalb der Kfz-Branche). Ein weiterer Auszubildender mit Migrationshintergrund scheiterte an vielfältigen Problemen im sozialen Umfeld. Durch die sehr geringe Arbeitslosenquote von 4 % im Einzugsbereich des Trägers existieren prinzipiell gute Beschäftigungschancen für ausgebildete Personen. Der Bildungsträger ist trotz der geringen Fallzahlen von besonderem Interesse, da er neben drei weiteren Trägern in Baden-Württemberg quantitativ wie qualitativ nach Auskunft mehrerer Experten für das Ausbildungsprofil am bedeutendsten ist. In Baden-Württemberg gibt es keine rein betriebliche Berufsausbildung von Kfz-Servicemechanikern/Kfz-Servicemechanikerinnen im Bereich des Handwerks.

6.3.2 Durchführung der Ausbildung

Fall 6

Im Bundesland des Falles 6 werden überwiegend Ausbildungsverträge mit außerbetrieblichen Trägern geschlossen. In der Stadt des befragten Bildungsinstituts werden mit einer Ausnahme (ein Betrieb bildet noch einen Kfz-Servicemechaniker aus) alle Kfz-Servicemechaniker-Auszubildenden außerbetrieblich ausgebildet. Die Ausbildung findet zu 50 % im Bildungsinstitut und zu 50 % in einem Kooperationsbetrieb statt. Im Idealfall kommt es hin und wieder zu einer Übernahme der Auszubildenden durch Betriebe, wenn diese die Auszubildenden näher kennengelernt haben. Die Ausbildung im Bildungsinstitut wird nicht gezwungenermaßen an realen Arbeitsprozessen ausgerichtet. Der Leiter des Bildungsinstituts ist der Ansicht, dass die Auszubildenden diese ausreichend in den Betrieben kennenlernen. Die Ausbildung findet überwiegend in Form von Lehrgängen und Projekten statt. Zu Beginn der Ausbildung ist ein Lehrgang zu Grundlagen der Kfz-Elektrik platziert, da die Vorkenntnisse der Auszubildenden in diesem Bereich oft sehr schlecht sind. Die durchgeführten Projekte und Projektwochen können alle Bereiche der Ausbildung umfassen, auch die Werkstoffbearbeitung. Teilweise werden auch „reale“ Fälle als Training und Fachgespräche zur Prüfungsvorbereitung behandelt. Echte Aufträge bearbeiten die Auszubildenden teilweise auch dann, wenn das Bildungsinstitut von der Servicewerkstatt des Herstellers die Aufgabe bekommen hat, Lösungen für Sonderfahrzeuge (Polizei, Feuerwehr, Notarzt) zu entwickeln. Die Auszubildenden des Bildungsinstituts besuchen die zuständige Berufsschule und werden dort in gemischten Klassen unterrichtet. Sämtliche Ausbildungsverträge des Bildungsinstituts in den Kfz-Berufen werden bei der Industrie- und Handelskammer eingetragen und die Auszubildenden besuchen keine „K-Lehrgänge“. Der Befragte gibt für dieses Vorgehen negative Erfahrungen der teilnehmenden Auszubildenden an, zum Beispiel in den auch durchgeführten Verbundausbildungen. Die Möglichkeiten der überbetrieblichen Lehrgänge seien im Vergleich zu den Lehrgängen im optimal ausgestatteten Bildungsinstitut überwiegend schlechter. Als Bestätigung ergänzt der Verantwortliche noch, dass auch einige Betriebe der Umgebung ihre Auszubildenden neben den K-Lehrgängen noch zusätzlich in das Bildungsinstitut schicken würden, da die Ausbildung hier einen sehr guten Ruf habe.

Fall 12

In Fall 12 werden die Jugendlichen in der eigenen Werkstatt des Bildungsträgers von einem Kraftfahrzeugtechniker-Meister und einer Sozialpädagogin ausgebildet

und betreut. Die Ausbildung findet an realen Kundenfahrzeugen (meist Fahrzeuge aus dem Kollegium und dessen Umfeld) und an speziellen Schulungsfahrzeugen statt. Diese werden auch für die überbetrieblichen Lehrgänge und Meisterkurse verwendet. Ferner stehen eine Reihe von didaktisch aufbereiteten Schulungsmodellen und Aggregaten zur Verfügung. Theoretische Inhalte werden in einem separaten Theorieraum in Form von Stütz- und Förderunterricht vermittelt. Die Werkstatt entspricht in ihrer Ausstattung dem Standard heutiger freier Werkstätten. Vier Hebebühnen und vier weitere Stellplätze stehen zur Verfügung. Aufgrund der Nähe des zugehörigen Berufsbildungszentrums können die Werkstätten und deren Ausstattung nach Absprache mitgenutzt werden. Die Auszubildenden werden von der Agentur für Arbeit vermittelt und finanziert. Zur Steigerung der Motivation ging der Träger der Einrichtung mit der Agentur für Arbeit eine Kooperation ein. Einmal jährlich findet in den Werkstätten des Trägers ein zwei- bis dreitägiges Assessment für förderungsbedürftige Jugendliche statt. An verschiedenen Stationen werden handwerkliche Aufgaben aus den Bereichen Bau, Holz, Metall, Farbe, Sanitär, Fahrzeugtechnik und Friseur an die Jugendlichen vergeben. Die Aufgaben werden von geschulten Beobachtern ausgewertet und die Jugendlichen müssen nach jeder Aufgabe eine Selbsteinschätzung abgeben. Abschließend wird ein individuelles Fähigkeitsprofil erstellt. Auf Grundlage der Ergebnisse des Assessments werden die Jugendlichen dann auf die verschiedensten Fördermaßnahmen verteilt. Nach Aussage der befragten Sozialarbeiterin kann nicht immer eine individuell optimale Lösung gefunden werden, dennoch wird vielen Jugendlichen klarer, wo die persönlichen Interessen und auch Defizite liegen. Unter dem Strich habe sich das Verfahren gut bewährt und vor allem die persönliche Passgenauigkeit der Eignung und Interessen der Jugendlichen zu den unterschiedlichsten Maßnahmen und Ausbildungen hätten sich erhöht. Die Ausbildung wird in diesem Fall in integrativer und kooperativer Form angeboten. Favorisiert wird vom Bildungsträger aufgrund der Bedeutung der betrieblichen Praxis und der Nähe zum realen Arbeitsprozess immer die kooperative Ausbildung (ein Tag Schule, ein Tag BaE und drei Tage Betrieb). Es finden sich aber kaum Betriebe, die bereit sind, diese Ausbildungsform anzubieten, obwohl ihnen dadurch keine Kosten entstehen. Somit kommt die integrative Form in 90 % aller Fälle zur Anwendung. Angestellt werden die Auszubildenden bei dieser Ausbildungsvariante beim Bildungsträger, der eine Ausbildungsvergütung für die Kfz-ServicemechanikerInnen in Höhe von monatlich 310 Euro im ersten und 325 Euro im zweiten Ausbildungsjahr zahlt. Die Ausbildung findet an Kundenfahrzeugen statt, die von Beschäftigten des Bildungsträgers und aus deren Bekanntenkreis stammen. Das Alter der Fahrzeuge liegt – abgesehen von Fahrzeugen, an denen Pflegearbeiten verrichtet werden – im Durchschnitt bei über vier Jahren. Jeweils zwei bis drei Auszubildende bearbeiten unter Anleitung des Meisters die Aufträge. Meist sind

das Inspektionen sowie Wartungsarbeiten an Bremse, Fahrwerk und Motor. Dem betrieblichen Ausbildungsrahmenplan und schulischem Rahmenlehrplan entsprechend werden Inspektionsarbeiten und kleinere Wartungs- und Instandsetzungsarbeiten den Auszubildenden im ersten Ausbildungsjahr anvertraut und die restlichen Arbeiten im zweiten Ausbildungsjahr. Neben den realen Arbeitsaufträgen stehen für die Ausbildung Schulungsaggregate und Fahrzeuge sowie didaktische Lehrmodelle zur Verfügung. Im Laufe der Ausbildung werden an den Schulungsfahrzeugen Aggregate (Motoren und Getriebe) demontiert und montiert. Dies sind nach Einschätzung des Ausbilders Arbeiten, die an echten Kundenfahrzeugen als reale Aufträge kaum bis gar nicht vorkommen. Nicht das möglichst schnelle Bearbeiten eines Auftrags steht im Vordergrund, sondern die Erzielung einer qualitativ guten Arbeit. Die Auszubildenden besuchen den regulären Berufsschulunterricht und werden gemeinsam mit den Kfz-Mechatronikern/Kfz-Mechatronikerinnen unterrichtet. Parallel erhalten die Auszubildenden ausbildungsbegleitende Hilfen (abH) und beim Bildungsträger zusätzlich Stütz- und Förderunterricht, um Defizite bei Rechtschreibung, Lesen und Mathematik zu verringern. Zudem ist eine sozialpädagogische Begleitung vorhanden.

Fall 17-2

In Fall 17-2 folgt die Ausbildung im Bildungszentrum ausschließlich dem integrativen Modell der außerbetrieblichen Berufsausbildung, d. h. die Ausbildung findet vollständig beim Bildungsträger statt. Die Auszubildenden sollten den Auswahlkriterien entsprechend eigentlich mindestens drei Wochen pro Jahr betriebliche Praktikumsphasen durchlaufen. Sie bringen für einen Einsatz in Betrieben aber oftmals nicht die persönlichen Voraussetzungen mit (Sozialverhalten). Neben dem Berufsschulunterricht nehmen die Auszubildenden auch an den Kursen der überbetrieblichen Ausbildung teil. Einen Tag in der Woche erhalten sie beim Träger zusätzlichen Förderunterricht. In diesem Zusammenhang weist der Befragte auf das Problem der hohen Abwesenheitszeiten der Auszubildenden in der Werkstatt hin. Bedingt durch Schule, Lehrgänge, Förderunterricht, Urlaubstage und krankheitsbedingtes Fehlen kämen so teilweise nur 70 bis 90 Ausbildungstage pro Jahr in der Werkstatt zusammen, was deutlich zu wenig für einen Erfahrungsaufbau im Rahmen einer betrieblich zu sozialisierenden Berufsausbildung ist. Erschwerend ist zusätzlich, dass nahezu ein Jahr Zeit benötigt wird, um die notwendigen sozialen Fähigkeiten für eine verantwortungsvolle Aufgabenübernahme in der Werkstatt zu vermitteln. Die Ausbildung in der Werkstatt des Bildungszentrums orientiert sich an der Arbeit einer auf dem freien Markt agierenden Werkstatt. Zu diesem Zweck werden reale Kundenfahrzeuge repariert und gewartet. Der Schwerpunkt liegt bei

Standardwartungen, Reparaturen und eher selten Motorüberholungen. Diagnoseaufgaben nehmen nach Schätzung des Befragten etwa 5 % des Aufgabenumfangs in Anspruch. Die Arbeitsorganisation wird möglichst realistisch gestaltet. Die Auszubildenden erhalten einen Auftrag mit den Fahrzeugdaten und bearbeiten diesen. Nach der Fertigstellung eines Auftrags wird das Ergebnis am Fahrzeug besprochen. Als Darstellungshilfe wird dabei auch auf ein Whiteboard zurückgegriffen. Die Bestehensquote der Auszubildenden bei der Abschlussprüfung lag im letzten Durchgang (Abschluss 2008) nach Auskunft der Ausbilder bei 70 bis 80 %, im letzten Jahr sei sie dann auf 28 % gefallen, da die Auszubildenden sehr schlechte Voraussetzungen mitgebracht hätten. Ein Durchstieg zum Kfz-Mechatroniker/zur Kfz-Mechatronikerin für die erfolgreichen AbsolventenInnen wird von den Jobcentern nicht finanziert, obwohl von den im Bildungszentrum ausgebildeten Kfz-Mechatronikern/Kfz-Mechatronikerinnen nachweislich in den letzten Jahren bis zu 80 % einen affinen Arbeitsplatz finden konnten, während Kfz-ServicemechanikerInnen nach Meinung des Befragten „kaum eine Chance auf einen regulären Job“ hatten.

Der Befragte äußert abschließend deutliche Kritik an der Kfz-Service-mechaniker-Ausbildung. Die Inhalte der Ausbildungsordnung seien prinzipiell in Ordnung, aber die Vermittlung geschehe zu oberflächlich. Zwei Jahre seien gerade bei den Jugendlichen in seiner Werkstatt zu wenig Zeit für eine fundierte Ausbildung. Die Auszubildenden könnten Aufgaben nur ausführen und nicht nachdenken, sie könnten nicht beurteilen, was und warum etwas defekt sei. Für die betriebliche Ausbildung befürwortet der Ausbilder das Lernen im Arbeitsprozess, dieses setze jedoch eine vorherige Vermittlung von Grundlagen voraus. Er bezieht sich nicht auf separierte Tätigkeiten oder Fertigkeiten, wie beispielsweise das Bohren von Gewinden, dieses könne im Arbeitsprozess optimal gelernt werden, sondern auf das Lernen von Grundlagen der Technik. Er verdeutlicht an einem Beispiel, dass die Auszubildenden aus einer Sicht zuerst lernen müssten, wie ein Motor aufgebaut sei und welche Funktion welches Bauteil habe, bevor sie eine Problemstellung bearbeiten könnten: „Es ist einfach kein Grundlagenwissen mehr da. Da macht es doch keinen Sinn sich mit den Innereien von Steuergeräten zu befassen, wenn gleichzeitig nicht mal mehr verstanden wird, warum ein Ottomotor eine Zündkerze hat“. Diese Problematik sieht er auch im Lernfeldunterricht der Berufsschule. Dieser sei für SchülerInnen mit guter Allgemeinbildung, guten Lernvoraussetzungen und vorhandener Selbstständigkeit gut geeignet, aber nicht für die Zielgruppe der Bildungsträger.

Fall 17-3

Die Ausbildung im Bildungszentrum in Fall 17-3 basiert auf realen Kundenaufträgen an realen Kundenfahrzeugen. Diese werden in der Werkstatt zu günstigen Preisen

repariert. Jeden Morgen werden die Aufträge besprochen und Teams für die Bearbeitung eingeteilt. Je nach Fähigkeit der Auszubildenden sind komplette Aufträge oder nur einzelne Arbeitsschritte zu übernehmen. Dieses Vorgehen hat den Vorteil, dass immer wieder unterschiedliche Fahrzeuge für die Ausbildung zur Verfügung stehen, die zudem echte Schäden aufweisen, so der befragte Ausbilder. Für die Ausbildung steht die Kundenorientierung im Mittelpunkt. Die Ausbildung wird daher inhaltlich, aber nicht zeitlich nach Ausbildungsrahmenplan durchgeführt. Bei der durchgeführten integrativen Form der außerbetrieblichen Berufsausbildung müssen die Auszubildenden pro Jahr drei Monate Praktika in Betrieben absolvieren, realistisch beträgt die Praktikumsdauer nach Angaben des Befragten jedoch nur etwa einen Monat. Manche Teilnehmer absolvieren gar keine Praktika, da sie aufgrund ihres Sozialverhaltens nicht geeignet sind, in realen Betrieben zu arbeiten und Kontakt zu Kunden zu haben. Einigen wenigen gelingt hingegen nach dem Praktikum eine Fortsetzung der Ausbildung im Praktikumsbetrieb als Kfz-MechatronikerIn. Die Auszubildenden des Bildungsträgers nehmen regulär an den überbetrieblichen Lehrgängen und dem Unterricht in der Berufsschule teil. Der Ausbilder gibt an, dass der Schulunterricht besser verläuft, seitdem Kfz-ServicemechanikerInnen und Kfz-MechatronikerInnen gemeinsam unterrichtet werden. Die Bestehensquote der Auszubildenden des Trägers liegt mit 80 % deutlich über dem Berliner Durchschnitt. Etwa 20 % der erfolgreichen Kfz-ServicemechanikerInnen haben dennoch kein Interesse, die Ausbildung als Kfz-MechatronikerIn fortzusetzen, da sie vom Jobcenter gegen ihren Willen in eine Ausbildung im Kfz-Bereich vermittelt worden sind. Bei den durchgefallenen Auszubildenden sieht der Befragte als Ursache hauptsächlich die oftmals schlechten schulischen Voraussetzungen und besondere Probleme bei einer sinnvollen Arbeitsplanung.

Fall 20-2

In Fall 20-2 wird auftragsbezogen wie in einer „normalen“ freien Kfz-Werkstatt ausgebildet, wobei der Ausbilder, ein Kfz-Meister mit 45 Jahren Berufserfahrung, auf eine möglichst hohe Vielfalt der Ausbildungsmittel setzt. Mit Ausnahme von Karosserie- und Lackierarbeiten werden alle anfallenden Aufgaben beim Bildungsträger in Eigenleistung erbracht. Neben Schulungsangeboten der Teilehersteller werden im Rahmen der Ausbildung auch Lernprogramme verwendet. Der Betrieb verfügt über ein markenübergreifendes Diagnosegerät, kann elektronische Achsvermessungen und Abgasuntersuchungen durchführen und setzt auf branchenübliche, EDV-gestützte Informationssysteme. Spezielle Diagnosearbeiten an vernetzten Systemen und Reparaturarbeiten an Fahrzeugen, die teures Spezialwerkzeug erfordern, werden nicht übernommen. Auch in diesem Fall ist eine Berufsausbildung, die einem

betrieblichen Lernen entspricht, nur schwer realisierbar. Einerseits – so betont der Ausbilder – kann auf einen Auftrag bezogen mehr Lernzeit investiert werden, andererseits fehlen zum Teil die realen betrieblichen Anforderungen, die später auf die Auszubildenden im Arbeitsleben zukommen.

6.3.3 Förderung

Fall 6

In Fall 6 werden keine speziellen Förderkonzepte verfolgt, vielmehr wird auf gute Ausbildungsbedingungen als Grundlage einer optimalen Förderung Wert gelegt. So ist im Bildungsinstitut ein Ausbilder für jeweils zwölf Auszubildende zuständig und es werden ein Sozialpädagoge sowie ein Stützlehrer für jeweils 18 Auszubildende eingesetzt. Zudem erfolgt die Ausbildung von Kfz-Servicemechanikern/Kfz-Service-mechanikerinnen nur in kooperativer Form mit regionalen Betrieben, um Praxiserfahrungen und realistische Arbeitsaufgaben zu gewährleisten.

Fall 12

Der ausbildende Kfz-Meister in Fall 12 legt Wert darauf, dass die Auszubildenden auch verstehen, was sie gerade tun und warum diese Arbeit wichtig ist. Ihr Wissen und ihre Fähigkeiten sollten sich beispielsweise nicht darauf beschränken, zu erkennen, dass ein Stoßdämpfer undicht sei und Öl verliere und wie dieser zu erneuern ist. Zusätzlich sollten sie auch wissen, welche Aufgabe Stoßdämpfer zu erfüllen haben, wie sie aufgebaut sind, worin sich verschiedene Dämpfertypen unterscheiden, wie defekte Stoßdämpfer eindeutig diagnostiziert werden können und welche Fehlerbilder sich am Fahrzeug ergeben. Der Ausbildungsmeister versucht den Auszubildenden diese Zusammenhänge näherzubringen, indem er diese an praktischen Beispielen verdeutlicht und in einem eigenen Theorieraum diese Inhalte unterstützend zum Berufsschulunterricht vermittelt. Hier sind soziale Defizite wie unzureichende Umgangsformen, Pünktlichkeit, usw. besondere Herausforderungen für die Förderung. Am Ende der Ausbildung ist der größte Teil der Auszubildenden zwar in der Lage, nach Anweisung (z. B. „Stoßdämpfer hinten erneuern“) selbstständig einen Auftrag zu bearbeiten, jedoch reichen die Fähigkeiten nicht aus, um beispielsweise eindeutig diagnostizieren zu können, ob die Stoßdämpfer wirklich die Ursache einer Störung bzw. eines Verschleißbildes sind. Ebenso sind sie nicht in der Lage, einen Kunden hinsichtlich der Auswahl von Stoßdämpfern zu beraten.

Fall 17-2

In Fall 17-2 steht beim Bildungsträger für zusätzliche Förderung außerhalb der fachlichen Ausbildung ein Sozialpädagoge mit Betreuungszeit zur Verfügung. An einem Tag in der Woche erhalten die Auszubildenden ferner zusätzlich zum Unterricht in der Berufsschule Förderunterricht in Fachtheorie (drei Stunden; Deutsch, Mathematik und Englisch). Der Befragte gibt an, dass sich dennoch nur einzelne Auszubildende im Laufe der zweijährigen Ausbildung ausreichend weit entwickeln, sodass sie mit dem nötigen Verantwortungsbewusstsein an ihre Aufgaben herangehen. Die schwierige Balance zwischen einer Atmosphäre ohne Leistungsdruck, wie sie die Lernenden benötigen, und einer wenigstens simulierten Anforderung, die einem normalen Arbeitsalltag einer Kfz-Werkstatt entspricht, ist angesichts der unterschiedlichen sozialen Probleme der Auszubildenden nur schwer herzustellen.

Fall 17-3

Bei dem Bildungsträger in Fall 17-3 steht eine halbe Sozialpädagogenstelle für jeweils 14 Auszubildende zur Verfügung. Insgesamt kümmern sich drei Sozialpädagogen/Sozialarbeiter (mit insgesamt zwei Stellen) um die notwendigen Ausbildungsvoraussetzungen bei den Jugendlichen. Sie lösen zusammen mit den Auszubildenden finanzielle Probleme, machen Hausbesuche und unterstützen vor allem die Entwicklung einer sozialen Haltung, die für das Arbeitsleben erforderlich ist (Pünktlichkeit, Sauberkeit, Ordentlichkeit, Strukturiertheit). Der sozialpädagogischen Begleitung wird ein großer Teil des Ausbildungserfolgs zugesprochen. Halbjährlich finden Fördergespräche gemeinsam mit den Ausbildern statt, bei denen eine Eigen- und Fremdbewertung zu schulischen, handwerklichen und sozialen Leistungen und persönlichen Einstellungen durchgeführt wird. Zwei Stunden pro Woche bietet zudem ein Nachhilfelehrer in jeder Gruppe Förderung an. Früher durchgeführte soziale Wochenenden sind aus Kostengründen inzwischen gestrichen worden. Die während des Aufenthaltes in der Werkstatt von den Beobachtern wahrnehmbare Atmosphäre des „druckfreien Arbeitens“ an den Fahrzeugen entlastet die Jugendlichen von Leistungsdruck. Teilweise führt dieses allerdings auch dazu, dass sich bei den beobachteten Aufgabenbearbeitungen Gruppen von vier bis acht Auszubildenden bilden, die sich mit schwierigeren Arbeitspositionen, unklaren Reparaturschritten oder um Diagnoseprobleme in eher betriebsuntypischer Weise auseinandersetzen. Obwohl der Faktor Zeit bei der Bearbeitung der Aufträge eher unbedeutend ist, gelingt ein Aufarbeiten fachlicher und auch verhaltensbezogener Schwächen der Jugendlichen in den beobachteten Fällen eher nicht. In einem Fall, den die Durchführenden der Fallstudie beobachten konnten, gelang es nicht, eine Antriebswelle aus dem Aus-

gleichsgetriebe herauszuziehen, was zum Ausbau eines Getriebes erforderlich war. Dabei stützten sich die Auszubildenden nicht auf schriftlich fixierte Reparaturanleitungen oder entsprechendes Spezialwerkzeug, sondern es wurde nur „ad hoc“ und ohne notwendiges Faktenwissen und Fachvokabular allein vom Sichtbaren ausgegangen und wenig über systemische Zusammenhänge im Reparaturprozess nachgedacht. Eine gezielte Anleitung fällt den drei Ausbildern und Meistern in solchen Fällen oftmals schwer, denn in den Ferienzeiten sind bis zu 45 Auszubildende gleichzeitig in der Werkstatthalle anwesend. Dann müssen gezielt Ausbildungsaktionen angeboten werden, um eine Entlastung der Auszubildenden einerseits und eine angeleitete Ausbildung der Auszubildenden andererseits sicherzustellen.

6.3.4 Einschätzungen der Befragten zu Ausbildung, Ausbildungsinhalten und Ausbildungsdauer

Fall 6

Der Befragte in Fall 6 gibt an, zweijährige Ausbildungen zunächst negativ eingeschätzt, seine Meinung im Laufe der Zeit aber revidiert zu haben. Er hat die Erfahrung gemacht, dass Auszubildende durch die Ausbildung „endlich einmal Erfolg haben“, was sich in einem gesteigerten Selbstwertgefühl ausdrücke. So bekämen auch diejenigen eine Chance, die Probleme mit dem Lernen hätten. Zudem sieht er zweijährige Berufe als Option für „Problemjugendliche“. Als Beispiel nennt er den Fall eines Auszubildenden zum Kfz-Mechatroniker, der aufgrund von Drogenabhängigkeit die Ausbildung abgebrochen hatte und nun nach einem Entzug die Chance bekam, als Kfz-Servicemechaniker neu in eine Berufsausbildung einzusteigen und so eventuell sogar sein ursprüngliches Berufsziel zu erreichen.

Fall 12

In Fall 12 waren sich die Befragten einig, dass die zweijährige Ausbildung von Kfz-Servicemechanikern/Kfz-Servicemechanikerinnen prinzipiell die Chancen von Jugendlichen mit fehlendem Schulabschluss bzw. mit schlechtem Hauptschulabschluss, überhaupt einen Zugang zum dualen Berufsausbildungssystem zu bekommen, verbessern. Ebenso nannten beide den sehr motivierenden Vorteil, dass die Auszubildenden nach zwei Jahren Ausbildung endlich mal etwas geschafft – sprich zu Ende gebracht – haben. Abbrecher- und Durchfallquote sind bei den Kfz-Servicemechanikern/Kfz-Servicemechanikerinnen des Bildungsträgers sehr gering. Die Befragten führen dieses auf die gute Betreuung beim Träger zurück. Nach den Vorschlägen der Befragten solle die Ausbildung jedoch auf drei Jahre verlängert

werden. Die meisten Jugendlichen bräuchten zwei Jahre, um sich überhaupt erst in ihre neue Ausbildungssituation einzuleben. Kaum sei dieses erfolgversprechend geschehen, sei die Ausbildung bereits wieder beendet. Viele der Jugendlichen sind nach Verlassen des Bildungsträgers arbeitslos.

Eine Verlängerung um ein Jahr könnte hier bewirken, dass die Jugendlichen bessere Abschlüsse erzielen und sich die Chance auf eine Verlängerung der Ausbildung zum Kfz-Mechatroniker/zur Kfz-Mechatronikerin erhöht. Der befragte Ausbildungsmeister sieht die größte Hürde für die Kfz-ServicemechanikerInnen in der Vermittlung der elektrotechnischen Inhalte in der Berufsschule. Wenn der Beruf überwiegend für mechanische Arbeiten am Fahrzeug qualifizieren solle, dann bräuchten die Auszubildenden nach seiner Einschätzung nicht so viel Wissen aus den Bereichen Elektrik und Elektronik.

Fall 17-2

Der befragte Ausbilder des Bildungsträgers in Fall 17-2 schätzt die Ausbildung von Kfz-Servicemechanikern/Kfz-Servicemechanikerinnen in der derzeitigen Umsetzung als wenig erfolgversprechend ein, sieht aber prinzipiell auch einige positive Aspekte. Die Ausbildung sei durch die Deckungsgleichheit mit der Ausbildung von Kfz-Mechatronikern/Kfz-Mechatronikerinnen nicht ausreichend theoriegemindert, sondern nur verkürzt. Für schwache Auszubildende müsste die Ausbildung aus seiner Sicht auch inhaltlich angepasst werden. Außerdem ist eine wesentlich stärkere Abstimmung bei den Zuweisungen der Jugendlichen durch die zuständigen Jobcenter notwendig. Sonst ist die Ausbildung für schwache Auszubildende kaum zu schaffen, und auch später besteht kaum eine Chance auf dem Arbeitsmarkt. Als Beispiel nennt er die zwölf zugewiesenen Jugendlichen des Jahres 2009: „Nach sechs Monaten waren von denen noch acht da, nur drei haben die Prüfung gemacht und nur einer von ihnen hat bestanden. Fünf der Auszubildenden haben durch Maßnahmekarrieren solche Probleme, dass diese in zwei Jahren kaum auszumerzen sind.“ Zudem sei die Zielgruppe auch nicht immer für „mechanische Arbeiten“ geeignet, da Auszubildende teilweise auch dabei an ihre Grenzen stoßen würden. Für diese Gruppe müsste die Ausbildung um mindestens ein halbes Jahr verlängert werden. Diskrepanzen bei der eigenen Einschätzung werden im Bereich des Übergangs zur Ausbildung sichtbar. Der Befragte kritisiert sehr deutlich die Vielzahl der Maßnahmen, die die Auszubildenden zuvor durchlaufen haben. Gleichzeitig hält er für die Zielgruppe ein Modell für sinnvoll, das aus einem Jahr berufsvorbereitender Maßnahme und zwei Jahren Ausbildung besteht. Dabei sei jedoch entscheidend, dass berufsvorbereitende Maßnahme und Berufsausbildung in der selben Institution durchgeführt würden, damit eine kontinuierliche Betreuung sichergestellt sei. Die dann deutlich

besser ausgebildeten Kfz-ServicemechanikerInnen könnten aus Sicht des Befragten das Image des Berufs aufwerten und die Akzeptanz besonders auf dem Arbeitsmarkt erhöhen. Der Befragte kann sich den Einsatz von Kfz-Servicemechanikern/Kfz-Servicemechanikerinnen an der Servicebühne in Werkstätten vorstellen, sodass Kfz-MechatronikerInnen die komplexeren Arbeiten übernehmen. Generell stellt die Ausbildung von Kfz-Servicemechanikern/Kfz-Servicemechanikerinnen aus Sicht des Befragten den Beruf des Kfz-Mechatronikers nicht in Frage, denn der ist „fast schon auf dem Niveau von Kfz-Servicetechnikern angesiedelt“, während „der Kfz-Servicemechaniker eher dem Kfz-Mechaniker entspricht“. Er verwendet diesen Vergleich auch als Begründung für die Forderung nach einer verlängerten Ausbildungszeit und einem eigenständigen Beruf für schwächere Jugendliche. Für sozial- und lernbeeinträchtigte Jugendliche hält er eine Berufsausbildung als Kfz-MechatronikerIn nicht für zielführend, da diese Zielgruppe den Anforderungen dieses Berufes nicht gewachsen sei. Die Berufsausbildung wird vom Betriebsleiter wie Qualitätsbeauftragten zunächst aus Sicht der Unterstützung der Entwicklungschancen in der Ausbildung betrachtet und bewertet.

Fall 17-3

Der befragte Ausbildungsleiter im Fall 17-3 steht einem zweijährigen Beruf im Kfz-Sektor prinzipiell offen gegenüber: „Ein Kfz-Servicemechaniker wird in der Kfz-Werkstatt schon noch gebraucht. Da haben wir genügend handwerkliche Tätigkeiten, die früher ein ‚Schlosser‘ übernommen hat.“ Deutlich wird bei seinen Ausführungen, dass er sich das Arbeiten in der Werkstatt des Bildungsträgers dabei vor Augen führt. Gleichzeitig sieht er, dass sich der Beruf in Berlin nicht etabliert: „Mir ist bis auf eine Ausnahme kein Kfz-Servicemechaniker bekannt, der in einem Betrieb arbeitet. In Berlin ist diese Ausbildung zu sehr ein arbeitsmarktpolitisches Instrument. Es ist viel zu wenig kommuniziert worden, was ein Kfz-Servicemechaniker in einer Werkstatt kann. Seine Qualitäten werden da einfach verkannt. Das Kfz-Handwerk lehnt den Beruf daher ab.“ Derzeit bereiten vor allem die Rahmenbedingungen bei den Auszubildenden sehr große Sorgen. Der inhaltliche Schnitt der Ausbildung nach zwei Jahren und die Lernfeldzuordnung werden als unpassend angesehen. Insbesondere Lernfeld 5 bereitet den Auszubildenden große Probleme. Für den Ausbilder sollten Kfz-ServicemechanikerInnen eher „Handwerker“ sein. Er sieht aber die Diskrepanz zwischen dieser für Schwächere wünschenswerten Trennung und den realen Anforderungen in einer modernen Werkstatt, die dieses nicht zulassen. Daher kommt es entscheidend auf den Durchstieg zum Kfz-Mechatroniker/zur Kfz-Mechatronikerin an. Unabhängig von der Einschätzung einer zweijährigen Ausbildung im Kfz-Bereich gibt der Befragte an, dass eine zweijährige Ausbildung für

Bildungsträger eigentlich ungeeignet sei, da bereits ein halbes Jahr vergehe, um den notwendigen Kontakt zu schwierigen Jugendlichen aufzubauen. Für diese Problemgruppe sollte die Lernzeit daher eher verlängert als verkürzt werden, gerade auch damit die Jugendlichen die notwendige Reife erlangen können. Eine wichtige Rolle weist er dabei der Berufsorientierung zu, um Ziele, Wünsche und Neigungen der Jugendlichen zu erkennen und Fehlzuordnungen zu vermeiden. Die Ausbildung als Kfz-ServicemechanikerIn sieht der Befragte dennoch als möglichen Einstieg in einen neuen beruflichen und persönlichen Lebensabschnitt. Er würde jedoch einen Ansatz favorisieren, bei dem ausgebildete Kfz-ServicemechanikerInnen ihre Ausbildung als Kfz-MechatronikerIn fortsetzen würden. Eine dreieinhalb Jahre dauernde Ausbildung würden die Jobcenter jedoch nicht finanzieren.

Fall 20-2

Nach Ansicht des Ausbilders in Fall 20-2 ist die Ausbildungszeit prinzipiell, sowohl für Kfz-ServicemechanikerInnen als auch für Kfz-MechatronikerInnen, deutlich zu kurz. Zudem wird die Qualifikation von Kfz-ServicemechanikerInnen in der Öffentlichkeit oft falsch eingeschätzt. Er hält das Profil für prinzipiell beschäftigungsfähig für die meisten Arbeiten in einer Kfz-Werkstatt, die so aufgestellt ist wie die Werkstatt des Trägers. So sieht er steigende Arbeitsanforderungen in den Werkstätten und die Notwendigkeit, einen „guten Mix“ aus Kfz-MechatronikerInnen und Kfz-ServicemechanikerInnen zu beschäftigen. Darunter versteht er den Einsatz von Kfz-Mechatronikern/Kfz-Mechatronikerinnen, wenn es um das Abdecken aller Qualifikationsanforderungen geht und den gleichzeitigen Einsatz von Kfz-Servicemechanikern/Kfz-Servicemechanikerinnen als eine Art Kernberuf, der die meisten alltäglichen Arbeiten bewältigen kann. Seine Einschätzung klingt ähnlich der des Befragten in Fall 17-2: „Wenn ich einen Betrieb hätte, würde ich auf Kfz-Servicemechaniker setzen. Das ist ja auch ein Kostenfaktor. Für die komplexeren Arbeiten braucht man Kfz-Mechatroniker. Zudem muss man heute insgesamt länger lernen. Ich sehe dabei den Kfz-Servicemechaniker eher als Nachfolger des Kfz-Mechanikers und den Kfz-Mechatroniker als Nachfolger des Kfz-Elektrikers.“ Die Ausbildungsdauer von Kfz-Servicemechanikern/Kfz-Servicemechanikerinnen ist nach Ansicht des Ausbilders auf drei Jahre auszuweiten, damit ein ausreichend breites Beschäftigungsprofil entsteht. Die Ausweitung müsse für Inhalte aus den Bereichen Stoßdämpfer, Radlager, Fahrwerk und Bremsen genutzt werden. Dabei sei es wichtig, keine Verkürzung der Ausbildungsinhalte vorzunehmen, da das Profil nur in Verbindung mit dem Durchstieg zur Kfz-MechatronikerIn erfolgversprechend sei. Bei dem Bildungsträger in diesem Fall erhält jeder Auszubildende die Chance auf einen Durchstieg. Eine bedingungslose Garantie ist dabei allerdings nicht sinnvoll; viel-

mehr wird in der Abschlussprüfung der Kfz-ServicemechanikerInnen zumindest eine „2“ als Abschlussnote vorausgesetzt, damit der Durchstieg erfolversprechend ist. Zur Ausbildungsstruktur merkt der Ausbilder an, dass die derzeit praktizierte Unterrichtsorganisation in Blockzeitform für die Zielgruppe nicht so gut geeignet ist. Einerseits sind dann die betrieblichen Phasen zwischen den Blöcken zu lang, wodurch das vermittelte Wissen schnell wieder vergessen wird, andererseits ist die Organisation der Werkstattarbeit für den Bildungsträger dadurch schwieriger.

6.3.5 Einschätzungen der Befragten zu Beschäftigung und Facharbeit

Fall 6

Der Befragte des herstelleregebundenen Bildungsinstituts in Fall 6 sieht zwar prinzipiell einen Bedarf für Niedrigqualifizierte, geht jedoch davon aus, dass es in den Werkstätten des Herstellers nahezu keine Möglichkeit gibt, Kfz-ServicemechanikerInnen zu beschäftigen. Wenn ein solcher Betrieb in Ausnahmefällen Kfz-ServicemechanikerInnen ausbildet, ist die Resonanz personenbezogen meist zwar sehr positiv, ein großes Problem ist jedoch der „schlechte Ruf“ des Berufs. Beim Hersteller werden Kfz-ServicemechanikerInnen in der Produktion bis auf eine Ausnahme ebenfalls nicht eingestellt, da dieses zu Problemen bei der Entlohnung führt. Für diese Tätigkeiten werden bevorzugt Fertigungsmechaniker ausgebildet und eingestellt. Einen Vorteil für Werkstätten sieht der Befragte in dem überschaubaren Ausbildungszeitraum und der Möglichkeit, schwächere SchülerInnen mit nicht überzeugender Bewerbung und schwachen Leistungen zunächst zwei Jahre ausbilden zu können, mit der Option nach besserem Kennenlernen die Ausbildung fortzusetzen (Einstiegsfunktion). Besonders in Anbetracht des demografischen Wandels und der Notwendigkeit, auch schlechte SchülerInnen einstellen zu müssen, käme dieser Möglichkeit steigende Bedeutung zu. Auch wenn er die Möglichkeit des Durchstiegs der Auszubildenden als Kfz-MechatronikerIn bevorzugt (Aufstiegsfunktion), so weist der Befragte dennoch auf die Möglichkeit hin, auszubildende Kfz-MechatronikerInnen, die die Ausbildung nicht erfolgreich beenden könnten, zum Kfz-Servicemechaniker/zur Kfz-Servicemechanikerin herabzustufen, sodass ein erfolgreicher Ausbildungsabschluss ermöglicht wird (Ausstiegsfunktion). Für die Zukunft des Ausbildungsberufs ist es nach Ansicht des Befragten notwendig, den Markt weiter zu beobachten und Einsatzfelder von Kfz-Servicemechanikern/Kfz-Servicemechanikerinnen zu identifizieren. Er merkt an, dass aus seiner Sicht eine zweijährige Ausbildung besser sei als gar keine Ausbildung. Das Ausbildungsziel einer Befähigung zu einer großen Bandbreite an Tätigkeiten, besonders in der Industrie, spreche jedoch eher für längere und breiter angelegte Ausbildungsberufe. Um schwächere Jugendliche zu integrieren

ren, sei der zweijährige Beruf generell aber geeignet. Um die volle Komplexität der Facharbeit im Kfz-Sektor bewältigen zu können, ist jedoch mindestens eine dreieinhalb Jahre dauernde Ausbildung notwendig. Daher sieht der Befragte auch keine Einschränkung für die Ausbildung und Beschäftigung von Kfz-Mechatronikern/Kfz-Mechatronikerinnen durch eine Ausweitung der Ausbildung von Kfz-Servicemechanikern/Kfz-Servicemechanikerinnen. Kfz-MechatronikerIn ist der Erwerbsberuf, Kfz-ServicemechanikerIn der Ausbildungseinstieg.

Fall 12

Die befragte Sozialarbeiterin in Fall 12 bewertet die Ausbildung von Kfz-Servicemechanikern/Kfz-Servicemechanikerinnen aufgrund der fehlenden Akzeptanz des Ausbildungsberufs bei den Betrieben und der gegen Null gehenden Vermittlungsquote nach der Ausbildung eher zurückhaltend kritisch. Der befragte Ausbildungsmeister hingegen gibt an, dass nach seiner Kenntnis bereits einige Betriebe ausgebildete Kfz-ServicemechanikerInnen fest eingestellt haben. In Übereinstimmung mit den Äußerungen in anderen Fällen sind sich die Befragten einig, dass die zweijährige Ausbildung für die Zielgruppe grundsätzlich zu kurz ist. Gerade eingeleitete positive Entwicklungen werden in einer wichtigen Phase abrupt beendet, so die Sozialarbeiterin. Auch reicht die Zeit meistens nicht aus, um die vorhandenen Defizite, gerade im sozialen Bereich, ausreichend abzubauen. Viele der Jugendlichen sind nach zwei Jahren nicht in der Lage, sich in ausreichendem Maße dem Leistungsdruck und dem allgemeinen sozialen Umgang mit Vorgesetzten, Kollegen und Kunden zu stellen. Die Beschäftigungsmöglichkeiten für ausgebildete Kfz-ServicemechanikerInnen werden von den Befragten unterschiedlich eingeschätzt. Der befragte Kfz-Meister sieht Beschäftigungsfelder in erster Linie in freien Werkstätten und Fast-Fit-Ketten; die befragte Sozialarbeiterin stützt sich auf Aussagen von betrieblichen Vertretern und sieht eher keine Beschäftigungschancen für die Jugendlichen. Die Betriebe lehnen den Beruf größtenteils ab, da sie auf gut ausgebildete Kfz-MechatronikerInnen setzen, die alle anfallenden Arbeiten eigenständig abwickeln können.

Fall 17-2

Der Befragte des Bildungsträgers in Fall 17-2 stellt hohe Ansprüche an ausgebildete Kfz-ServicemechanikerInnen und trennt bei seinen Ausführungen sehr deutlich zwischen mechanischen und elektrischen Arbeiten in Werkstätten. Dementsprechend sieht er das Einsatzgebiet von Kfz-Servicemechanikern/Kfz-Servicemechanikerinnen bei mechanischen Standardaufgaben, die diese problemlos bewältigen können und mit denen eine Werkstatt seiner Ansicht nach ohnehin die meisten Einnahmen erwirt-

schaftet. Beschäftigungsfelder sieht er auch im Teilehandel und in affinen Bereichen. Ihm ist jedoch keine Einstellung als Kfz-Service-mechanikerIn in Berliner Werkstätten bekannt; gerade Vertragswerkstätten lehnen die Einstellung demnach ab. Dieses führt er auch auf ein „Kommunikationsproblem“ zurück. So hätten die Auszubildenden nach Auskunft des Ausbildungsleiters zwar nur selten einen beruflichen Erfolg nach der Berufsausbildung, der langfristige Verbleib sei aber nicht immer aussichtslos. Es gelte, die langfristige Entwicklungsfähigkeit der Zielgruppe im Blick zu behalten: „Wer mit der Kfz-Service-mechaniker-Ausbildung startet, der kann was werden. Wir haben da zwar keinen systematischen Überblick, aber manche schaffen die Ausbildung später als Kfz-MechatronikerIn und manche studieren heute, nachdem sie sogar ihre Hochschulreife in der Schule bekommen haben. Zwei der Absolventen sind heute glaube ich sogar nach der Mechatroniker-Ausbildung in der Schweiz als Mechaniker tätig.“

Fall 17-3

Dem Befragten in Fall 17-3 sind keine Betriebe in Berlin bekannt, die einen Kfz-Service-mechaniker/eine Kfz-Service-mechanikerin eingestellt haben. Eine Ausnahme stellt ein Bosch-Service-Betrieb dar, der von sehr engagierten Geschäftsführerinnen geführt werde. Dort konnte einmal ein ausgebildeter Kfz-Service-mechaniker beschäftigt werden, der seine Ausbildung dann aber zum Kfz-Mechatroniker fortgesetzt hat. In einem anderen Fall ist es einmal gelungen, einen ausgebildeten Kfz-Service-mechaniker an einen Reifenhändler zu vermitteln. Dort hat dieser aber nach kurzer Zeit wieder gekündigt, weil die Entlohnung zu schlecht war. Etwaige Anfragen nicht ausbildender Betriebe nach ausgebildeten Jugendlichen des Bildungsträgers beziehen sich stets auf Kfz-MechatronikerInnen. So ist der Beruf Kfz-Service-mechanikerIn in Berlin aus Sicht des Befragten nur als arbeitsmarktpolitisches Mittel etabliert, keinesfalls als akzeptierter Erwerbsberuf. Dennoch kann der Ausbildungsleiter sich den Einsatz von Kfz-Service-mechanikern/Kfz-Service-mechanikerinnen in Werkstätten vorstellen. Unter wirtschaftlichen Gesichtspunkten sei dieses seiner Ansicht nach sogar attraktiv für Unternehmen. Verbundarbeiten könnten auch Kfz-Service-mechanikerInnen in gewisser Tiefe bearbeiten und besonders in kleineren Werkstätten sollte die Weiterentwicklung der Qualifikation in der Arbeit nicht außer Acht gelassen werden. Er sieht also die Berufseinstiegsphase zugleich als Ausbildungsfortsetzung. Beschäftigungschancen bestehen seiner Ansicht nach vornehmlich im Reifenhandel und bei Schnellservice-Werkstätten. Dabei argumentiert der Befragte zugleich einschränkend: „Für schwierigere Arbeiten oder die Übernahme ganzer Aufträge fehlt vor allem den Problem-schülern nach zwei Jahren einfach noch zu viel. Arbeiten an der Elektrik beherrschen die dann noch nicht.“ Für eine volle Einsetzbarkeit muss man die Ausbildungszeit wesentlich verlängern, und letztlich sind dafür nur Kfz-MechatronikerInnen geeignet.

Fall 20-2

Der Beruf Kfz-ServicemechanikerIn wird von dem Ausbilder des Bildungsträgers in Fall 20-2 als ein sinnvolles und prinzipiell beschäftigungsfähiges Profil angesehen. Die Möglichkeit des Durchstiegs wird aber als notwendig angesehen, um Karriereperspektiven auf dem Arbeitsmarkt zu haben, was auch angesichts der geringen Arbeitslosigkeit im Einzugsgebiet des Bildungsträgers und den bestehenden guten Einkommensmöglichkeiten bei Beschäftigung in der Automobilindustrie ins Gewicht falle. Beschäftigungsmöglichkeiten für das Profil Kfz-ServicemechanikerIn bestünden nur dort, wo es eine ausreichende Auftragslage im Gebiet der klassischen Servicearbeiten gibt. Eine Ausbildungszeit von zwei Jahren für Kfz-ServicemechanikerInnen empfindet der Befragte als zu knapp bemessen; aber auch die Ausbildungszeit von dreieinhalb Jahren für Kfz-MechatronikerInnen wird eher als zu kurz beurteilt.

Bildungsträger

Die Ausbildung bei Bildungsträgern erlaubt in der Regel ein besser gefördertes Lernen als im Betrieb. Ausbilder halten eine zweijährige Ausbildung für nicht ausreichend, um eine berufliche Handlungsfähigkeit herzustellen. Betriebliche Praxisphasen werden als unabdingbar zur Erreichung dieses Zieles angesehen. Der Durchstieg zum Kfz-Mechatroniker/zur Kfz-Mechatronikerin wird als Voraussetzung dafür angesehen, später ausreichende Chancen auf einen Arbeitsplatz zu haben. Die Förderstruktur der Agenturen für Arbeit/Jobcenter sieht jedoch in der Regel keine Förderung einer fortführenden Ausbildung zum Kfz-Mechatroniker/zur Kfz-Mechatronikerin vor. Die Trägerausbildung findet nur wenig Akzeptanz bei den Kfz-Betrieben und das Image des Abschlusses Kfz-ServicemechanikerIn leidet dort am meisten, wo die Trägerausbildung überwiegt. Auszubildende bei Trägern haben oftmals nicht den Wunsch, einen Kfz-Beruf zu erlernen und nehmen an der Ausbildung nur teil, um „versorgt“ zu sein.

6.4 Fallstudie mit Experten aus Verbänden und Innungen

Die grundsätzlichen Positionen von Vertretern aus Landesverbänden, Innungen und Berufsschulen, die in diesem Fall im Rahmen von Experteninterviews erhoben werden konnten, unterscheiden sich im Kern nur in den Detailsaussagen. Als Experten wurden hier Personen mit einbezogen, die einflussreiche Positionen in den Verbänden, Innungen und beruflichen Schulen einnehmen, welche in der Kfz-Branche ein hohes Gewicht haben. Die Grundhaltung gegenüber der zweijährigen Ausbildung von Kfz-Servicemechanikern/Kfz-Servicemechanikerinnen ist dominiert von der Position, dass diese Ausbildung nicht zielführend ist. Die ablehnende Haltung lässt sich wie folgt zusammenfassen:

- Die stark zunehmenden Anforderungen im Kfz-Gewerbe erfordern möglichst gut ausgebildete Kfz-MechatronikerInnen. Das High-Tech-Produkt Auto ist von nur zweijährig ausgebildeten Personen nicht beherrschbar. Zudem ist es zu wertvoll, um daran nicht ausreichend qualifizierte Personen zu beschäftigen.
- Das Kfz-Gewerbe wird zukünftig quantitativ weniger Fachkräfte benötigen, weil die Hersteller die Automobiltechnik ständig verbessern und vor allem alles eliminieren, was einfach zu warten und zu reparieren ist.
- Unternehmerverbände stützen die zweijährige Ausbildung nicht, weil sie sonst ein kurzfristiges Denken in den Kfz-Betrieben fördern würden und langfristig negative Auswirkungen auf die Branchenstruktur und Leistungsfähigkeit der Werkstätten befürchten. Vor allem die Händlerbetriebe sind massivem Druck der Hersteller ausgesetzt und nutzen dann womöglich eine verkürzte Ausbildung, um sich schneller wieder von Verträgen trennen zu können. Damit bleibt jedoch die erforderliche Qualität auf der Strecke.
- Das von manchen Betrieben verfolgte Modell, den zweijährigen Beruf als Einstiegsberuf zu nehmen und nur noch den sehr Guten eine Durchstiegsoption zum Kfz-Mechatroniker/zur Kfz-Mechatronikerin zu offerieren, wird von der Branche nicht gutgeheißen.
- Kfz-ServicemechanikerInnen bieten auch in der Bezahlung keine Vorteile, weil sie tariflich genauso eingruppiert werden müssen wie Kfz-MechatronikerInnen. Experten stellen sich daher die Frage, weshalb sie also ausgebildet werden sollten, da diese nicht so universell einsetzbar sind wie Kfz-MechatronikerInnen.
- Kfz-ServicemechanikerInnen werden inzwischen vermehrt von Trägern ausgebildet, die nicht die Ausbildungsqualität bieten können, die gewünscht ist. Durch die Förderung dieses Berufes steigen die Kfz-ServicemechanikerInnen in die Ausbildung ein und im besten Falle absolvieren sie dann ein betriebliches Praktikum, ohne den Betrieb genauer kennenzulernen. Ein solches Modell wird von den Befragten nicht unterstützt.
- Eine der befragten Kfz-Innungen kann sich ein Stufenmodell unter der Voraussetzung vorstellen, dass die Ausbildungsverträge grundsätzlich über dreieinhalb Jahre abgeschlossen werden und nach zwei Jahren eine arbeitsmarktfähige Ausstiegsoption besteht.
- In Schulen und vor allem im Unterricht wird durch den Einstieg von Kfz-Service-mechanikern/Kfz-Servicemechanikerinnen vor allem festgestellt, dass die Heterogenität in den Klassen dadurch zunimmt. Schwierig ist es im Unterricht, mit den heterogenen Lerngruppen umzugehen. Besonders von Bildungsträgern kommen schwache Auszubildende. „Es gibt schwache Kfz-Mechatroniker und Kfz-Servicemechaniker, aber auch gute Kfz-Servicemechaniker und sehr gute Kfz-Mechatroniker. Hier im Unterricht ist es eine Herausforderung, vor allem

wenn die Klassen dann um die 20 Schüler haben. An Lernbereitschaft mangelt es meist nicht.“ (Lehrkraft)

- Befragte Lehrkräfte sind meist der Meinung, dass es besser wäre, keine Kfz-Service-mechanikerInnen auszubilden. Aber wenn schon, dann sollte eine höhere Zahl ausgebildet werden, damit sie nicht untergehen. Zudem sollten sie nicht in Berufsfachschulen, sondern immer im dualen System ausgebildet werden, weil sie dann leichter Arbeitsverträge bekommen. Förderung ist unbedingt erforderlich, damit sie die Prüfungen bestehen.

6.5 Einschätzungen von Auszubildenden

Fallstudien 1, 2, 9, 10, 14, 15, 16-1, 17-2, 17-3, 18, (19)

Die befragten auszubildenden Kfz-ServicemechanikerInnen lassen sich in drei Gruppen einteilen. Die erste Gruppe besteht aus Jugendlichen der eigentlichen Zielgruppe des zweijährigen Ausbildungsberufes, die die Ausbildung als wirkliche Chance auf einen Einstieg in das Berufsleben sehen und in den meisten Fällen in einem weiteren Schritt ihren Wunschberuf Kfz-MechatronikerIn erlernen möchten. Die zweite Gruppierung sind die Auszubildenden bei Bildungsträgern, die eine Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen (BaE) durchlaufen. Hierbei muss regional und zwischen den einzelnen Trägern der BaE unterschieden werden, wenn die Ausbildungsqualität und die Zufriedenheit der Auszubildenden bewertet werden sollen. Diese Jugendlichen gehören auch zur Zielgruppe des zweijährigen Ausbildungsberufes, haben die Ausbildung als Kfz-ServicemechanikerIn aber häufig nicht auf eigenen Wunsch begonnen. Eine dritte Gruppe, deren Mitglieder eigentlich nicht der Zielgruppe entsprechen, da es sich meistens um RealschülerInnen mit dem Berufsziel Kfz-MechatronikerIn handelt, sind die Auszubildenden, die ihre Ausbildung in einem Betrieb absolvieren, der auf ein zweistufiges Ausbildungskonzept umgestellt hat. Diese Betriebe stellen zunächst alle Auszubildenden als Kfz-ServicemechanikerInnen ein, obwohl sie für diese keine Verwendung haben und sie nicht beschäftigen würden. Das eigentliche Ziel der Ausbildung ist der Abschluss als Kfz-MechatronikerIn.

6.5.1 Auszubildende, die die Ausbildung als Chance zum Einstieg in das Erwerbsleben oder in ihren Wunschberuf sehen

Fall 1

Der Auszubildende in Fall 1 befindet sich zum Zeitpunkt der Fallstudie im zweiten Ausbildungsjahr. Zuvor hat er mehrere Praktika im selben Betrieb absolviert und

eine berufsvorbereitende Maßnahme besucht. Sein Wunschberuf lautet Kfz-Mechatroniker, was seit dem sechsten Lebensjahr für ihn feststeht. Er weiß, dass die Ausbildung zum Kfz-Service-Mechaniker nun seine Chance ist, diesen Wunsch zu verwirklichen. Seine Einschätzung deckt sich mit der seines Ausbilders. So sieht er sich nach zwei Jahren noch nicht in der Lage, selbsttätig vielfältige Aufgaben zu lösen. Einfache Wartungsarbeiten, wie der Ersatz von Bremsbelägen, sind hingegen kein Problem. Auch traut er sich schon zu, umfangreichere Aufträge zumindest selbst anzugehen und mithilfe der Gesellen auch zum Abschluss zu bringen. Am Tag der Fallstudie war dieses bei einer Bremsenwartung sichtbar, die er selbstbewusst und souverän eigenständig durchgeführt hat. In der Berufsschule besucht er eine Klasse gemeinsam mit Kfz-Mechatronikern/Kfz-Mechatronikerinnen.

Fall 2

In der besuchten Berufsschulklasse in Fall 2 waren am Tag der Fallstudie acht Schüler anwesend, von denen drei in freien Werkstätten beschäftigt waren und fünf über einen Träger in Betriebe vermittelt wurden. Alle SchülerInnen möchten nach ihrer Kfz-Service-Mechaniker-Ausbildung eine weitere Ausbildung anschließen oder in einem anderen Beruf arbeiten. Ein Jugendlicher würde gerne Fahrzeuglackierer werden, einer die Ausbildung zum Zweiradmechaniker fortsetzen und einer die Fachoberschule noch ohne konkretes Berufsziel besuchen. Alle SchülerInnen sind zwar der Meinung, im Nachhinein hätten sie auch direkt eine Kfz-Mechatroniker-Ausbildung machen können, sie sehen den Einstieg als Kfz-Service-Mechaniker aber bewusst als Chance, auch mit schwächeren Schulleistungen eine erste Ausbildung zu bekommen. Bei der Beurteilung ihrer Fähigkeiten nach der Ausbildung sind sie sich ebenfalls einig, dass es keine Verwendung in den Werkstätten für sie gäbe. Weiterhin sehen sie die Gefahr, dass sie im Laufe der Arbeitstätigkeit die gleichen Aufgaben wie Kfz-MechatronikerInnen übernehmen müssten, dabei aber schlechter bezahlt würden. So sind sich alle SchülerInnen ebenfalls darin einig, nicht in ihrem Beruf weiterarbeiten zu wollen. Drei Auszubildende äußerten vor Ausbildungsbeginn bewusst den Wunsch, Kfz-MechatronikerIn lernen zu wollen, wurden aber von der zuständigen Arbeitsagentur auf die Kfz-Service-Mechaniker-Ausbildung verwiesen. Auf die Frage nach einigen exemplarischen Arbeitsaufträgen antworteten nahezu alle SchülerInnen, bereits einmal eine Kupplung ersetzt zu haben, jedoch habe nur einer bereits eine Achsvermessung durchgeführt. Alle SchülerInnen gaben an, dass sie Aufgabenstellungen aus dem Bereich der Bremsenwartung und -instandsetzung fast täglich übernehmen. Im Gespräch mit der Kfz-Service-Mechaniker-Klasse stellte sich eine recht selbstbewusste und motivierte Haltung der SchülerInnen heraus. Einige brachten ihren Ärger über die eigene Ausbildung offen

zum Ausdruck. So berichtet einer über das mangelnde Vertrauen der Ausbilder in seine (nach der allgemeinbildenden Schule schlechten) Mathematikkenntnisse, woraufhin er nur eine Einstellung bei einem Träger außerbetrieblicher Ausbildungen bekam und als Auflage (Wahrnehmung des Schülers) ausbildungsbegleitende Hilfen in Anspruch nehmen musste. Seine Mathematikleistungen seien kurz vor der Abschlussprüfung und auch schon in der Ausbildung überzeugend gewesen; trotzdem habe er die „Stützkurse“ weiter besuchen müssen.

Fall 14

Der Auszubildende in Fall 14 befindet sich zum Zeitpunkt der Fallstudie im zehnten Monat des ersten Ausbildungsjahres. Zuvor hat er im Betrieb ein längeres Praktikum absolviert. Für seine Berufswahl ist seine Begeisterung für Kraftfahrzeuge ausschlaggebend. Sein Wunschberuf ist aber der Kfz-Mechatroniker. Er besitzt einen Führerschein und beschäftigt sich in seiner Freizeit mit Umbauten an Fahrzeugen; er ist ein Fan der alten 3-er Reihe von BMW, an der er schon optisches Tuning und Fahrwerksumbauten vorgenommen hat. Bereits in seiner Schulzeit hat er das eigene Mofa repariert und auch dort schon Modifikationen vorgenommen. Dabei hat er sich auch dafür interessiert, die Technik tiefer gehend zu begreifen. Mit seinem Ausbildungsvertrag zum Kfz-Servicemechaniker ist er sehr zufrieden, weil er so die Chance auf eine Berufsausbildung bekommen hat, er die Ausbildung im Anschluss zum Kfz-Mechatroniker fortsetzen kann und weil er sich mit den gleichen Inhalten befassen kann wie seine Kfz-Mechatroniker-MitschülerInnen aus der Berufsschule. In der Berufsschule wird seinen Angaben zufolge nicht zwischen den beiden Schülergruppen unterschieden. Unterrichtet wird in einer gemischten Klasse aus Kfz-Servicemechanikern und Kfz-Servicemechanikerinnen sowie Kfz-Mechatronikern und Kfz-Mechatronikerinnen. Eine Binnendifferenzierung wird in der Berufsschule nicht praktiziert. Am Tag der Fallstudie hat der Auszubildende zunächst eine Abgasuntersuchung durchgeführt, die er eigenen Angaben zufolge schon nach sechs Monaten Ausbildung durchführen konnte. Als allerdings Probleme mit der Drehzahlfassung des AU-Gerätes über die Oberwelligkeit der Batteriespannung auftraten, hat der die Arbeit überwachende Meister die Arbeit übernommen. Im Anschluss hat der Auszubildende verschiedene Teilaufgaben erledigt (Fehlerspeicher an einem Neuwagen auslesen; Sommercheck, Wechsel von Winter- auf Sommerreifen) und bei verschiedenen Aufträgen assistiert. Er hat zusammen mit einem Gesellen eine Inspektion durchgeführt, bei Fehlersucharbeiten an einem Erdgasfahrzeug und beim Wechsel eines Wellendichtringes an einem Geländefahrzeug geholfen. Nach eigenen Angaben kann der befragte Auszubildende bereits überschaubare Aufträge wie die Durchführung einer Inspektion eigenständig durchführen. Probleme bereiten ihm

hingegen komplexere Aufgabenstellungen und Diagnoseaufgaben, bei denen komplexe Zusammenhänge berücksichtigt werden müssen. Der Auszubildende möchte die Ausbildung zum Kfz-Mechatroniker fortsetzen und nicht als Kfz-Servicemechaniker beschäftigt werden. Seine eigene Einschätzung ist, dass die Qualifikation eines Kfz-Servicemechanikers für die Beschäftigung in einem Kfz-Betrieb nicht ausreicht. Eine längere Ausbildungszeit (mehr als zwei Jahre) für eine veränderte Kfz-Service-mechaniker-Ausbildung würde für ihn kein Problem darstellen.

Fall 15

Der befragte Kfz-Mechatroniker in Fall 15 hat in der untersuchten Werkstatt seine Berufsausbildung zum Kfz-Servicemechaniker und zum Kfz-Mechatroniker absolviert. Zum Zeitpunkt der Befragung führte er gerade eine Inspektion an einem Dieselfahrzeug durch und war dabei, die Ascheladung des Dieselpartikelfilters mit dem Diagnosesystem auszulesen. Er sei seinerzeit sehr zufrieden gewesen, einen Ausbildungsvertrag zum Kfz-Servicemechaniker bekommen zu haben. Da er während der Ausbildung gute Leistungen zeigte, konnte er im Anschluss auch die Ausbildung zum Kfz-Mechatroniker erfolgreich beenden und ist seit einem halben Jahr im Betrieb als solcher beschäftigt. Nach seiner Einschätzung ist die Ausbildung zum Kfz-Mechatroniker die Einstiegsqualifizierung für eine Beschäftigung: „Ich lerne ja auch jetzt jeden Tag dazu und kann noch längst nicht alle Arbeiten problemlos selbstständig durchführen. Manches dauert halt dann entsprechend lange, wenn ich was das erste Mal mache“. Nach zwei Jahren Ausbildungszeit konnte er nach eigenen Angaben schon die meisten anfallenden Aufgaben bewältigen, habe aber entsprechend lange für schwierigere Arbeiten gebraucht.

Fall 16-1

Im Rahmen der Fallstudie 16-1 stand der Auszubildende zum Kfz-Servicemechaniker zur Verfügung, der gerade die Abschlussprüfung nicht bestanden hatte und das zweite Ausbildungsjahr „wiederholte“. Seinen Angaben nach sind es nicht die betrieblichen Aufgabenstellungen, die ihm in der Ausbildung Probleme bereiten, sondern die Berufsschule: „Mit der Schule hab ich ein Problem. Weiß nicht, mit dem Stillsitzen und den Fragen des Lehrers komme ich nicht klar. Der fragt so blöde Sachen. Die haben nichts mit dem zu tun, was ich hier mache.“ Für die Prüfung habe er „ein paar Tage davor gelernt“. Die Arbeit im Betrieb macht ihm sichtlich Spaß und hier zeigt er auch großes Engagement und eine selbstständige Arbeitsweise. Der ebenfalls anwesende Geselle merkte an, dass es dabei klarer Arbeitsaufträge bedürfe und Aufgabenteile, die eine selbstständige Informationsbeschaffung voraus-

setzen, eher schwierig seien; so würde auch die Informationsbeschaffung über das Bosch-Esitronic-System eher von ihm übernommen. Im Gespräch mit dem Auszubildenden wurde eine regelrechte Barriere deutlich, die dieser zwischen seiner praktischen Arbeit und der notwendigen Theorie selbst aufgebaut hat. Er war sich dessen durchaus bewusst und dies war bereits des Öfteren Anlass für ausgiebige Gespräche zwischen dem Betriebsinhaber und dem Auszubildenden, um seine Einstellung zur Berufsschule und zur Prüfung zu verändern. Er zeigte wenig Interesse an einem beruflichen Fortkommen und einer Fortsetzung der Ausbildung zum Kfz-Mechatroniker; letztlich sei ihm das egal, solange er in der Werkstatt schrauben dürfe.

Fall 18

Die befragten Auszubildenden in Fall 18 hatten bei ihrer Ausbildungsplatzsuche das klare Ziel, Kfz-Mechatroniker bzw. Kfz-Mechatronikerin zu werden. Eine befragte Auszubildende hat auch von Beginn an den Wunsch gehabt, die Ausbildung im Schwerpunkt Nutzfahrzeugtechnik zu machen. Beide Auszubildenden äußerten sich eher zögerlich hinsichtlich ihrer eigenen Fähigkeiten, eigenständig Aufgaben zu bearbeiten, andererseits sehr selbstbewusst im Hinblick auf die Wahrnehmung von Aufgabenteilen eines Auftrags. In der Ausbildung bestünden aus Sicht der Auszubildenden die größeren Schwierigkeiten darin, die Theorie auf die Praxis zu beziehen. Die Auszubildende machte dies am Beispiel der „Messungen am Motor“ und dem Nutzen von Schaltplänen deutlich. Die systematische Behandlung der Eigenschaften verschiedener Einspritzsysteme mache ihr zu schaffen und sie hätte lieber eine Behandlung der in der Praxis eingesetzten Einspritzsysteme, die nacheinander behandelt würden, sodass man jedes einzelne System besser verstehe. Die überbetrieblichen Lehrgänge werden für das Schließen der Theorie-Praxis-Lücken als besonders hilfreich eingeschätzt. Ein Auszubildender, der in der Werkstatt gerade bei einer Reparatur mitgeholfen hat, verdeutlichte die Tragweite und die Grenzen der Einsetzbarkeit für Kfz-ServicemechanikerInnen. So traue er sich problemlos zu, das AGR-Ventil am Motor zu wechseln, könne sich aber nicht vorstellen, selbst den gesamten Arbeitsprozess bis zum Aufspüren des Fehlers durchzuführen.

6.5.2 Auszubildende bei Bildungsträgern

Fall 16-1

Bei den befragten Auszubildenden in Fall 16-1 handelt es sich um die SchülerInnen zweier Klassen des Oberstufenzentrums in Berlin im zweiten Ausbildungsjahr. Unter den 21 SchülerInnen befindet sich eine Frau. Lediglich ein Auszubildender

hat seinen Ausbildungsvertrag mit einer Vertragswerkstatt geschlossen, alle anderen werden bei Bildungsträgern ausgebildet. Unter den befragten Schülern hat einer bereits eine Ausbildung zum Industriemechaniker abgeschlossen, etwa die Hälfte hat bereits berufsvorbereitende Maßnahmen besucht. Viele Schüler haben die Ausbildung auf Verlangen der Jobcenter begonnen, zwei wollten bewusst keinen fahrzeugtechnischen Beruf ergreifen. Nahezu bei allen anderen Schülern lautet der Wunschberuf Kfz-MechatronikerIn. Die Schüler haben eine realistisch ausgerichtete Selbsteinschätzung bezüglich ihrer bisherigen Schulkarriere und der sie erwartenden beruflichen Zukunft. Sie gestehen der Schule zu, dass es schwierig ist, ihre vielfältigen Probleme aufzufangen. Als größte inhaltliche Schwierigkeit bei der Ausbildung geben die Schüler Diagnoseaufgaben an, die oft auch nicht Bestandteil der Ausbildung bei den Bildungsträgern sind. Als häufigste betriebliche Aufgabe benennen sie die Bremsenwartung und -reparatur sowie die Inspektion. Dabei trauen sich 50% der Befragten zu, eine Inspektion selbstständig durchzuführen. Jeweils bei betrieblichen Praktika haben sieben Befragte einmal eine Achsvermessung durchgeführt. Auch Arbeiten an Getriebe oder Motor fänden meistens während der Praktika statt. Obwohl sich fünf Befragte auf Nachfrage einen Zahnriemenwechsel zutrauen, können sie die dafür relevanten Bauteile und Arbeitsschritte nicht beschreiben. Die Ausbildung speziell bei einem der großen Berliner Bildungsträger wird von vielen Schülern stark kritisiert. So hätten einige Auszubildende dort nach zwei Jahren noch nie ein Diagnosegerät benutzt. Außerdem sei die Betreuung durch die Ausbilder mangelhaft und bei einem Schlüssel von 30 Auszubildenden pro Ausbilder gar nicht angemessen umzusetzen. Zudem stünden für die 30 Auszubildenden bei einem der Träger nur drei Hebebühnen zur Verfügung und es sei kaum fahrzeugtechnische Ausstattung vorhanden. Letztlich entscheide bei den Auszubildenden dieses Trägers die Qualität der betrieblichen Praktikumsphasen über die Qualität und den Umfang der Ausbildung. Im letzten Durchgang seien alle Auszubildenden des Trägers in der Abschlussprüfung durchgefallen. Der Auszubildende der Vertragswerkstatt beschreibt seine Ausbildung hingegen positiver als Lernen in Begleitung des Meisters, der die Arbeiten vormache und erkläre. Ein anderer Auszubildender ergänzt: „Der kann nach vier Monaten mehr, als wir beim Träger nach anderthalb Jahren“. Viele der befragten Auszubildenden sehen die Ausbildung als persönliche Enttäuschung. Zu ihren beruflichen Perspektiven geben die Auszubildenden verschiedene Einschätzungen ab. Bei vielen herrscht die Meinung vor, sie könnten nach zwei Jahren Ausbildung keine vollwertige Arbeit in Werkstätten leisten. Viele hätten zudem schlechte Erfahrungen in den Werkstätten während der Praktika gemacht und durften nur einfache Arbeiten übernehmen. Nur ein Befragter ist der Meinung, es gäbe heute einen sehr großen Anteil an Standardarbeiten in den Werkstätten, sodass eine Beschäftigung problemlos möglich sei. Die meisten Befragten möchten ihre Ausbildung zum Kfz-Mechatroniker

fortsetzen, zwei möchten in einem anderen Bereich arbeiten und vier streben den Besuch der Fachoberschule an.

Fall 17-2

Bei den Befragten in Fall 17-2 handelt es sich um zehn Auszubildende zum Kfz-Servicemechaniker/zur Kfz-Servicemechanikerin, davon befinden sich sechs im ersten Ausbildungsjahr. Alle sind über das Jobcenter zum Bildungsträger gekommen. Die meisten geben an, trotz „extrem“ vieler Bewerbungen keinen regulären Ausbildungsplatz in Berlin bekommen zu haben. Der Wunschberuf von acht Befragten ist Kfz-Mechatroniker, zwei wollten eigentlich etwas anderes machen oder möchten nach der Ausbildung zur Bundeswehr. Fast alle Auszubildenden haben vor der Ausbildung beim Träger andere Maßnahmen durchlaufen. Zwei waren in Maßnahmen des Jobcenters, vier haben berufsvorbereitende Maßnahmen besucht und einer hat ein Praktikum auf einem Schrottplatz (über den Bildungsträger vermittelt) absolviert. Alle bemängeln die sehr schlechte Koordination bei der Vergabe der Maßnahme- und Ausbildungsplätze. Zu ihrer Ausbildung und ihren Fähigkeiten befragt sehen sich alle nur selten in der Lage, Aufgabenstellungen komplett selbstständig durchzuführen.

Von ihrer beruflichen Zukunft haben die Auszubildenden kaum eine Vorstellung. Zwei Jugendliche fragen nach ihren Chancen, noch Kfz-MechatronikerIn werden zu können. Die Durchstiegsoption ist ihnen ebenso wie die Ausbildungsordnung nicht bekannt. Bezogen auf den Unterricht in der Berufsschule nennen die Auszubildenden organisatorische Probleme und inhaltliche Schwierigkeiten als Hürden. So seien die Klassen zu groß (24 Schüler) und es gäbe zu wenig Lehrkräfte sowie zu viel Unterrichtsausfall. Zudem sei die Lernzeit, besonders für Lernfeld 5, zu kurz. Fachbegriffe seien schwierig zu lernen und Rechenaufgaben sowie Formeln wären oft problematisch. Bei diesem Gespräch wurde deutlich, dass die Auszubildenden beim Herstellen von Theorie-Praxis-Bezügen große Probleme haben, vor allem, wenn der Unterrichtsinhalt von der praktischen Arbeit abstrahiert (Ausrechnen von Motorkenngrößen, Stromstärken etc.). Ein Auszubildender bemängelt außerdem, dass die Schule nicht vermittele, wie Informationen selbstständig beschafft werden könnten. Die Lehrer sollten seiner Meinung nach mehr Hinweise zum Selbstlernen geben, da das Interesse teilweise wirklich vorhanden sei, das Selbstlernen aber nicht gefördert werde.

Fall 20-2

Die zwei befragten Auszubildenden in Fall 20-2 befanden sich zum Zeitpunkt der Befragung im ersten Ausbildungsjahr. Einer der beiden ist bereits gelernter Indus-

triemechaniker, der nach Langzeitarbeitslosigkeit und einer langen Zeitspanne mit persönlichen Schwierigkeiten die Ausbildung (Umschulung nach SGB III) als letzte Chance versteht, im Berufsleben Fuß zu fassen. Der andere Auszubildende hat einen Migrationshintergrund und besaß bereits in Argentinien den Wunsch, eine Ausbildung im Kfz-Gewerbe zu machen. Der Auszubildende mit Migrationshintergrund hat noch mit Sprachschwierigkeiten zu kämpfen und äußerte sich recht enttäuscht über die Einstellungsbereitschaft von Betrieben „des freien Marktes“, die ihm nicht zuletzt wegen der Sprachschwierigkeiten kaum Chancen auf eine Berufsausbildung gegeben hätten. Demgegenüber sei die Ausbildung beim Bildungsträger stark motivierend. Beide geben als Wunschberuf Kfz-MechatronikerIn an, seien aber prinzipiell glücklich darüber, einen Ausbildungsplatz bekommen zu haben und hätten sich damit abgefunden, dass ihr Berufsziel zunächst Kfz-ServicemechanikerIn lauten müsse. Die beiden Auszubildenden haben aus ihrer Perspektive keine Probleme mit einer Verlängerung der Ausbildungsdauer und bestätigen die Einschätzung des Ausbilders, dass eine Ausbildungszeit von zwei Jahren für die Bearbeitung von Aufgaben in einem Kfz-Betrieb zu knapp bemessen ist.

6.5.3 Auszubildende, die einer zweistufigen Ausbildung mit dem Ziel „Kfz-MechatronikerIn“ zugestimmt haben

Fall 2

Alle befragten Auszubildenden in Fall 2, zwei auszubildende Kfz-Servicemechaniker und ein Auszubildender zum Kfz-Mechatroniker, der zuvor Kfz-Servicemechaniker gelernt hat, sind mit der zweistufigen Ausbildungspraxis des untersuchten Betriebs einverstanden. Sie sind alle sehr zufrieden, ihre Ausbildung in diesem Betrieb machen zu können. In der Berufsschule mit getrennten Klassen hätten sie keine Nachteile, die Parallelklasse mit den Kfz-Mechatronikern/Kfz-Mechatronikerinnen sei lediglich etwas schneller und weiter. Dieses gleiche sich aber später aus. Einer der auszubildenden Kfz-ServicemechanikerInnen gibt zudem an, auf Wunsch des Betriebes eine gemischt zusammengesetzte Klasse zu besuchen. Gemischt zusammengesetzte Klassen sind nach Einschätzung der Serviceleitung für die Förderung und Forderung die bessere Wahl. Daher hat der Betrieb darauf hingewirkt, dass seine Auszubildenden in einer solchen unterrichtet werden, obwohl die Schule prinzipiell in getrennten Klassen unterrichtet. Das angestrebte Ziel aller befragten Auszubildenden ist, von Beginn der Ausbildung an, der Abschluss als Kfz-MechatronikerIn. In der Selbsteinschätzung trauen sich die Befragten nach zwei Jahren noch nicht alle anfallenden Aufgaben zu und

sehen daher nicht genügend Einsatzmöglichkeiten in der Werkstatt für Kfz-Servicemechaniker. Dieses macht besonders ein Auszubildender deutlich, der zum Zeitpunkt der Fallstudie gerade in der Karosserieabteilung beschäftigt ist und auch gerne in diesem Bereich arbeiten würde. Er wird in dieser Haltung von dem ausbildenden Altgesellen in diesem Bereich unterstützt: „Bei Karosseriearbeiten geht es heute nicht mehr ausschließlich um manuelle Fertigkeiten, sondern auch um Werkstoffkunde, das Lesen von Reparaturanweisungen sowie ebenfalls die Arbeit mit Diagnosegeräten.“ Der Auszubildende hat inzwischen Gefallen an den Karosseriearbeiten gefunden und möchte seine Ausbildung nach Abschluss als Kfz-Servicemechaniker im Beruf Mechaniker für Karosserieinstandhaltungstechnik fortsetzen. Er ist der Ansicht, dass auch im Bereich „Karosserie“ komplexe Anforderungen bestünden, die nicht in einer zweijährigen Ausbildung zu erlernen sind. Dabei gehe es mehr als im Service um Spaltmaße und Geschick, um Kreativität und Gefühl, aber auch um Know-how zu grundlegenden Arbeiten mit dem Diagnostester. Die Auszubildenden arbeiten in diesem Betrieb entsprechend einer handwerklich geprägten Ausbildungskultur zusammen mit einem Gesellen und bearbeiten zunächst kleinere Aufgabenteile eigenständig, bevor sie vor allem im dritten Ausbildungsjahr anfangen, umfangreichere Aufträge eigenständig zu bearbeiten. Sie geben an, dass die Bearbeitung solcher Aufträge deutlich mehr Zeit benötige, weil noch viel zu lernen sei.

Fall 9

Zum Zeitpunkt der Fallstudie 9 befindet sich der befragte Auszubildende in der Mitte des zweiten Ausbildungsjahres zum Kfz-Servicemechaniker. Im untersuchten Betrieb wird den Auszubildenden nur noch eine zweistufige Ausbildung angeboten. Der Durchstieg zur Kfz-MechatronikerIn wird abhängig gemacht von einem erfolgreichen Verlauf der Ausbildung, das heißt den Noten der Abschlussprüfung und der Beurteilung des Betriebes zur Berufseignung und zum Verhalten des Auszubildenden. Der befragte Auszubildende verfügt über einen Realschulabschluss und hat bereits während der Schulzeit ein zweiwöchiges Betriebspraktikum in einem Kfz-Betrieb absolviert. Danach besuchte er die Klasse 11 der Fachoberschule. Im Rahmen dieses Schulbesuchs machte er in einem Kfz-Betrieb ein einjähriges Berufspraktikum. Nachdem er die Klasse 11 einmal wiederholte, verließ er diese Schulform und bewarb sich im Herbst 2008 im Praktikumsbetrieb um einen Ausbildungsplatz in seinem Wunschberuf Kfz-Mechatroniker. In diesem Betrieb absolvierte er im Rahmen seiner Bewerbung ein weiteres dreiwöchiges Praktikum. Der Betrieb stellte ihn dann bereits zum 01.01.2009 für die Ausbildung zum Kfz-Servicemechaniker ein mit der Option, bei erfolgreichem Verlauf dieser Ausbildung

anschließend die Ausbildung zum Kfz-Mechatroniker fortsetzen zu können. Der Befragte hat im Bewerbungsgespräch erstmals vom Ausbildungsberuf Kfz-ServicemechanikerIn gehört. Die Tatsache, dass die Ausbildungsinhalte für die ersten beiden Jahre identisch sind, bewogen ihn, das Angebot trotzdem anzunehmen. Dass die Ausbildung in zwei Phasen organisiert wird, ist für ihn kein Hinderungsgrund, zumal er in der Berufsschule zusammen mit den Kfz-Mechatronikern/Kfz-Mechatronikerinnen unterrichtet wird und hier keine Differenzierung hinsichtlich der Unterrichtsinhalte erfolgt. Zudem geht er davon aus, seine Ausbildung zum Kfz-Mechatroniker fortsetzen zu können. Bedingt durch das Einstellungsdatum stieg der Auszubildende in das bereits halb vergangene Schuljahr ein. Die Schulklasse besteht aus insgesamt 14 Berufsschülern. Er ist der einzige Auszubildende zum Kfz-Servicemechaniker. Er beurteilt den bisherigen Verlauf der Ausbildung durchaus positiv, zumal er feststellt, „dass in der gemeinsamen Ausbildung wirklich das Gleiche gemacht wird“. Seinen schulischen Leistungsstand gibt er mit zufriedenstellend an, „das könnte noch besser sein, aber ich melde mich zu wenig, ich rede zu wenig“. Durch den verspäteten Eintritt in die Berufsausbildung wird er nach den Sommerferien noch ein halbes Jahr im dritten Schuljahr verbringen und danach die Abschlussprüfung zum Kfz-Servicemechaniker ablegen. Er geht fest davon aus, nahtlos die Ausbildung zum Kfz-Mechatroniker fortsetzen zu können. Die bisherige betriebliche Ausbildung stellt der Befragte sehr positiv dar. Im Betrieb bearbeite er Aufträge fast immer zusammen mit einem Gesellen. Aufgaben, bei denen er bereits häufiger mitgemacht habe, dürfe er dann auch allein durchführen. Als Beispiele dafür gibt er Wartungen, Inspektionen, Verschleißreparaturen an Bremsen und Abgasanlagen, Fehlerspeicher auslesen und löschen, geführte Diagnosen, Fehlersuche an Lichtanlagen und Reifenarbeiten an. Umfangreichere Aufgaben, wie beispielsweise eine Kupplungs- oder Aggregatereparatur bearbeite er noch zusammen mit einem Gesellen. Die beruflichen Perspektiven für den Beruf Kfz-ServicemechanikerIn beurteilt er negativ: „Ich denke schon, dass man den Kfz-Mechatroniker machen sollte (...), also nur als Servicemechaniker wird man, denke ich, nicht eingestellt, man hat halt keine Elektrik und so, denn eigentlich deutet ja alles darauf hin, dass mehr Elektrik kommen wird.“ Die gemeinsame Ausbildung von Kfz-Servicemechanikern/Kfz-Servicemechanikerinnen und Kfz-Mechatronikern/Kfz-Mechatronikerinnen, wie er sie in der Berufsschule erfährt, beurteilt er unbedingt positiv: „... da könnte ja was wegfallen in der Ausbildung und wenn man dann den Mechatroniker machen will, dann fehlt da was.“ Die gemeinsame Ausbildung ermöglicht ihm eine Kontrolle über die Gleichwertigkeit seiner Ausbildung in den ersten beiden Jahren. In der geteilten Ausbildung sieht er in seiner Situation keinen Nachteil und zeigt Verständnis für diese Vorgehensweise des Betriebes.

Auszubildende

Auszubildende sehen die Kfz-Servicemechaniker-Ausbildung zu Beginn der Berufsausbildung als Chance. Ihr Wunschberuf ist in der Regel Kfz-MechatronikerIn. Einen solchen Vertrag haben sie entweder wegen ihrer schlechten schulischen Voraussetzungen, oft aber auch nur wegen des Ausbildungsverhaltens der Betriebe („immer zuerst Kfz-ServicemechanikerIn“) oder der Beratung der Innungen, Kammern oder Agenturen für Arbeit nicht bekommen. Umso stärker die Qualifikationsanforderungen in der Werkstatt im Ausbildungsverlauf sichtbar werden, umso deutlicher ist das Berufsziel Kfz-MechatronikerIn bei den Auszubildenden ausgeprägt. Auszubildende schätzen sich überwiegend selbst so ein, dass sie nur als Kfz-MechatronikerInnen eine Chance auf dem Arbeitsmarkt haben. Die in den Fällen angetroffenen Auszubildenden zeigten bis auf einen Fall einen hohen Reflexionsgrad, ein sicheres Auftreten und eine gute Selbsteinschätzung. In den Fällen, in denen Betriebe zunächst nur einen Vertrag als Kfz-ServicemechanikerIn schließen, wird dieses von den eher stärkeren Auszubildenden (meist mindestens mit Realschulabschluss) hingenommen. Bei schlechterer Bezahlung möchten die Auszubildenden nicht als Kfz-ServicemechanikerInnen arbeiten, sondern lieber einen anderen Beruf ergreifen. Unter dem Aspekt des beruflichen Fortkommens schließen viele Jugendliche einen Verbleib als beschäftigte Kfz-ServicemechanikerIn aus.

6.6 Zusammenfassung der Fallstudien

Eine Zusammenfassung der jeweiligen Einschätzung von BetriebsvertreterInnen, Bildungsträgern, VerbandsvertreterInnen, Berufsschullehrkräften und Auszubildenden findet sich jeweils am Ende der einzelnen Abschnitte in Kapitel 6. Folgende Kernaussagen lassen sich aus den Fallstudien gewinnen:

- Die Ausbildung zum/zur Kfz-Servicemechaniker/-in wird überwiegend mit dem Ausbildungsziel Kfz-MechatronikerIn begonnen. Weder Auszubildende noch Auszubildende halten die mit dem Profil verbundene Qualifikation für ausreichend zur anschließenden Beschäftigung in Kfz-Werkstätten.
- Die Ausbildung wird von einzelnen Betrieben als Chance für einen Einstieg in Berufsbildungsstrukturen im Kfz-Gewerbe verstanden, die eine „Beobachtung“ des Entwicklungsverlaufes der Jugendlichen in den ersten zwei Jahren ermöglicht. Dieser Blickwinkel wird zunehmend auch auf Jugendliche übertragen, die nicht zur eigentlichen Zielgruppe für das Ausbildungsprofil gehören.
- In den Betrieben sind kaum Arbeitsplätze vorhanden, die eine Beschäftigung von Kfz-ServicemechanikerInnen ohne Veränderung der Arbeitsorganisation zulassen.
- Berufsschullehrkräfte bewerten den Ansatz einer eigenständigen Ausbildung für schwächere SchülerInnen überwiegend als positiv und befürworten eher eine Reduktion der Ausbildungs-, Unterrichts- und Prüfungsanforderungen. Die Beschäftigungsaussichten werden dagegen eher pessimistisch eingeschätzt.

- Bildungsträger können in der Regel eine individuelle und auf die Beseitigung von Schwächen ausgerichtete Lernförderung unter Berücksichtigung sozialer Probleme besser realisieren als Betriebe. Die Entwicklung hin zu einem vollwertigen Gesellenstatus wird allerdings durch die mangelnde oder fehlende betriebliche Sozialisation erschwert. Die Trägersausbildung findet nur wenig Akzeptanz bei den Kfz-Betrieben.
- Auszubildende verstehen die Ausbildung zum Kfz-Servicemechaniker/zur Kfz-Servicemechanikerin als Chance, sind sich aber zugleich darüber im Klaren, dass diese Ausbildung nicht für eine Beschäftigung im Kfz-Gewerbe ausreichend qualifiziert. Berufliche Perspektiven sind entweder das Kfz-Mechatroniker-Profil oder liegen außerhalb des Kfz-Gewerbes. Dies gilt interessanterweise für gute wie schwache Auszubildende; unter dem Aspekt des beruflichen Fortkommens schließen viele Jugendliche einen Verbleib als beschäftigte Kfz-ServicemechanikerIn aus.

7. Bedeutung und Auswirkungen der Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen (BaE)

7.1 Datenlage zur Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen

Die BaE hat für den Erprobungsberuf Kfz-ServicemechanikerIn eine besondere Bedeutung. Fahrzeugtechnische Berufe und besonders der Beruf Kfz-MechatronikerIn sind attraktiv für (männliche) Jugendliche als beliebtester gewerblich-technischer Beruf. Seit der Neuordnung der fahrzeugtechnischen Berufe im Jahr 2003 gab es deutliche Verschiebungen hinsichtlich der öffentlichkeitswirksamen Bewerbung des Kfz-Mechatronikers als „Realschul- und Gymnasiastenberuf“ und in der Folge auch hinsichtlich der Ausbildungsberatung der Jugendlichen wie der Betriebe und des anschließenden Bewerbungsverhaltens der Jugendlichen. Entfielen im Jahr 2000 noch ca. 50 % aller neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge im Ausbildungsberuf Kfz-MechanikerIn auf HauptschulabsolventInnen (einschließlich Jugendliche ohne Abschluss), waren es im Jahr 2006 nur noch 36,4 % bei Kfz-MechatronikerInnen (Statistisches Bundesamt). Seit 2006 steigt dieser Anteil wieder (42,7 % im Jahr 2008). Kfz-ServicemechanikerInnen, die Schwierigkeiten bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz haben, sehen zunehmend nur noch eine Chance, einen Ausbildungsplatz zum Kfz-Servicemechaniker/zur Kfz-Servicemechanikerin bei einem Bildungsträger zu bekommen (vgl. Tabelle 67).

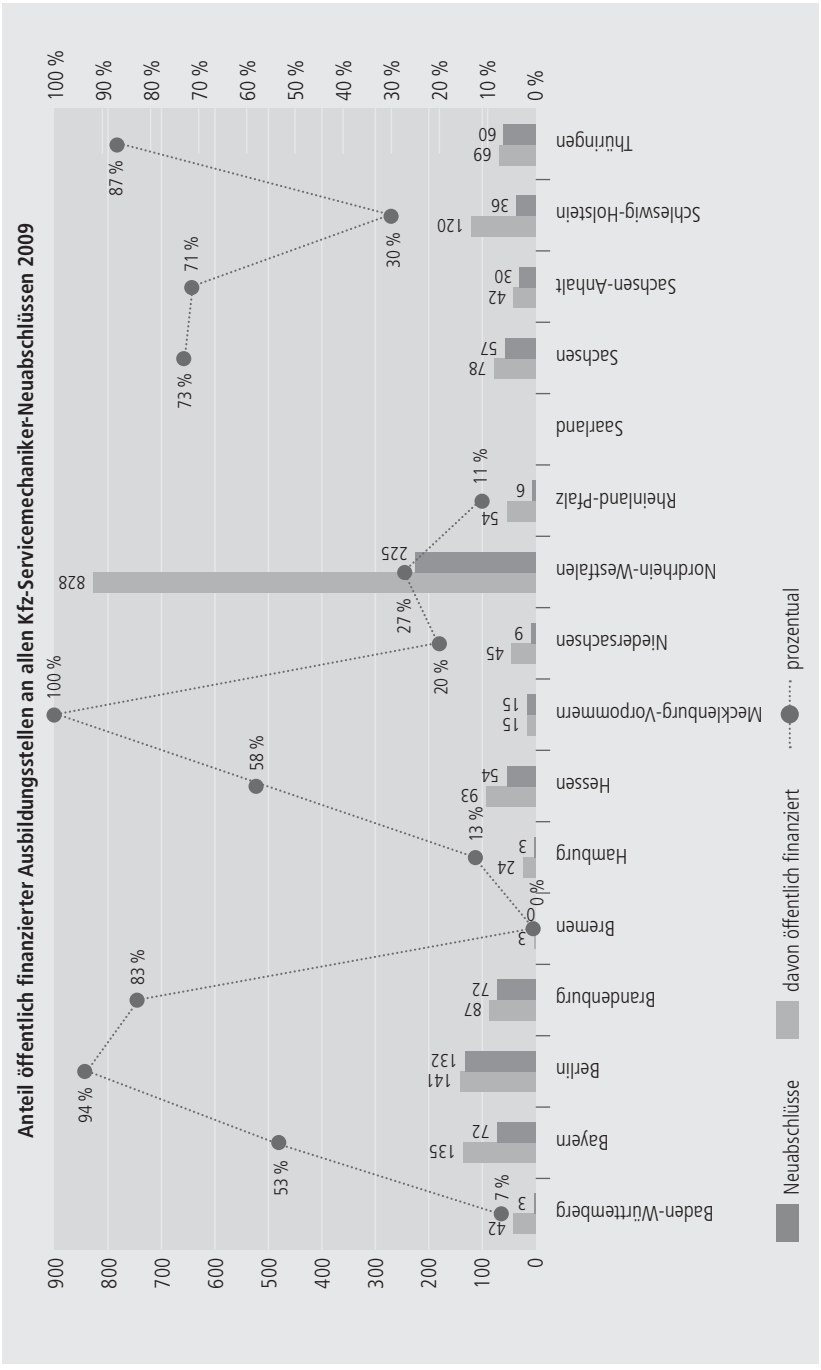
Tabelle 67 weist die überwiegend öffentlich finanzierten Neuabschlüsse für Kfz-ServicemechanikerInnen aus. Darunter werden alle Ausbildungsplätze verstanden, die zu über 50 % durch finanzielle Zuweisungen der öffentlichen Hand bzw. der Arbeitsverwaltung getragen werden. Neben der Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen nach § 240 (1) 2 SGB III sind auch Sonderprogramme des Bundes/der Länder (i. d. R. für „marktbenachteiligte“ Jugendliche) enthalten (vgl. BIBB 2011).

Abbildung 45 zeigt, wie sich die Neuabschlüsse über die einzelnen Bundesländer verteilen und welcher Anteil davon öffentlich finanziert wird. Dieser Anteil untermauert das hohe Gewicht der privaten Bildungsträger bei diesem Ausbildungsberuf.

Tabelle 67: Bedeutung der öffentlich finanzierten Ausbildung für den Erprobungsberuf
Kfz-ServicemechanikerIn im Jahr 2009 (Auswertung auf der Basis
der BIBB-Statistik)

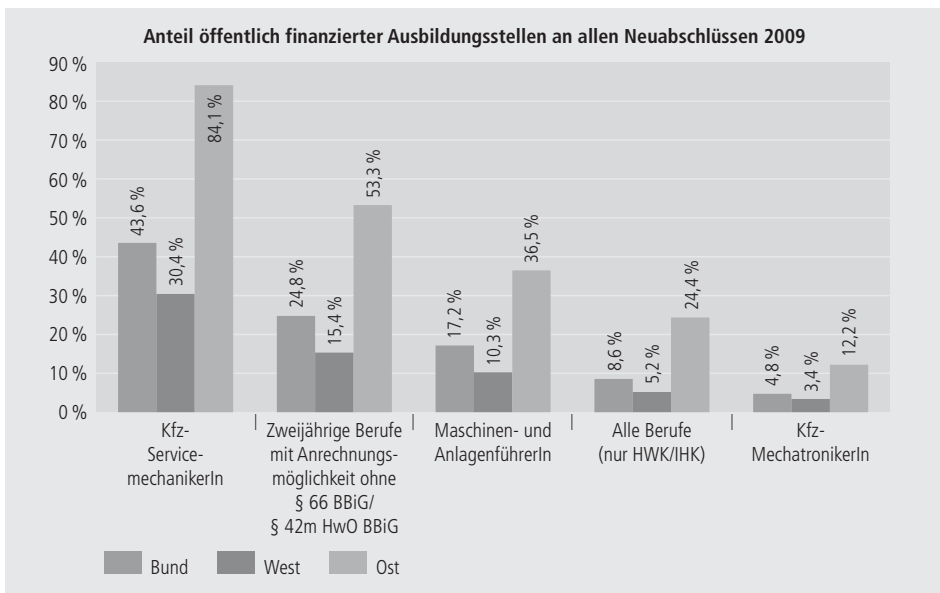
	Neuabschlüsse					davon öffentlich finanziert							
	gesamt	davon HWK		davon IHK		gesamt		davon HWK			davon IHK		
		x	%	x	%	x	%	x	% _{HWK}	% _{ges}	x	% _{IHK}	% _{ges}
Bund	1776	1554	88%	222	13%	774	44%	696	45%	90%	78	35%	10%
West	1341	1194	89%	147	11%	408	30%	393	33%	96%	12	8%	3%
Ost	435	360	83%	75	17%	366	84%	300	83%	82%	66	88%	18%
Baden-Württemberg	42	9	21%	30	71%	3	7%	3	33%	100%			
Bayern	135	135	100%	0	0%	72	53%	72	53%	100%			
Berlin	141	141	100%	3	2%	132	94%	132	94%	100%			
Brandenburg	87	45	52%	42	48%	72	83%	30	67%	42%	42	100%	58%
Bremen	3	3	100%	0	0%	0	0%	0					
Hamburg	24	3	13%	21	88%	3	13%	0			3	14%	100%
Hessen	93	84	90%	9	10%	54	58%	51	61%	94%			
Mecklenburg-Vorpommern	15	0	0%	15	100%	15	100%	0			15	100%	100%
Niedersachsen	45	42	93%	3	7%	9	20%	9	21%	100%			
Nordrhein-Westfalen	828	756	91%	72	9%	225	27%	216	29%	96%	9	13%	4%
Rheinland-Pfalz	54	42	78%	9	17%	6	11%	6	14%	100%			
Saarland													
Sachsen	78	66	85%	12	15%	57	73%	48	73%	84%	9	75%	16%
Sachsen-Anhalt	42	39	93%	3	7%	30	71%	30	77%	100%			
Schleswig-Holstein	120	117	98%	3	3%	36	30%	36	31%	100%			
Thüringen	69	69	100%	0	0%	60	87%	60	87%	100%			
Alle Berufe 2009 (nur HWK + IHK)													
Bund	487821	155589	32%	332232	68%	41715	9%	16452	11%	39%	25263	8%	61%
West	402555	132240	33%	270315	67%	20952	5%	10623	8%	51%	10329	4%	49%
Ost	85266	23349	27%	61917	73%	20763	24%	5829	25%	28%	14934	24%	72%

Abbildung 45: Anteil öffentlich finanzierter Ausbildungsstellen (außerbetriebliche Berufsausbildung) von Kfz-Servicemechanikern/Kfz-Servicemechanikerinnen in den Ländern



Der Anteil der öffentlich finanzierten Verträge ist auch im Vergleich mit anderen zweijährigen Berufsausbildungen und insbesondere im Vergleich mit dem Beruf Kfz-MechatronikerIn extrem hoch (vgl. Abbildung 46), sodass die Frage naheliegt, wie diese Situation zu erklären ist und welche Auswirkungen das auf die Ausbildungs- und Beschäftigungschancen der Jugendlichen hat. Dieser Fragestellung wird im Folgenden nachgegangen.

Abbildung 46: Anteil außerbetrieblicher Berufsausbildung von Kfz-Service-mechanikerInnen im Vergleich mit anderen Ausbildungsberufen



7.2 Untersuchung der Ausbildungs- und Vergabepaxis bei BaE

Im Rahmen des Projektes wurden zur Klärung der Zusammenhänge und der Bedeutung der BaE vier zusätzliche Fallstudien durchgeführt, die dazu beitragen sollen, den hohen Anteil öffentlich finanzierter Ausbildung aufzuklären. Zum einen sollen die Rechtsgrundlage und das Verfahren der Förderung von Bildungsträgern in aller Kürze dargelegt werden, zum anderen ist Ziel der zusätzlichen Fallstudien, die Verantwortlichkeiten, die Steuerung, das Controlling und den Umgang mit der BaE durch die Bundesagentur für Arbeit und die Agenturen darzulegen.

Die Fallstudien wurden in Form von Interviews mit Verantwortlichen der Bundesagentur für Arbeit für ausbildungsfördernde Maßnahmen, den Leitungen und

Sachgebietsleitungen von zwei Regionalen Einkaufszentren (REZ) sowie mit einer Teamleiterin der Berufsberatung einer Agentur für Arbeit durchgeführt.

Zusätzlich wurden Dokumente und Datenquellen ausgewertet, die Aufschluss über die Zielgruppe, die Vergabe und die Durchführung der BaE geben; im Einzelnen:

- Sozialgesetzbuch, Drittes Buch (SGB III; vgl. SGB III 2010);
- Geschäftsanweisungen zur außerbetrieblichen Berufsausbildung (BaE) nach den §§ 240, 242, 244, 245 und 246 SGB III (vgl. GA-BaE 2011);
- Ausschreibungen der REZ zu BaE im Zeitraum von Januar bis Juli 2011 (www.evergabe-online.de und www.bund.de);
- Arbeitsmarktberichte und Statistiken der Bundesagentur für Arbeit (vgl. statistik.arbeitsagentur.de);
- zusätzliche Auskünfte der REZ und der BA zu BaE aus internen Statistiken;
- Studien, Präsentationen und Berichte zur BaE und zur öffentlichen Finanzierung der Berufsausbildung.

7.3 Rechtsgrundlage, Koordinierung und Verfahren

Rechtsgrundlage für die Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen (BaE) sind zunächst das Berufsbildungsgesetz (BBiG) und die Handwerksordnung (HwO), auf die sich das Sozialgesetzbuch, drittes Buch (SGB III) bezieht. Insofern obliegt es den zuständigen Stellen (Handwerks- sowie Industrie- und Handelskammern), die Eignung der Berufsbildungsstätten – hier der Bildungsträger – für die Kfz-Service-mechaniker-Ausbildung festzustellen.

Die BaE ist eine Form der Berufsausbildung für förderungsbedürftige Jugendliche, die grundsätzlich ausbildungsreif sind, auf dem Ausbildungsmarkt aber keinen Ausbildungsplatz bekommen konnten und deren Förderbedarf im Vorfeld festgestellt wurde. Die Bedingungen für eine Förderung sind in § 242 SGB III beschrieben (siehe unten); die prinzipielle Ausbildungseignung der Jugendlichen wird im Rahmen der Berufsberatung festgestellt (SGB III 2010; § 30 ff.). § 245 definiert, wer förderungsbedürftig ist. Im Zusammenhang mit der Kfz-Service-mechaniker-Ausbildung sind dies vor allem lernbeeinträchtigte oder sozial benachteiligte Personen, die ohne die Förderung eine Berufsausbildung nicht beginnen, fortsetzen oder erfolgreich beenden können.

Ausgebildet werden darf in allen staatlich anerkannten Ausbildungsberufen einschließlich der zur Erprobung erlassenen Berufe (vgl. GA-BaE 2011, 240.21 Nr. 3). Damit fällt die Erprobung des Kfz-Service-mechanikers/der Kfz-Service-mechanikerin mit unter die durch das SGB III abgedeckten Berufsausbildungen.

§ 242 Außerbetriebliche Berufsausbildung

(1) Maßnahmen, die zugunsten förderungsbedürftiger Jugendlicher als Berufsausbildung in einer außerbetrieblichen Einrichtung durchgeführt werden (außerbetriebliche Berufsausbildung), sind förderungsfähig, wenn

1. dem an der Maßnahme teilnehmenden Auszubildenden auch mit ausbildungsbegleitenden Hilfen eine Ausbildungsstelle in einem Betrieb nicht vermittelt werden kann,
2. der Auszubildende nach Erfüllung der Vollzeitschulpflicht nach den Gesetzen der Länder an einer nach Bundes- oder Landesrecht auf einen Beruf vorbereitenden Maßnahme mit einer Dauer von mindestens sechs Monaten teilgenommen hat und
3. der Anteil betrieblicher Praktikumsphasen die Dauer von sechs Monaten je Ausbildungsjahr nicht überschreitet.

(2) Während der Durchführung einer Berufsausbildung in einer außerbetrieblichen Einrichtung sind alle Möglichkeiten wahrzunehmen, um den Übergang des Auszubildenden auf einen betrieblichen Ausbildungsplatz zu fördern.

(3) Ist ein betriebliches oder außerbetriebliches Berufsausbildungsverhältnis vorzeitig gelöst worden und ist eine Eingliederung in betriebliche Berufsausbildung auch mit ausbildungsfördernden Leistungen nach diesem Buch aussichtslos, kann der Auszubildende seine Berufsausbildung in einer außerbetrieblichen Einrichtung fortsetzen, wenn zu erwarten ist, dass die Berufsausbildung erfolgreich abgeschlossen werden kann.

(4) Wird ein außerbetriebliches Berufsausbildungsverhältnis vorzeitig gelöst, hat der Träger der Maßnahme bereits erfolgreich absolvierte Teile der Berufsausbildung zu bescheinigen.

Ausgebildet wird im Rahmen der BaE entweder in *integrativer* oder in *kooperativer* Form. Bei der integrativen Form übernimmt der Bildungsträger die fachtheoretische sowie die fachpraktische Ausbildung und organisiert betriebliche Ausbildungsphasen mit einer Dauer zwischen minimal 40 und maximal 120 Arbeitstagen pro Ausbildungsjahr.

Bei der kooperativen Form wird die fachpraktische Ausbildung von einem Kooperationsbetrieb durchgeführt, der zudem seine grundsätzliche Bereitschaft zur Übernahme in ein betriebliches Ausbildungsverhältnis nach dem ersten Ausbildungsjahr erklären muss. Der Bildungsträger koordiniert die Ausbildung, ist Vertragspartner und ergreift zusätzliche Maßnahmen (u. a. sozialpädagogische Betreuung), um den Ausbildungserfolg sicherzustellen.

Neben der BaE entstehen auch öffentlich geförderte Ausbildungsplätze durch verschiedene weitere Maßnahmen des Bundes und der Länder (Sonderprogramme und Regelförderung). Diese unterscheiden sich in der Rechtsgrundlage und damit hinsichtlich der Förderorganisation und -abwicklung. Die Form der Berufsausbildung und die damit verbundenen Problematiken der Umsetzung und der Akzeptanz

sind dort vergleichbar. Die Auszubildenden bilden bei den Trägern homogene Gruppen, die auf der Basis von BaE und diverser weiterer Fördermaßnahmen zusammengesetzt sind.

Koordinierung

Die BaE wird auf drei Ebenen koordiniert: erstens durch die Zentrale der Bundesagentur für Arbeit (BA), die bundesweite Regelungen zur rechtlichen und verfahrenstechnischen Umsetzung erarbeitet und die standardisierten Vergabeunterlagen gemeinsam mit der Einkaufsorganisation entwickelt, zweitens durch die Regionalen Einkaufszentren (REZ), die im Auftrag der Arbeitsagenturen (AA) und Jobcenter/Argen im jeweiligen Zuständigkeitsbezirk auf Grundlage der Vergabe- und Vertragsordnung für Leistungen, Teil A (VOL/A) Ausbildungsplätze nach einem Ausschreibungsverfahren bei den Trägern einkauft, und drittens durch die Arbeitsagenturen und Jobcenter selbst, die den Bedarf an BaE-Plätzen im Zuge der Berufsberatung und durch ein Monitoring des regionalen Arbeitskräftemarktes feststellen, die Teilnehmer auswählen und diese während der Ausbildung begleiten.

Es gibt fünf REZ in Deutschland, wobei das REZ Bayern zugleich Kompetenzzentrum für die BaE ist.

Zuständigkeiten der Regionalen Einkaufszentren (REZ)	
REZ	Regionale Zuständigkeit
REZ Bayern	Bayern, Sachsen (Kompetenzzentrum für BaE)
REZ BB/SAT	Berlin-Brandenburg, Sachsen-Anhalt, Thüringen
REZ NORD	Bremen, Hamburg, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen, Schleswig-Holstein
REZ NRW	Nordrhein-Westfalen
REZ SÜDWEST	Baden-Württemberg, Hessen, Rheinland-Pfalz, Saarland

Verfahren

Zentrales Ziel ist es, Ausbildungsmöglichkeiten für Jugendliche zu schaffen, die zuvor auf dem Ausbildungsmarkt entsprechend § 242 SGB III erfolglos geblieben sind. Das REZ ist dabei Dienstleister für die regional agierenden Agenturen für Arbeit und Jobcenter. Agenturen und Jobcenter melden dem REZ den zuvor in Beratungssituationen mit den Jugendlichen ermittelten Bedarf an Ausbildungsplätzen und kaufen die entsprechende Anzahl an Ausbildungsplätzen ein.

Das REZ schreibt nach Prüfung der formalen Richtlinien und Finanzierungsmöglichkeiten für die Einzugsgebiete „Lose“ mit den Ausbildungsplätzen aus, auf

die sich Träger mit einem Konzept bewerben können. Die Bewerbungen werden vom regional zuständigen REZ begutachtet. Die fachliche Begutachtung erfolgt unter Beteiligung der Agenturen, die das jeweilige Ausbildungskonzept beurteilen. Einzelheiten des Verfahrens sind in der Geschäftsanweisung zur Durchführung der Außerbetrieblichen Berufsausbildung (BaE) nach den §§ 240, 242, 244, 245 und 246 SGB III und den Verdingungsunterlagen zu den Ausschreibungen geregelt. Die Förderbedingungen für die Bildungsträger sind ebenso dort geregelt.

Das REZ übernimmt keine steuernden Funktionen hinsichtlich Zuordnungen von Auszubildenden zu Trägern und Berufen. Dafür sind die regionalen Agenturen und Jobcenter zuständig. Die Agenturen ermitteln den Ausbildungsbedarf über die Berufsberatung und ein Monitoring des regionalen Arbeitsmarktes. Die Agenturen haben sicherzustellen, dass es einen regionalen Arbeitsmarkt für Absolventen einer Ausbildung gibt und dass die prinzipielle Eignung des Bewerbers für den Beruf gegeben ist. Sie planen die Anzahl der außerbetrieblichen Ausbildungsplätze einschließlich der Zuordnungen zu Berufen (bei integrativen Maßnahmen) oder Berufsfeldern (bei kooperativen Maßnahmen) in der Regel ca. ein Jahr vor der Ausschreibung durch die REZ. Dabei stimmen sich die Beratungseinrichtungen einer Region (Agenturen, Jobcenter, ArGen) ab.

Die Träger legen mit ihrer Bewerbung auf die ausgeschriebenen Lose ein Konzept vor, aus dem unter anderem auch hervorgehen muss, wie mit den individuellen Schwächen der Auszubildenden umgegangen und wie diese im Rahmen der BaE in betriebliche Ausbildung vermittelt werden sollen.

7.4 Ergebnisse aus den Interviews und Recherchen

Maßnahmeart und Umfang

In den letzten Jahren ist eine zunehmende Tendenz hin zu kooperativen Maßnahmen feststellbar. Dies setzt jedoch voraus, dass die Auszubildenden von Ausbildungsbeginn an in der Lage sind, im betrieblichen Umfeld zurechtzukommen und die Kammern diese Umsetzungsform mittragen. Bei der kooperativen Form sehen die Kammern die Gefahr, dass durch die BaE die Anzahl der regulären betrieblichen Ausbildungsplätze reduziert wird, auch wenn dies nach den Geschäftsanweisungen (GA-BaE 2011, 242.01) ausgeschlossen sein muss.

Der Einkauf von Ausbildungsplätzen für einzelne Ausbildungsberufe (hier Kfz-ServicemechanikerIn) erfolgt nur bei der integrativen Maßnahmeart. Bei der kooperativen Form werden Berufsfelder eingekauft. Der jeweilige Ausbildungsberuf aus dem eingekauften Berufsfeld konkretisiert sich erst nach Zuweisung der Teilnehmer.

Eine Bündelung der ausgeschriebenen Ausbildungsplätze in „Losen“ soll dazu dienen, eine inhaltlich sinnvolle und zugleich wirtschaftlich vertretbare Anzahl an Auszubildenden auf einen Bildungsträger bzw. Anbieter zu konzentrieren. Die Losgröße wird zwischen den Agenturen und dem REZ abgesprochen. Die Mindestlosgröße beträgt aber bei integrativen Maßnahmen in der Regel sechs Teilnehmer bei nicht mehr als zwei Berufen.

Tabelle 68: Eintritte von Teilnehmern in Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen nach § 242 SGB III mit Ausbildungsberuf Kfz-ServicemechanikerIn (DKZ 25212926); Quelle: Sondererhebung der Bundesagentur für Arbeit; Datenstand: Juni 2011

Region	Jahr 2008		Jahr 2009		Jahr 2010	
	BAE § 242 Abs. 2 SGB III – integrativ	BAE § 242 Abs. 2 SGB III – kooperativ	BAE § 242 Abs. 2 SGB III – integrativ	BAE § 242 Abs. 2 SGB III – kooperativ	BAE § 242 Abs. 2 SGB III – integrativ	BAE § 242 Abs. 2 SGB III – kooperativ
Deutschland	216	83	229	163	227	176
Schleswig-Holstein	–	5	*	12	–	23
Hamburg	–	–	–	–	–	–
Niedersachsen	*	*	*	6	5	13
Bremen	–	–	–	–	–	–
Nordrhein-Westfalen	79	31	63	60	80	77
Hessen	*	*	*	14	*	7
Rheinland-Pfalz	–	*	9	9	5	*
Baden-Württemberg	–	–	–	*	–	–
Bayern	19	32	30	44	26	28
Saarland	–	–	–	–	–	–
Berlin	46	–	53	3	58	*
Brandenburg	23	*	23	10	13	10
Mecklenburg-Vorpommern	–	–	–	–	*	–
Sachsen	–	–	3	–	–	*
Sachsen-Anhalt	17	9	15	*	15	5
Thüringen	26	–	29	–	19	8

*) Die erhobenen Daten unterliegen grundsätzlich der Geheimhaltung nach § 16 BStatG. Eine Übermittlung von Einzelangaben ist daher ausgeschlossen. Aus diesem Grund werden bei den zur Verfügung gestellten Daten auch Zahlenwerte kleiner als 3 und Daten, aus denen sich rechnerisch eine Differenz ermitteln lässt, anonymisiert oder zu Gruppen zusammengefasst.

Im Jahr 2011 sind mit Stand vom Juli 2011 insgesamt 770 Kfz-ServicemechanikerInnen-Auszubildende in BaE-Maßnahmen erfasst. Dies sind Auszubildende, die im Jahr 2009 und 2010 ihre Berufsausbildung begonnen haben. 303 werden in kooperativer Form, 467 in integrativer Form ausgebildet (Auskunft der BA; vgl. dazu Tabelle 67 und Tabelle 68). Die Statistiken der REZ weisen die von den Agenturen eingekauften Ausbildungsplätze (Ausschreibungen) aus und nicht die tatsächlich besetzten Ausbildungsplätze.

Insbesondere durch die Ausschreibung von Ausbildungsplätzen in Berufsfeldern bei den kooperativen Maßnahmen ist eine Erfassung der tatsächlich auf Kfz-ServicemechanikerInnen entfallenden Plätze nur schwer darstellbar. Zudem sind zusätzliche Fördermaßnahmen neben der BaE von Relevanz. Die Differenz der Ausbildungsplätze zwischen Tabelle 67 und Tabelle 68 erklärt sich durch die auf anderen Rechtsgrundlagen basierenden Sonderprogramme und Regelfördermaßnahmen des Bundes und der Länder, wie z. B. Ausbildungsplätze, die im Rahmen des vom Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) installierten Programm XENOS oder durch das Ausbildungsprogramm Ost entstehen (vgl. dazu BMAS 2010, S. 31 ff., S. 36 f.).

Qualitätssicherung

Die Bundesagentur für Arbeit hat ein hohes Interesse daran, dass die eingekauften BaE auf dem zugesicherten Qualitätsniveau durchgeführt und etwaige Qualitätsdefizite möglichst frühzeitig erkannt und abgestellt werden.

Die Qualität der Ausbildung soll zunächst durch die regional agierenden Agenturen nachgehalten werden. Einen maßgeblichen Beitrag zur Erfüllung dieses Auftrags leisten die Beratungsfachkräfte der Arbeitsagenturen im Rahmen ihrer Maßnahmebetreuung.

Die Qualität der BaE wird durch die Regionalen Einkaufszentren (REZ) selbst überwacht, indem die Ausbildungspraxis der Bildungsträger mit dem von diesem erstellten und vereinbarten Konzept verglichen wird. Sie sind dabei auf Hinweise der Agenturen und Jobcenter angewiesen, die aus den Gesprächen mit den Jugendlichen und den Bildungsträgern, die darüber hinaus den Agenturen regelmäßig Berichte zum Ausbildungsverlauf vorlegen, Hinweise auf zu überprüfende Ausbildungspraxis erhalten.

Die Regionalen Einkaufszentren führen in enger Abstimmung mit dem jeweiligen Bedarfsträger (Agentur für Arbeit oder Grundsicherungsstelle/Jobcenter) ein Vertrags- und Lieferantenmanagement zur Sicherstellung der vertragsgemäßen Maßnahmedurchführung durch. Dazu gehört auch die Prüfung der geforderten Qualifikation und Berufserfahrung des Personals, welches von den Maßnahme-

trägern eingesetzt werden soll und wird. Die Qualitätssicherung des Vertragsmanagements im REZ setzt bereits ein, bevor die jeweilige Maßnahme begonnen hat. So werden die vom Auftragnehmer vor Maßnahmebeginn einzureichenden Unterlagen und Nachweise zur personellen, räumlichen und sächlichen Ausstattung unter Berücksichtigung der Anforderungen der Leistungsbeschreibung nicht nur durch den Bedarfsträger vor Ort, sondern auch durch das REZ als Vertragspartner geprüft.

Die übergeordnet agierenden „Prüfdienste Arbeitsmarktdienstleistungen“ (AMDL) in Nürnberg, Berlin und Düsseldorf ergänzen und unterstützen die Qualitätssicherungsaktivitäten der anderen Akteure der Qualitätssicherung innerhalb der BA (Arbeitsagentur, Jobcenter und REZ). Schwerpunkt ihrer Arbeit ist die Überprüfung der Durchführungs- bzw. Umsetzungsqualität. Die Prüfkkräfte stellen bei den Einzelprüfungen fest, ob und inwieweit es dem Träger gelingt, die von ihm zugesicherte Konzeption umzusetzen. Letztlich erhält die BA hierdurch Hinweise auf notwendige Veränderungen der Ausschreibungs- und Vergabep Praxis sowie auf Anpassungsbedarf bei den Förderrichtlinien. Die Qualität der Maßnahmen wird durch die Prüfdienste durch die Anwendung eines standardisierten Bewertungssystems ermittelt und in Form einer Prozentzahl ausgewiesen, die im Prinzip den Grad der Übereinstimmung des Vergleichs angibt. Die BaE weist hier für das 1. Quartal des Jahres 2011 im Vergleich zu allen sonstigen SGB-Maßnahmen den höchsten Prozentwert auf (76,63 %).

Nach den Erfahrungen in den Agenturen für Arbeit ist der Anteil der BaE-Plätze, die im Laufe der Förderphase in eine betriebliche Berufsausbildung überführt werden konnten, sehr gering. Er beträgt – regional unterschiedlich – zwischen 3 und 10 %.

Die Übernahmequoten in den ersten Arbeitsmarkt werden prinzipiell auch durch die BA erfasst, können jedoch nicht berufsspezifisch ausgewertet werden. Als Eingliederungsquoten in den ersten Arbeitsmarkt sechs Monate nach Maßnahmenaustritt macht die Agentur folgende Angaben, wobei hier zu beachten ist, dass Bezugsgröße für die Eingliederungsquote die „recherchierbaren Austritte“ aus der Maßnahme sind (vgl. Statistik der BA). Die BA stellt hierzu eine „vergleichsweise geringe Eingliederungsquote“ von 38 Prozent durch BaE im Jahr 2009 fest (vgl. BA 2010, S. 10).

Die Ausschreibungen erfolgen beim integrativen Modell berufsbezogen (also auch speziell zu Kfz-ServicemechanikerInnen), beim kooperativen Modell nur berufsfeldbezogen (z. B. Berufsfeld Metalltechnik) und werden erst mit Besetzung mit den Teilnehmern bei den Trägern einzelnen Berufen zugeordnet.

Tabelle 69: Eingliederungsquoten in den ersten Arbeitsmarkt von BaE-Maßnahmen

BaE (§ 242 SGB III) integrative Durchführungsform					
Regionaldirektion	2005	2006	2007	2008	2009
Nord	23,0	23,5	30,6	27,4	28,4
Niedersachsen-Bremen	23,3	27,4	33,7	40,8	35,9
Nordrhein-Westfalen	23,4	33,3	38,0	42,7	31,7
Hessen	18,8	34,3	33,2	34,7	31,7
Rheinland-Pfalz/Saarland	37,0	44,0	43,2	43,2	35,3
Baden-Württemberg	22,2	41,3	46,9	43,0	38,2
Bayern	44,0	47,8	54,3	51,1	39,7
Berlin-Brandenburg	19,5	25,6	25,4	25,6	25,9
Sachsen-Anhalt/Thüringen	9,3	19,5	27,8	24,9	25,4
Sachsen	11,0	19,9	26,3	25,9	25,4

BaE (§ 242 SGB III) kooperative Durchführungsform					
Regionaldirektion	2005	2006	2007	2008	2009
Nord	23,7	35,4	44,1	42,5	43,3
Niedersachsen-Bremen	18,6	28,9	34,8	43,6	42,8
Nordrhein-Westfalen	32,9	36,4	42,5	43,5	39,4
Hessen	29,2	35,0	40,1	42,5	41,2
Rheinland-Pfalz/Saarland	33,3	43,9	46,4	42,3	38,5
Baden-Württemberg	39,7	51,8	48,7	54,3	48,9
Bayern	45,2	44,8	43,6	53,0	47,6
Berlin-Brandenburg	-	36,4	45,2	42,4	29,1
Sachsen-Anhalt/Thüringen	20,0	15,4	15,9	39,5	33,0
Sachsen	-	100,0	42,9	34,6	23,4

Quelle: http://www.arbeitsagentur.de/nn_257022/zentraler-Content/A01-Allgemein-Info/A013-Statistik/Allgemein/Nutzung-von-Qualitaetserkennnissen-im-Vergabeverfahren.html; Stand: 19.07.2011

Für das REZ Nord sind gezielt Ausschreibungen seit dem 01.09.2008 für Kfz-Service-mechanikerInnen in den zugehörigen fünf Bundesländern erfolgt, die hier exemplarisch dokumentiert werden können. Beim Kooperationsmodell wird auch dort nur berufsfeldbezogen ausgeschrieben, also für das Berufsfeld Metalltechnik, Elektrotechnik usw. Plätze werden bei diesem Modell nur gefördert, wenn sich daran Betriebe mit Ausbildungsplätzen beteiligen. Bei diesem Modell wird bei der Vergabe nicht erfasst, welche Berufe bei Anbietern letztlich ausgebildet werden. Darin können

Kfz-Service-mechanikerInnen mit aufgehoben sein, müssen es aber nicht. Das Regionale Einkaufszentrum (REZ) ist deshalb nicht in der Lage, Auskunft zu geben, ob und wie viele Kfz-Service-mechaniker-Plätze beim Kooperationsmodell vergeben werden: „Die Konkretisierung der Berufe aus den Berufsfeldern erfolgt in den Agenturen für Arbeit bzw. Jobcentern durch die jeweiligen Beratungsfachkräfte im Zusammenhang mit der individuellen Beratung der Ausbildungssuchenden“ (Aussage des REZ-Leiters).

Für den Einzugsbereich des REZ können Ergebnisse des integrativen Modells differenziert dargestellt werden. Laut Auskunft des Ansprechpartners wurden 2009 und 2010 insgesamt zweimal sechs Kfz-Service-mechaniker-Plätze zur Förderung im engeren Einzugsbereich der Arbeitsagentur ausgeschrieben. Dafür gab es allerdings keine Angebote von Interessenten. Die Ausschreibungen in den drei im Einzugsbereich des REZ liegenden Bundesländern seit 01.09.2008 führten in der Summe zu 60 Plätzen, die sich wie folgt verteilen:

Schleswig-Holstein: (Handwerkskammer)	18
Mecklenburg-Vorpommern: (Freie Bildungsträger)	38
Niedersachsen: (Handwerkskammer)	4
Summe:	60

Auffallend ist dabei, dass die Zahlen an den einzelnen Standorten in den drei Ausschreibungsperioden seit 2008 sehr stabil waren. Die vierte Periode im Jahr 2011 ist noch nicht abgeschlossen.

Feststellbar ist, dass im betreffenden REZ innerhalb des integrativen Modells bei durchschnittlich 16 Plätzen pro Jahr keine größeren Zahlen bei der Kfz-Service-mechaniker-Ausbildung erreicht wurden. Im Einzugsbereich einer Agentur konnte beispielsweise im Jahr 2008 von drei ausgeschriebenene Kfz-Service-mechaniker-Plätzen nur einer besetzt werden. Gleichzeitig stabilisiert sich dort die Entwicklung auf diesem niedrigen Niveau. In den Folgejahren konnten die ausgeschriebenene BaE-Plätze dann meist auch besetzt werden. Zu berücksichtigen ist, dass die Agenturen die Verteilung der BaE-Plätze auf Ausbildungsberufe in Abhängigkeit der regionalen Bedingungen und Voraussetzungen recht unterschiedlich handhaben. Dort, wo Bildungsträger den Agenturen eine Ausbildung zur Kfz-Service-mechanikerIn vorschlagen, werden diese auch häufiger in die Ausschreibungen aufgenommen. Die Agenturen entscheiden allerdings bei der Verteilung der Plätze auf Berufe und Berufsfelder prinzipiell unabhängig von den von Trägern gemachten Vorschlägen.

Tabelle 70: Realisierte Ausbildungsplätze „Kfz-Service-mechanikerInnen“ im Rahmen der integrativen BaE (§ 242 SGB III) seit 2008 im Einzugsbereich eines REZ

Bedarfsträger	RD-Bezirk	Anzahl TN Kfz-Service-mechanikerIn	Beginn der Maßnahme
AA A	Nord	3	01.09.2008
ARGE A	Nord	3	01.09.2008
AA B	Nord	10	01.09.2008
AA C	Nord	3	01.09.2009
ARGE A	Nord	3	01.09.2009
AA B	Nord	10	01.09.2009
AA A	Nord	3	01.09.2009
ARGE A	Nord	3	01.09.2009
AA B	Nord	10	01.09.2009
ARGE B	NSB	2	01.09.2010
ARGE B	NSB	2	01.09.2011
AA B	Nord	8	01.09.2011
Gesamt		60	

Auffällig ist, dass die Handwerkskammern zu den wichtigen Anbietern gehören. Die Bildungszentren des Handwerks schlagen den Agenturen die Berufsausbildung zur Kfz-Service-mechanikerIn vor, woraufhin diese in einigen Bezirken den Ausbildungsberuf überhaupt erst mit aufgenommen haben.

Mit der „Durchstiegsgarantie“ (Verordnung 2004, § 3) gehen die Agenturen ebenfalls unterschiedlich um. Dabei scheinen die Bildungsträger eine nicht unbedeutende Rolle zu spielen. Berücksichtigen diese die Durchstiegsgarantie in ihrem Angebot, wird diese im Vertrag zwischen Träger und Agentur auch festgehalten. Dies scheint allerdings keine durchgängige Praxis zu sein, wie aus den Fallstudien heraus in Erfahrung gebracht werden konnte. Im Einzugsbereich einer Agentur konnten drei in der Abschlussprüfung erfolgreiche Kfz-Service-mechaniker eine Anschlussausbildung zum Kfz-Mechatroniker in einem Betrieb beginnen. Dort war die Durchstiegsgarantie Bestandteil des Vertrags.

7.5 Zusammenfassung der Untersuchung der außerbetrieblichen Ausbildung

Der Anteil staatlich geförderter Ausbildungsplätze ist beim Kfz-Servicemechanikerprofil überdurchschnittlich hoch. Eine Überführung einer außerbetrieblichen Berufsausbildung in eine reguläre betriebliche Berufsausbildung ist mit 3 bis 10 % sehr niedrig und die Akzeptanz des Ausbildungsprofils sinkt umso mehr, je verbreiteter die Kfz-ServicemechanikerIn-Ausbildung bei Trägern ist. Die Handhabungspraxis zur Ermöglichung der Fortsetzung der Kfz-Mechatroniker/-in-Ausbildung ist uneinheitlich und signalisiert eine nicht ausreichende Verbreitung von Informationen über das bzw. eine uneinheitliche Auslegung der rechtlichen Grundlagen des Ausbildungsprofils bei SchülerInnen, Auszubildenden, BerufsberaterInnen und auch VertreterInnen der Bildungsträger. Die teils starke Zunahme außerbetrieblicher Ausbildungsverhältnisse bei unterschiedlichen Trägern zeigt, dass das Profil teils als attraktiver Ausbildungsmarkt für Träger verstanden wird.

8. Zusammenfassung der Ergebnisse

Die dargestellten Ergebnisse schriftlicher Befragungen und qualitativer Untersuchungen (Fallstudien) werden hier entlang der Forschungsfragen strukturiert und zusammenfassend dargelegt.

Folgende Feststellungen können auf der Grundlage der Ergebnisse der vorliegenden Studie mit Bezug zu den acht zugrunde liegenden Forschungsfragen zusammenfassend getroffen werden:

1. **Bedarf** an Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen mit einem gegenüber dem Kfz-Mechatroniker/der Kfz-Mechatronikerin verminderten Qualifikationsprofil

Das in der schriftlichen Befragung zum Ausdruck gekommene Einstellungsverhalten der Betriebe ist widersprüchlich (vgl. Abschnitt 5.2.5). Etwa die Hälfte der Betriebe sieht einen Bedarf an niedrigeren Qualifikationsniveaus (43,2 %, vgl. Tabelle 27); tatsächlich eingestellt werden im eigenen Betrieb eher höher Qualifizierte, mindestens jedoch Kfz-MechatronikerInnen (vgl. Tabelle 30). Die Fallstudien zeigen, wie dieses Verhalten zu erklären ist: nur große Betriebe (die in der schriftlichen Befragung überrepräsentiert sind) und darunter vor allem Nutzfahrzeugbetriebe sehen für niedriger Qualifizierte prinzipiell Einsatzmöglichkeiten. Aber auch diese Betriebe können nur einen geringen Anteil gering qualifizierter Mitarbeiter „verkräften“ und setzen für die Kernbelegschaft auf Kfz-MechatronikerInnen. Dort, wo ein Bedarf für Kfz-ServicemechanikerInnen vermutet werden konnte – nämlich für den Schnell-service und insbesondere die in diesem Segment zu verortenden Werkstattketten –, werden so ausgebildete Fachkräfte grundsätzlich nicht eingestellt (vgl. Abschnitte 6.1.4 und 6.1.5).

2. **Passung** des Qualifikationsprofils zu den Qualifikationsanforderungen in Kfz-Betrieben

Betriebe jeglicher Größe und Betriebsorganisation verneinen die Passung des Qualifikationsprofils von Kfz-Servicemechanikern/Kfz-Servicemechanikerinnen zu den existierenden Anforderungen in ihren Werkstätten. Dies gilt hinsichtlich der in den Fallstudien und den schriftlichen Befragungen identifizierbaren tatsächlich realisierten Arbeitsorganisation und Arbeitsteilung (vgl. auch Tabelle 24: überwiegend Allrounder-Organisation und Tabelle 25: in der Regel keine Aufteilung der Arbeiten), der zukünftigen Entwicklung der Arbeitsfelder (vgl. Abbildung 17, Zunahme an Diagnoseaufgaben) und auch bezüglich des wirtschaftlichen Einsatzes von Fachkräften in der Werkstatt unter Qualitätsansprüchen und bei Verbundarbeiten (vgl. Abschnitt 5.2.4, S. 76). Den betrieblichen Kontexten eher fern stehende Ausbildungsbeteiligte (AusbilderInnen bei Bildungsträgern, Lehrkräfte, Verantwortliche

bei Kammern) hingegen sind von einer Passung des Profils und Einsatzmöglichkeiten für Kfz-Service-mechanikerInnen in bestimmten Werkstatttypen (Schnellservice, Reifenhandel) überzeugt. Werden die von diesen Gruppen genannten Werkstatttypen jedoch befragt, stellen sich diese Vermutungen als falsch heraus (vgl. z. B. Fall 3-2). Die von Facharbeitern/Facharbeiterinnen zu bearbeitenden Aufgaben im Kfz-Bereich werden immer komplexer, die Systeme der Fahrzeuge immer vernetzter. Mechanische Tätigkeiten lassen sich bei der Arbeit nicht aus dem Auftrag separieren und erfordern ein ganzheitliches Erfassen der Zusammenhänge am Fahrzeug. Selbst in Betrieben, die sich prinzipiell vorstellen könnten, Kfz-Service-mechanikerInnen zu beschäftigen, wird betont, dass unabhängig von der Art des Abschlusses zwei Jahre Ausbildung nicht ausreichen, selbst dreieinhalb Jahre noch knapp bemessen wären und Erfahrung eine enorm wichtige Komponente für kompetentes Handeln der MitarbeiterInnen ist.

3. Parallelität der Ausbildung von Kfz-Service-mechanikern/Kfz-Service-mechanikerinnen und Kfz-Mechatronikern/Kfz-Mechatronikerinnen

Argument 1: Die Parallelität der Ausbildung wird in nahezu allen Fällen als Bedingung für die Ermöglichung einer Fortführung der Ausbildung als Kfz-MechatronikerIn und damit als unabdingbar bezeichnet, weil letztlich nur das Profil Kfz-MechatronikerIn in den Werkstätten einsetzbar ist. Das Aufrechterhalten der Durchstiegsoption wird sowohl von Betrieben, insbesondere aber auch von Ausbildern/Ausbilderinnen bei Bildungsträgern und Lehrkräften eingefordert. Die befragten Auszubildenden sehen in der Parallelität ebenfalls die Chance, ihren eigentlichen Wunschberuf Kfz-MechatronikerIn noch erlernen zu können.

Argument 2: Für einen zweijährigen Ausbildungsberuf im Kfz-Sektor, der zu einer Beschäftigungsfähigkeit schwächerer Jugendlicher führen soll, wäre ein anderes Profil erforderlich als bisher. Der Berufsausbildungsabschnitt nach zwei Jahren der Kfz-Mechatroniker-Ausbildung ohne Änderungen und Anpassungen der Ausbildungsinhalte und der Lernfelder in der Schule führt nach Aussage der Befragten nicht zu einer Qualifikation, die in Kfz-Werkstätten gebraucht wird.

Argument 3: Aus schulorganisatorischer Sicht gibt es widersprüchliche Angaben zu dieser Fragestellung. In Berufsschulen mit gemischten Klassen kann die Parallelität als Voraussetzung für diese Form des Unterrichts gelten, die zum Teil bewusst gewählt wird, um starke und schwache Auszubildende zu mischen und so eine positive Wirkung für das Lern- und Sozialverhalten zu erzielen. Andererseits wird in Schulen mit getrennten Klassen eher darauf verwiesen, dass die auszubildenden Kfz-Service-mechanikerInnen andere Lernvoraussetzungen mitbringen und daher anders unterrichtet werden müssen. Die Parallelität kann in diesen Fällen hinderlich sein, da die zur Verfügung stehende Unterrichtszeit und die Inhalte nicht für die Zielgruppe angemessen sind.

4. Notwendige **Ergänzungen** der Ordnungsmittel zum Kfz-Servicemechaniker/ zur Kfz-Servicemechanikerin

Dieser Frage wird von Betriebsvertretern der Kfz-Mechatroniker-Ausbildung eher wenig Bedeutung beigemessen, da sie einerseits mit dem Profil des Kfz-Mechatronikers/der Kfz-Mechatronikerin eigentlich zufrieden sind und keine Notwendigkeit für einen zweijährigen Beruf sehen, und andererseits, weil sie die Ausbildung in jedem Fall entlang der tatsächlich anfallenden Aufgaben organisieren und überzeugt sind, benötigte Qualifikationen unabhängig von den Ordnungsmitteln und sogar unabhängig vom gewählten Ausbildungsprofil (MechatronikerIn/ServicemechanikerIn) zu vermitteln.

Ergänzungen und Änderungen der Ordnungsmittel werden hingegen eher von Lehrkräften und AusbilderInnen außerbetrieblicher Bildungseinrichtungen gewünscht. So werden eine neue Anordnung und andere Zeitvorgaben für die Lernfelder gewünscht. Mehr Bedeutung sollten demnach mechanische und systemische Grundlagen bekommen, Elektronik und Diagnose sollten weiter in den Hintergrund treten, weil diese Inhalte die Zielgruppe der schwächeren Jugendlichen oftmals überfordern. Auch Grundlagen der Werkstoffbearbeitung werden von außerbetrieblichen Ausbildern als Ergänzung gefordert und werden teilweise auch bei überbetrieblichen Lehrgängen wieder stärker berücksichtigt. Als „systemische Grundlagen“ sind vertiefte Auseinandersetzungen mit den technischen und arbeitsorganisatorischen Zusammenhängen bei Aufgabenstellungen des Service und der Reparatur anzusehen. Dies wurde beispielsweise bezüglich Reparaturaufgaben an der Aufhängung und Dämpfung (Stoßdämpfer), Motor-, Kupplungs- und Getriebereparaturen sowie Aufgabenstellungen in der Bordspannungsversorgung (Generator, Ladestrommanagement) und Beleuchtung geäußert.

5. **Umfang** der Abschlussprüfung der Kfz-Servicemechaniker/-in-Ausbildung

Die Akzeptanz des Berufes ist von anderen Kriterien abhängig als der Abschlussprüfung und deren Umfang. Eine Veränderung wäre als Konsequenz dann vorzunehmen, wenn die Ausbildungsinhalte verändert würden. Aus Sicht der Prüfenden würde eine Veränderung den Prüfungsaufwand deutlich erhöhen.

Teilweise wird von zu hohen Anforderungen berichtet, die die Berufsschulen an die Auszubildenden stellen. Dieses führt zu schlechten Benotungen der schwachen Auszubildenden, obwohl die Betriebe mit deren Leistungen durchaus zufrieden sind. Diese Problematik könnte durch eine Anpassung der Prüfung gemindert werden, würde aber auch eine inhaltliche Änderung der Ordnungsmittel voraussetzen. Würde der Prüfungsumfang hinsichtlich der in § 11 (Verordnung 2009) geforderten Arbeitsaufgaben reduziert (Argumentationsperspektive: Ausrichtung auf die Leistungsfähigkeit der Zielgruppe), wird damit der Durchstieg zum Kfz-Mechatru-

niker/zur Kfz-Mechatronikerin und auch die Beschäftigungsfähigkeit der Prüflinge noch stärker infrage gestellt. Würde er um weitere Inhalte erweitert, entsprächen die Prüfungsanforderungen denen der Kfz-MechatronikerInnen (Argumentationsperspektive: Ausrichtung auf Beschäftigungsfähigkeit; vgl. dazu insbesondere Abschnitt 5.5).

6. Wandel im Reparatur- und Servicegeschäft und erforderliche Neuausrichtung der Ausbildungsberufe in der Kfz-Branche

Ein Wandel bei der Werkstattorganisation in Richtung arbeitsteiliger Konzepte ist nicht festzustellen. Auch wenn solche Pläne existieren, werden sie auf der Ebene der Kfz-Betriebe nicht verfolgt. Sollte es zu einer Forcierung reiner Serviceangebote kommen, können die Erfahrungen der bereits nach diesem Modell arbeitenden Schnellserviceketten zugrunde gelegt werden, die einen Einsatz von Kfz-Servicemechanikern/Kfz-Servicemechanikerinnen ablehnen, da auch bei Standardarbeiten flexible und umfassend ausgebildete Fachkräfte benötigt werden, um die Qualität der Arbeiten sicherzustellen. Die technologische Entwicklung des Kraftfahrzeugs hat sich mittlerweile stark modularisiert entfaltet. Modulbauweisen und darauf bezogene Austauschkonzepte sind bereits heute verwirklicht und fordern von den Fachkräften in der Kfz-Werkstatt weniger Detailkenntnisse zu den verbauten Baueinheiten und mehr Kompetenzen für fehlerfreies und vorausschauendes Arbeiten (Servicequalität) unter Beachtung technischer Zusammenhänge. Dies gilt insbesondere für die vermeintlich einfachen Austauschreparaturen, die in der Regel im Zusammenhang mit Verbundarbeiten stehen.

7. Die mit der Ausbildung zum Kfz-Servicemechaniker/zur Kfz-Servicemechanikerin erreichte **berufliche Handlungsfähigkeit**

Eine vollwertige Beschäftigung zweijährig ausgebildeter Kfz-ServicemechanikerInnen in Kfz-Betrieben halten alle Befragten für nicht realisierbar. Die Ausbildungsdauer von zwei Jahren wird als zu kurz angesehen; selbst eine Ausbildungszeit von dreieinhalb Jahren, wie beim Berufsprofil Kfz-MechatronikerIn, qualifiziert noch nicht für alle Aufgaben in einer Kfz-Werkstatt. Korrespondierend mit den Ergebnissen der Forschungsfragen 1 und 2 ist festzustellen, dass mit der Ausbildung zum Kfz-Servicemechaniker/zur Servicemechanikerin keine berufliche Handlungsfähigkeit erreicht wird, mit der die Anforderungen einer Kfz-Werkstatt erfüllt werden können.

Der im Rahmen dieser Untersuchung feststellbare Verbleib ausgebildeter Kfz-ServicemechanikerInnen verdeutlicht dieses. Entweder haben diese ihre Ausbildung zum Kfz-Mechatroniker/zur Kfz-Mechatronikerin fortgesetzt (vgl. Abschnitt 5.4.2), verbleiben nicht – wie in den Fallstudien berichtet – auf schlecht bezahlten

Arbeitsplätzen, sobald sie durch Berufserfahrung eine der Kfz-Mechatroniker-Qualifikation entsprechende Handlungsfähigkeit entwickelt haben und erfahren selbst bei Fast-Fit-Ketten keine Akzeptanz, oder sie sind in mehr oder weniger affinen Beschäftigungsfeldern mit sehr eingeschränkten Tätigkeiten beschäftigt (vgl. Abschnitte 5.2.4 und 5.3.3). Der längerfristige Verbleib (vgl. die Anmerkungen zu Forschungsfrage 7 in Kapitel 3) wurde bis zum Zeitpunkt der Berichtsstellung nicht systematisch durch eine Längsschnittstudie untersucht.

8. Chancenverbesserung durch die Ausbildung für schwächere Jugendliche

Eine Verbesserung der Chancen der eher schwächeren Jugendlichen muss differenziert hinsichtlich des Ausbildungsmarktes und hinsichtlich des Arbeitsmarktes betrachtet werden. Die Ergebnisse dieser Studie zeigen eine Chancenverbesserung hinsichtlich des Einstiegs in eine Berufsausbildung an, wobei hier sogar eher kleine Kfz-Betriebe eine Ausbildungsbereitschaft signalisieren (vgl. Abschnitt 5.3.3).

Die Tendenz, bei öffentlich geförderten Berufsausbildungen nur noch den Kfz-Servicemechaniker/Kfz-Servicemechanikerin anzubieten, verringert die Chancen der Absolventen/Absolventinnen eher, da AusbilderInnen bei Bildungsträgern von einer deutlich besseren Übergangsquote von außerbetrieblich ausgebildeten Kfz-Mechatronikern/Kfz-Mechatronikerinnen in eine betriebliche Beschäftigung sprechen, die stark zurückgegangen ist, seitdem vorrangig Kfz-ServicemechanikerInnen außerbetrieblich ausgebildet werden. Ein geförderter Durchstieg wird nur in den seltensten Fällen angeboten.

Eine Verbesserung der Chancen auf dem Arbeitsmarkt ist nicht gegeben, da Betriebe nur in geringem Maße Kfz-ServicemechanikerInnen einstellen (vgl. Tabelle 30) und die Einstellungsbereitschaft mit steigender Verbreitung des Ausbildungsprofils sogar eher sinkt (vgl. die Situation in Berlin; Fälle 16-1 bis 17-3).

9. Schlussfolgerungen

Akzeptierter Einstieg für die Ausbildung zum Kfz-Mechatroniker/zur Kfz-Mechatronikerin ohne nennenswerte Beschäftigungsaussichten

Erkennbar ist, dass das Profil Kfz-ServicemechanikerIn als zielgruppenspezifischer Ausbildungsberuf teilweise – aber nur eingeschränkte – Akzeptanz erfährt, ein Berufsabschluss in diesem Beruf jedoch nicht zu ausreichenden Beschäftigungsaussichten führt. Obwohl prinzipiell Beschäftigungsmöglichkeiten für eingeschränkte Aufgabenstellungen in den Werkstätten denkbar sind (43,2 % der befragten Betriebe bejahen dies), werden diese nicht geschaffen, weil dies ineffiziente Arbeitsstrukturen nach sich ziehen würde. Das Profil wird von den Befragten nicht als Erwerbsberuf anerkannt. Ein nennenswerter Bedarf an Beschäftigten mit Kfz-Servicemechaniker-Qualifikation ist nicht nachweisbar. In der schriftlichen Befragung haben nur 9,1 % der Betriebe angegeben, dass sie in den vergangenen fünf Jahren einen Kfz-Servicemechaniker/eine Kfz-Servicemechanikerin eingestellt haben und in den Fallstudien wurde durchgängig berichtet, dass man solche nur dann einstellen würde, wenn sie die gleichen Arbeiten in der Werkstatt wahrnehmen können wie Kfz-MechatronikerInnen. Diese Haltung wurde auch von denjenigen eingenommen, die selbst Kfz-ServicemechanikerInnen ausbilden. Als wesentlich deutlichere Tendenz ist aus den schriftlichen Befragungen sowie den Fallstudien heraus der Bedarf an höherwertigen Qualifikationsprofilen festzustellen. Hier wird die Qualifikation von Kfz-Mechatronikern/Kfz-Mechatronikerinnen eher als Mindestqualifikation für die Arbeit in Kfz-Werkstätten benannt. Dort, wo Beschäftigungsfelder in den Bereichen des Schnellservice und des segmentierten Services (Werkstattketten) vermutet werden, sind die Beschäftigungsmöglichkeiten sogar als noch geringer einzuschätzen als in großen Betrieben, die tatsächlich stärker arbeitsteilig arbeiten wollen und können. Die Faktoren „arbeitsteilige Arbeitsorganisation“ und „großer Betrieb“ müssen sogar mit der Einschränkung auf den Nutzfahrzeugbereich kombiniert sein, damit eine nennenswerte Einstellungsbereitschaft erkennbar wird (vgl. Fallstudie 18 im Vergleich zu Fallstudie 5).

Veränderungsvorschläge für die Ausbildungsstruktur (Dauer, Parallelität, Inhalte der Ordnungsmittel, Prüfungsgestaltung) werden von den Befragten nahezu durchgehend in die Richtung des Profils Kfz-MechatronikerIn unterbreitet (längere Ausbildungsdauer, Beibehaltung einer inhaltlich identischen Ausbildung in beiden Ausbildungsberufen in den ersten beiden Jahren, Ergänzung der Ordnungsmittel mit Inhalten des Ausbildungsprofils der Kfz-MechatronikerInnen). Bei der Prüfungsgestaltung wird überwiegend widersprüchlich für eine Anpassung der Prüfungsaufgaben an die Fähigkeiten der Zielgruppe der schwächeren Jugendlichen plädiert.

Zugleich wird jedoch eine Anschlussfähigkeit an die Ausbildung zum Kfz-Mechatroniker/zur Kfz-Mechatronikerin gefordert.

Die hohen Auszubildendenzahlen bundesweit kommen durch öffentlich finanzierte Ausbildungsplätze zustande

Von 1.776 neuen Ausbildungsverhältnissen im Jahr 2009 waren etwa 774 öffentlich gefördert (43,6%), was im Vergleich zu anderen zweijährigen Berufen sehr hoch ist (vgl. Abbildung 46). Aus den Fallstudien und aus der Analyse der bundesweiten Ausbildungsverhältnisse geht hervor, dass es vor allem in den ostdeutschen Ländern, aber auch in Hamburg, Bayern und in Baden-Württemberg kaum Ausbildungsverträge gibt, die direkt mit Handwerksbetrieben geschlossen werden. Stattdessen überwiegen Ausbildungsverhältnisse mit außerbetrieblichen Trägern. In Nordrhein-Westfalen beträgt der Anteil der Ausbildungsverträge mit Trägern mittlerweile 27% (2009) bis 29% (2008); im Jahr 2007 waren es sogar 34%. In Baden-Württemberg werden von der Handwerkskammer praktisch keine Berufsausbildungsverträge zum Kfz-Servicemechaniker/zur Kfz-Servicemechanikerin geschlossen. Stattdessen tragen die Träger die Ausbildungsverhältnisse über die IHK ein. Von 87 Neuabschlüssen in Baden-Württemberg im Jahr 2008 entfielen 81 auf Industrie und Handel, wobei der Schwerpunkt dieser Ausbildungsplätze auf einen Automobilhersteller entfällt (vgl. Fall 20-1). Auch in Bayern sind kaum Ausbildungsbetriebe ausfindig zu machen, die nicht von besonderen Rahmenbedingungen und Ursachen ausgehend Kfz-ServicemechanikerInnen ausbilden. In Berlin sind nach Auskunft der Kfz-Innung auch im Jahr 2010 wieder über 200 Verträge mit Trägern geschlossen worden.

Mögliche Konsequenzen einer Nicht-Fortführung der Erprobungsverordnung

Sollte die Evaluation des Erprobungsberufs „Kfz-ServicemechanikerIn“ so ausfallen, dass die Erprobungsverordnung nicht in Dauerrecht überführt wird, dann stellt sich die Frage, wie der Berufsabschluss zu bewerten und die bisherigen Absolventen und Absolventinnen im Bildungs- und Beschäftigungssystem zu verorten sind.

Zur Absicherung der Verwertbarkeit der erworbenen Qualifikationen in der Ausbildung zum Kfz-Servicemechaniker/zur Kfz-Servicemechanikerin wären folgende Maßnahmen erforderlich:

1. In den Ausbildungsverordnungen der Ausbildungsberufe Kfz-MechatronikerIn, ZweiradmechanikerIn, MechanikerIn für Land- und Baumaschinentechnik, Karosserie- und FahrzeugbaumechanikerIn, MechanikerIn für Karosserieinstandhaltungstechnik, MechanikerIn für Reifen- und Vulkanisationstechnik muss die Anrechenbarkeit des Abschlusses zum Kfz-Servicemechaniker/zur Kfz-Serviceme-

mechanikerin nach § 5, Abs. 2, Nr. 3 BBiG festgeschrieben werden (zwei Jahre für Kfz-MechatronikerIn entsprechend § 12 (2); anderthalb Jahre für die anderen Ausbildungsberufe entsprechend der Regelung in § 12 (3) der Verordnung für Kfz-ServicemechanikerInnen). Zumindest bedarf es einer Regelung für den Umgang mit Personen, die ihren Abschluss im Zusammenhang mit einer anderen Berufsausbildung verwerten wollen.

2. Für den Fall, dass die zuständigen Fachministerien die Kfz-Servicemechaniker/zur Kfz-Servicemechanikerin für ausreichend erachten werden, um Arbeiten an emissionsrelevanten (Abgasuntersuchung, Klimaanlage) und sicherheitsrelevanten (Airbag, Gurtstraffer) Systemen durchzuführen, ist der Zugang zu entsprechenden Fortbildungsmaßnahmen und -angeboten durch Regelungen sicherzustellen.

10. Empfehlungen und Szenarios zur zukünftigen Struktur der fahrzeugtechnischen Berufe

Aufgrund der Ergebnislage lassen sich zwei Szenarien beschreiben, mit denen die Anforderung nach beschäftigungsfähigen Abschlüssen einerseits und für die Zielgruppe der schwächeren Absolventen allgemeinbildender Schulen die Chance auf eine erfolgreiche Berufsausbildung in der Kfz-Branche eröffnende Ausbildungsstruktur andererseits eingelöst werden können. In beiden Szenarien wird die Eigenständigkeit des Erprobungsberufes aufgegeben.

10.1 Szenarios zum Umgang mit dem Ausbildungsprofil

Szenario 1: Integrationsmodell – Integration des Kfz-Servicemechanikers/der Kfz-Servicemechanikerin in den Beruf Kfz-MechatronikerIn

In diesem Fall wird der Erprobungsberuf Kfz-ServicemechanikerIn in das Profil der Kfz-MechatronikerIn überführt. Das Profil des Berufs Kfz-MechatronikerIn erhält eine ausdrückliche Service-Profilierung als Schwerpunkt oder Fachrichtung, wird also im Vergleich zum Originalprofil merklich verändert. Für die Zielgruppe der schwächeren Jugendlichen gibt es dann die Möglichkeit, dass sie in diesem Profil ausgebildet werden. Von dort entfalten sie dann ihre Fähigkeiten in einer den Anforderungen angemessenen Ausbildungszeit von dreieinhalb Jahren sowie anschließend im Berufsleben und können sich über die verschiedenen Wege weiter qualifizieren (notwendige Schulungen für die Durchführung von Abgasuntersuchungen, den Klimaanlage-Service oder für Arbeiten an Sicherheitseinrichtungen wahrnehmen, sich zum Kfz-Servicetechniker/zur Kfz-Servicetechnikerin oder auch Kfz-TechnikermeisterIn fortbilden). Die Kfz-Betriebe bilden bei diesem Szenario stärker auf den quantitativ dominierenden Kern der Aufgabenstellungen hin aus, also für Wartung, Inspektion und Reparatur in systemischen Arbeitszusammenhängen (auch Verbundarbeiten werden beherrscht). Nach der Ausbildung werden die Auszubildenden in diesen Aufgabenfeldern beschäftigt.

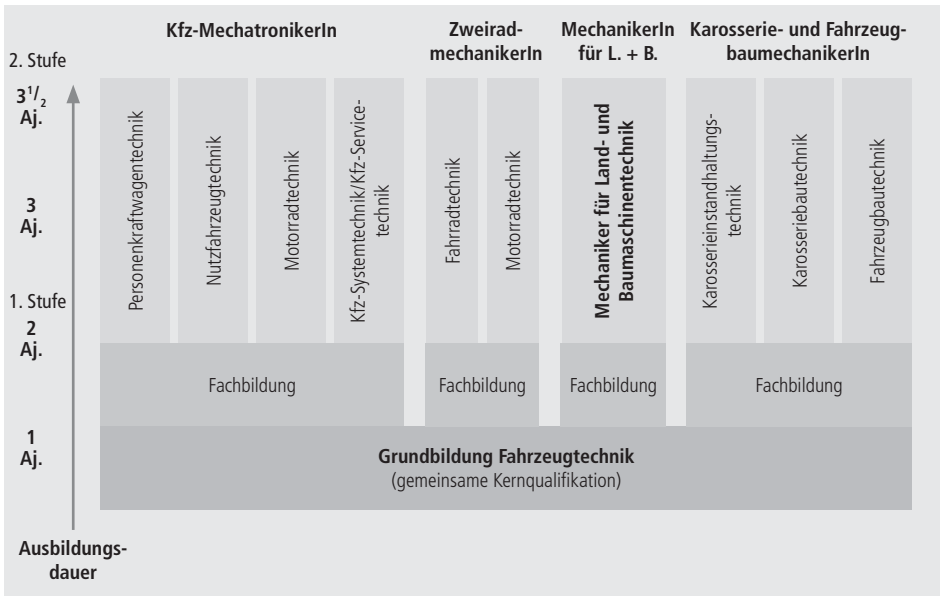
Dieses Szenario ist durch die folgenden Merkmale gekennzeichnet:

- Kfz-ServicemechanikerIn wird nicht in Dauerrecht überführt;
- Es findet ein Neuordnungsverfahren der fahrzeugtechnischen Berufe statt;
- Kraftfahrzeugsystemtechnik bzw. Kraftfahrzeugservicetechnik³⁶ wird neuer Schwerpunkt oder neue Fachrichtung im Profil Kfz-MechatronikerIn; der Schwer-

36 Alternativ: Kraftfahrzeugsystemmechanik um a) die Veränderung gegenüber der Bezeichnung des Erprobungsberufes deutlich zu machen und b) die neue Profilierung auf die „Mechanik“ zu kennzeichnen.

punkt Fahrzeugkommunikationstechnik (FKT) wird aufgehoben und die zugehörigen Inhalte (einschließlich E-Antriebe/Hochvolt) werden in den verbleibenden Profilierungen Pkw-Technik, Nfz-Technik und Motorradtechnik positioniert.

Abbildung 47: Integrationsmodell mit neuem Profil Kraftfahrzeugsystemtechnik bzw. Kraftfahrzeugservicetechnik



Variante 1: Schwerpunkte

Schwerpunkte werden im Ausbildungsrahmenplan und in den Prüfungen berücksichtigt. Sie sind aber nicht Teil des Berufsbildes und damit der Berufsbildpositionen. Eine Differenzierung der Schwerpunkte erfolgt in der Beschreibung der Prüfungsanforderungen und durch Hinweise in den Beschreibungen der Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten im Ausbildungsrahmenplan. Der Schwerpunkt wird beim Abschluss des Ausbildungsvertrages festgelegt, kann aber leicht im Verlauf der Ausbildung geändert werden, weil der Schwerpunkt nicht Teil der Berufsbezeichnung ist.

Variante 2: Fachrichtungen

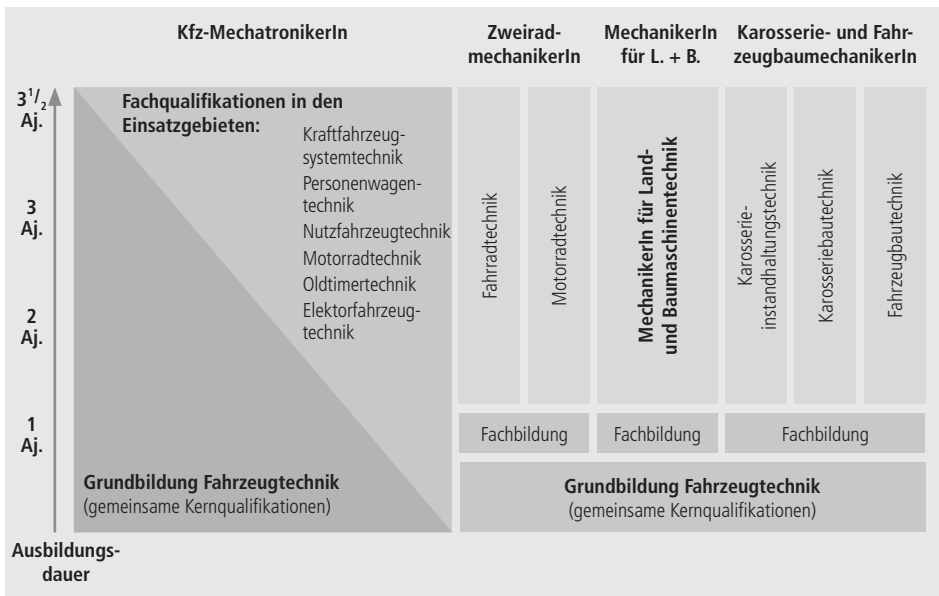
Fachrichtungen werden in der Berufsbezeichnung, im Ausbildungsberufsbild und damit schon bei der Beschreibung der Berufsbildpositionen, im Ausbildungsrahmenplan und bei der Beschreibung der Prüfungen berücksichtigt. Für jede Fach-

richtung werden die Prüfungsanforderungen inhaltlich differenziert festgelegt. Die Fachrichtungsbezeichnung ist Teil der Berufsbezeichnung. Die Fachrichtung wird bei der Eintragung des Ausbildungsverhältnisses festgelegt und muss bei Vertragsänderungen der zuständigen Kammer angezeigt werden.

Im Falle einer Neuordnung sind weitere Varianten des Integrationsmodells denkbar, indem die Berufsstruktur anstatt der jetzigen Schwerpunktbildung auf eine Struktur mit Kern- und Fachqualifikationen – zumindest für Kfz-MechatronikerInnen – umgestellt wird. In den Fachqualifikationen können dann spezielle Einsatzgebiete formuliert werden. Dies würde die Berufsorientierung von Beginn der Ausbildung an verstärken und die Flexibilität der Betriebe für die Profilbildung in der Ausbildung erhöhen. Mögliche Einsatzgebiete, die flexibel durch Betriebe ergänzt werden könnten, wären dann:

- Kraftfahrzeugsystemtechnik/Kraftfahrzeugservicetechnik
- Personenkraftwagentechnik (Pkw)
- Nutzfahrzeugtechnik (Nfz)
- Motorradtechnik
- Oldtimertechnik
- Elektrofahrzeugtechnik
- ...

Abbildung 48: Integrationsmodell mit Kern- und Fachqualifikationen sowie Einsatzgebieten



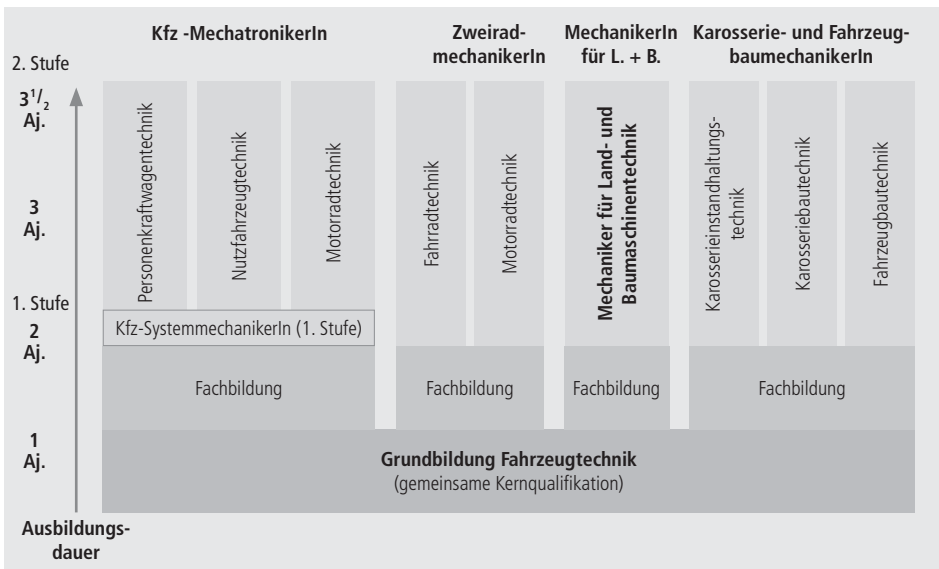
Der Vorteil der Einsatzgebiete besteht in der flexiblen Handhabung durch die Betriebe, ohne dass eine besondere Berücksichtigung bei den Prüfungsregelungen notwendig würde (vgl. BWP 2007, S. 2). Einsatzgebiete können aber thematische Grundlage für die Ausarbeitung von Prüfungen sein.

Szenario 2: Stufenausbildung nach § 5 (2) 1 BBiG und § 26 (2) 1 HwO

In diesem Fall entfällt die Eigenständigkeit der jetzigen Erprobungsverordnung, jedoch werden die Prüfungsregelungen der jetzigen Kfz-Service-Mechaniker-Verordnung (die sich über 24 Monate Ausbildung erstrecken) in der Ausbildungsordnung zum Kfz-Mechatroniker/zur Kfz-Mechatronikerin verankert und als Ausbildungsabschluss (1. Stufe) entsprechend § 5 (2) 1 BBiG bzw. § 26 (2) 1 HwO mit der Bezeichnung Kraftfahrzeugsystemmechanik bzw. Kraftfahrzeugservicemechanik anerkannt. Dieses Szenario ist durch die folgenden Merkmale gekennzeichnet:

- Die Erprobungsverordnung zum Kfz-Service-Mechaniker/zur Kfz-Service-Mechanikerin wird nicht in Dauerrecht überführt.
- Es findet ein Neuordnungsverfahren der fahrzeugtechnischen Berufe statt.
- Kfz-Mechatroniker-Ausbildung wird als Stufenausbildung umgestaltet; der Ausbildungsvertrag wird über dreieinhalb Jahre zum Kfz-Mechatroniker/zur Kfz-Mechatronikerin geschlossen.
- Ausbildungsabschluss als Kfz-SystemmechanikerIn ist erste Stufe der Berufsausbildung zur Kfz-MechatronikerIn.

Abbildung 49: Stufenausbildung in der Kfz-Branche als Zukunftsszenario



Das Stufenausbildungs-Szenario sichert ebenso wie das Integrationsmodell ab, dass bei entsprechender Entwicklung der Auszubildenden der von den Betrieben bevorzugte Abschluss Kfz-MechatronikerIn erreicht werden kann. Mit der ersten Stufe der Ausbildung können diejenigen Auszubildenden, die nur geringe Chancen auf einen Abschluss der 2. Stufe haben, in Nischenmärkten (einzelne Nfz-Werkstätten, große Werkstätten mit stark arbeitsteiliger Organisation; zur Kfz-Branche affine Beschäftigungsfelder) eine Beschäftigung finden.

10.2 Empfehlungen zur zukünftigen Ausrichtung einer Berufsausbildung zum Kfz-Mechatroniker/zur Kfz-Mechatronikerin

Die Szenarios wurden im Projektbeirat im Juni 2011 diskutiert und Modellvorstellungen des Zentralverbands Deutsches Kraftfahrzeuggewerbe (ZDK) wie der Industriegewerkschaft Metall (IGM) zu weiteren Varianten des Integrationsmodells wurden erwogen (besondere Berücksichtigung der „Diagnose“, der „Karosserieinstandhaltung“ und die Möglichkeit einer „Ausstiegsfunktion“ bei Nichtbestehen der Abschlussprüfung zur Kfz-MechatronikerIn).

Die hier nicht näher ausgeführten Argumentationen im Projektbeirat erfolgten aus verbandspolitischer sowie ordnungspolitischer Perspektive unter der Prämisse, die Berufsausbildung im Kfz-Sektor zukunftsfähig aufzustellen.

Die zentrale *verbandspolitische Perspektive* ist durch das Interesse gekennzeichnet, für alle Betriebsbereiche in einem Gewerbebetrieb des Kraftfahrzeugtechniker-Handwerks (Gewerbe Nr. 20, Anlage A der HwO) ausbilden zu können. Ein modernes Autohaus besteht heute aus den beiden großen Betriebsbereichen „Handel“ und „Service & Reparatur (Werkstatt)“, während sich die Karosserieinstandhaltungs- und -instandsetzungsarbeiten vor allem seit Beginn der 1990er-Jahre als eigenständige Arbeitsbereiche herausgebildet haben. Die Anforderungen an Karosseriearbeiten – insbesondere Richt-, Schweiß- und Lackierarbeiten – sind mittlerweile so hoch, dass diese nicht mehr im Umfeld der Servicewerkstatt durchgeführt werden können, wie das bis in die 1980er-Jahre hinein üblich gewesen ist und von Kfz-MechanikerInnen mit bearbeitet wurde. Sie werden heute entweder von Karosserie- und FahrzeugbaumechanikerInnen in eigenständigen Karosseriebetrieben des Gewerbes der Karosserie- und Fahrzeugbauer (vgl. HwO, Anlage A) oder in separaten Betriebsbereichen von Werkstätten des Kraftfahrzeugtechnikerhandwerks instandgesetzt, die in der Regel als autarke Betriebe im Kfz-Betrieb agieren. Dort sind in den Belegschaften Personen mit verschiedenen Berufsbiografien zu finden:

- a) Karosserie- und FahrzeugbaumechanikerInnen;
- b) Kfz-MechanikerInnen und Kfz-MechatronikerInnen, die sich in der Arbeitspraxis in diesem Bereich spezialisiert haben;
- c) MechanikerInnen für Karosserieinstandhaltungstechnik.

Ausgebildet werden in den Karosseriebereichen der Kfz-Betriebe, die zum Kfz-Technikerhandwerk gehören, im Moment MechanikerInnen für Karosserieinstandhaltungstechnik (210 Neuabschlüsse im Jahr 2009), jedoch im Vergleich zu den Karosserie- und FahrzeugbaumechanikerInnen in weit geringerem Umfang (1.389 Neuabschlüsse im Jahr 2009). Daher liegen aus Sicht der Wissenschaft Überlegungen nahe, das Berufsprofil MechanikerIn für Karosserieinstandhaltungstechnik zugunsten des Profils im Gewerbe der Karosserie- und Fahrzeugbauer aufzugeben. Voraussetzung für diesen Schritt wäre, dass in Betrieben des Kraftfahrzeugtechnikerhandwerks auch Karosserie- und FahrzeugbaumechanikerInnen ausgebildet werden können. Dazu ist nach § 22b der HwO die fachliche Eignung der ausbildenden Betriebe für die Ausbildung nachzuweisen. Diese ist durch die Meisterprüfung im Kraftfahrzeugtechnikerhandwerk als verwandtes Handwerk nach Abs. 2 des § 22b HwO nach Auffassung der Verfasser gegeben. Allerdings müsste in § 1 der Verordnung über die Berufsausbildung zur Karosserie- und FahrzeugbaumechanikerIn die Ausbildung für Betriebe des Kraftfahrzeugtechnikerhandwerks geöffnet werden.

Darüber hinaus sind von den oben angesprochenen Karosserieaufgaben (Richten, Schweißen, Spachteln, Lackieren etc.) die Montage- und Demontageaufgaben einschließlich kleinerer Ausbesserungen an der Karosserie zu unterscheiden, die in der Praxis von Kfz-MechatronikerInnen und auch den Kfz-ServicemechanikerInnen übernommen werden können. Für Letztere ist allerdings keine eigene Profilierung im Berufsbild Kfz-MechatronikerIn notwendig, denn diese Aufgaben unterscheiden sich qualitativ nicht grundlegend von denjenigen an anderen Baugruppen des Kraftfahrzeugs.

Die *ordnungspolitische Perspektive* ist durch die hohe Komplexität der Arbeits-, Berufs- und Verbandsstrukturen geprägt, die im Kfz-Sektor besteht. Notwendige Veränderungen beim Profil Kfz-MechatronikerIn sollten daher nicht notwendigerweise auch Veränderungen der anderen fahrzeugtechnischen Berufe erfordern, was die Notwendigkeit des Belassens der jetzigen fahrzeugtechnischen Grundbildung im ersten Ausbildungsjahr nach sich zieht.

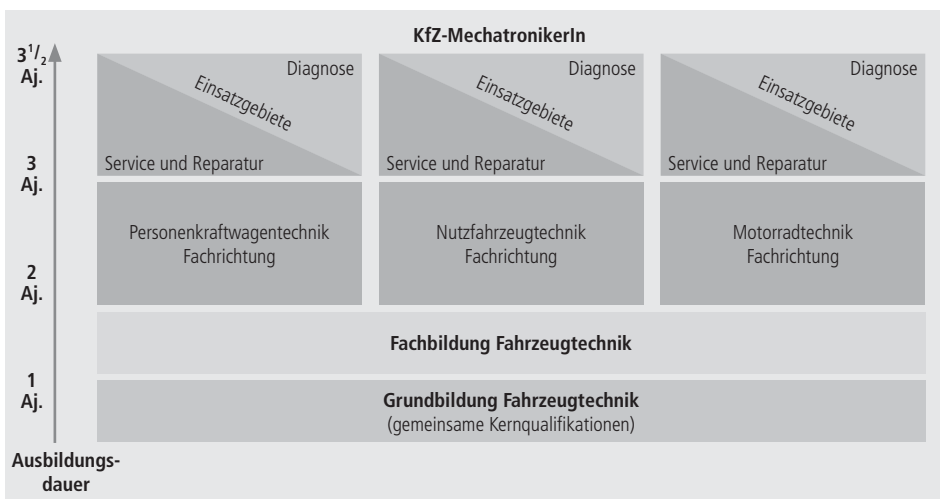
Soll eine breite Grundausbildung im Rahmen der Berufsausbildung zum Kfz-Mechatroniker/zur Kfz-Mechatronikerin erfolgen, dann verbietet sich eine Profilierung entlang von Querschnittsanforderungen wie der Diagnose, der Montage- und Demontageaufgaben an der Karosserie und an sich auch der in Abschnitt 10.1 in Abbildung 47 dargelegten möglichen Profilierung „Kraftfahrzeugsystemtechnik oder -mechanik“, die von allen Fachkräften zu erfüllen sind. Nach der Erstausbildung wird es dagegen immer Gesellen und Fachkräfte geben, die in einem der genannten Fachgebiete arbeiten und sich dort spezialisieren. Dort können sie dann für die „Diagnose“ als Diagnostiker und Servicetechniker auch branchenspezifische oder bundesweit anerkannte Fortbildungsabschlüsse erwerben, die sich sogar auf die Meisterprüfung anrechnen lassen. Auch im Bereich der Karosseriearbeiten bestehen

ohne Profilierungen in der Erstausbildung mithilfe der Meisterprüfung im Kraftfahrzeugtechnikerhandwerk im Handlungsfeld Karosserieinstandsetzung Möglichkeiten zur Spezialisierung für Karosserieinstandsetzungsarbeiten auf Meisterebene.

Die folgenden Empfehlungen können daher unter Würdigung der Ergebnisse und Einbeziehung der Diskussionen gegeben werden:

1. Die fahrzeugtechnischen Berufe erhalten eine gemeinsame Grundbildung für das erste Ausbildungsjahr.
2. Die Berufsausbildung zum Kfz-Mechatroniker/zur Kfz-Mechatronikerin erhält eine Fachbildung mit den drei Fachrichtungen
3. Personenkraftwagentechnik,
4. Nutzfahrzeugtechnik,
5. Motorradtechnik.
6. Es werden in jeder der drei Fachrichtungen schon in der Erstausbildung je nach persönlicher Neigung und betrieblichen Einsatzmöglichkeiten die Einsatzgebiete „Service und Reparatur“ und „Diagnose“ ermöglicht, die im letzten halben Jahr der dreieinhalbjährigen Ausbildung vertieft werden.
7. Die Berufsausbildung zum Karosserie- und Fahrzeugbaumechaniker/zur Karosserie- und Fahrzeugbaumechanikerin wird für Betriebe im Gewerbe des Kraftfahrzeugtechnikerhandwerks durch eine Klausel in § 1 der Verordnung zu diesem Beruf geöffnet. Die Berufsausbildung zur MechanikerIn für Karosserieinstandhaltungstechnik im Kraftfahrzeugtechnikerhandwerk wird aufgehoben.

Abbildung 50: **Empfehlung zur zukünftigen Struktur des Ausbildungsberufs Kfz-MechatronikerIn**



Eine zukunftsfähige Ausrichtung des Profils Kfz-MechatronikerIn in Hinblick auf die Öffnung des Berufs für die Zielgruppe schwächerer Schulabsolventen und die Ausrichtung auf die neuen Qualifikationsanforderungen hinsichtlich der Elektromobilität (Elektroantriebe) erfolgt durch die Ausformulierungen der Berufsbildpositionen und des Ausbildungsrahmenplans.

Literatur

- BA (2010): Bundesagentur für Arbeit 2010. Eingliederungsbilanz 2009. Veröffentlichung der Arbeitsmarktberichterstattung. Nürnberg.
- Becker, M. (2005): Handlungsorientierte Fachinterviews. In: Rauner, F. (Hrsg.): Handbuch Berufsbildungsforschung. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag, S. 601–606.
- Becker, M.; Spöttl, G. (2008): Berufswissenschaftliche Forschung. Ein Arbeitsbuch für Studium und Praxis. Frankfurt a. M. u. a.: Peter Lang.
- Berger, R.; Biswanger, A.; Spöttl, G. (2004): Das erfolgreiche Autohaus. Personalentwicklung, Organisation, Qualifikation. Unter Mitarbeit von Hermann Hitz und Matthias Becker. Flensburg: biat-Schriftenreihe Nr. 11, 2. Auflage 2004.
- BIBB (2008): BIBB-Datenblätter der Aus- und Weiterbildungsstatistik des Bundesinstituts für Berufsbildung auf Basis der Berufsbildungsstatistik des Statistischen Bundesamtes (Erhebung zum 31.12.). Online verfügbar: <http://berufe.bibb-service.de/Z/B/30/7609.pdf>.
- BIBB (2011): Handreichung zum Merkmal Finanzierungsform. Online verfügbar: http://www.bibb.de/dokumente/pdf/naa309_2011_Handreichung_zum_Merkmal_Finanzierungsform_201104.pdf
- BIBB (2010): Datenreport zum Berufsbildungsbericht. Bonn.
- BMAS (2010): Vorstudie zur Evaluation von Fördermaßnahmen für Jugendliche im SGB II und SGB III. Endbericht im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales. Mannheim: Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW) November 2010.
- BWP (2007): Empfehlung für die Regelung von Prüfungsanforderungen in Ausbildungsordnungen. Aus der Arbeit des Hauptausschusses 2006. Beilage zu 1/2007 der Zeitschrift Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis – BWP. Bonn: BIBB.
- Damm, H. (2004): Modellversuch in NRW: Kfz-Servicemechaniker – ein neuer Beruf für besonders benachteiligte Jugendliche. In: Gewerkschaftliche Bildungspolitik, Jg. I/2004, S. 20 f.
- GA-BaE (2011): Geschäftsanweisung zur außerbetrieblichen Berufsausbildung (BaE) nach den §§ 240, 242, 244, 245 und 246 SGB III. (Stand: Januar 2011).
- Kelle, U.; Kluge, S. (1999): Vom Einzelfall zum Typus: Fallvergleich und Fallkontrastierung in der qualitativen Sozialforschung. Opladen: Leske + Budrich.
- KMK (2007): Schüler, Klassen, Lehrer und Absolventen der Schulen 1997 bis 2006. Statistische Veröffentlichungen der Kultusministerkonferenz. Dokumentation Nr. 184 – November 2007.
- Musekamp, Frank (2010): Betrieblicher Einsatz von Absolventen zweijähriger Ausbildungsberufe. Eine empirische Untersuchung des Ausbildungsberufes Kfz-Service-mechaniker/in. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag.
- Musekamp, F.; Becker, M. (2008): Ein zweijähriger Ausbildungsberuf zwischen Integrationsanspruch und Qualifikationsbedarf. Evaluation des Ausbildungsberufes Kfz-Service-mechaniker/-in. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag, Heft-Nr. 5, S. 43–47.

- Musekamp, F.; Spöttl, G.; Becker, M. (2011): Zweijährige Ausbildung im Kfz-Service. Kfz-ServicemechanikerInnen aus der Perspektive von Auszubildenden, Lehrenden und betrieblichen Akteuren. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag.
- Musekamp, F.; Spöttl, G. & Becker, M. (2010): Erster Zwischenbericht Kfz-Servicemechaniker-Projekt (III). Verbleibsuntersuchung zum zweijährigen Ausbildungsberuf Kfz-Servicemechaniker. Unter Mitarbeit von Nils Petermann und Hermann Hitz. Bremen.
- Sehrbrock, I. (2004): Neue Berufe für Jugendliche mit schlechten Startchancen. In: Gewerkschaftliche Bildungspolitik, Heft 1, S. 17–20.
- SGB III (2010): Sozialgesetzbuch (SGB) Drittes Buch (III) – Arbeitsförderung – (SGB III). Artikel 1 des Arbeitsförderungs-Reformgesetzes – AFRG vom 24. März 1997 (BGBl. I S. 594), zuletzt geändert durch Artikel 3 des Sozialversicherungs-Stabilisierungsgesetzes vom 14. April 2010 (BGBl. I S. 410).
- Solga, H. (2005): Ohne Abschluss in die Bildungsgesellschaft. Die Erwerbchancen gering qualifizierter Personen aus soziologischer und ökonomischer Perspektive. Opladen: Barbara Budrich.
- Sozialpartner (2004): Vereinbarung zur NRW-Modellausbildung „Kraftfahrzeugservicemechaniker/in“ zwischen dem Deutschen Kraftfahrzeuggewerbe, Landesverband NRW und der IG Metall Bezirksleitung NRW. In: Gewerkschaftliche Bildungspolitik, H. 1, S. 22–23.
- Spence, M. A. (1973): Job market signaling. In: The Quarterly Journal of Economics, Jg. 87, H. 3, S. 355–374.
- Spöttl, G.; Becker, M. (2005): Arbeitsprozessanalysen – Ein unverzichtbares Instrument für die Qualifikations- und Curriculumforschung. In: Huisinga, R. (Hrsg.): Bildungswissenschaftliche Qualifikationsforschung im Vergleich. Frankfurt: GAFB Qualifikationsbedarf & Curriculum. Band 3. S. 111–138.
- Sturm, R. (2005): Prozessbegleitende Messung des Meldeaufwands der Wirtschaft zur Bundesstatistik. In: Wirtschaft und Statistik 10/2005. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt, S. 1029–1058.
- Verordnung (2004): Verordnung über die Entwicklung und Erprobung des Ausbildungsberufes Kraftfahrzeugservicemechaniker/Kraftfahrzeugservicemechanikerin vom 2. Juni 2004. Bundesgesetzblatt Jahrgang 2004 Teil I Nr. 27, ausgegeben zu Bonn am 11. Juni 2004.
- Verordnung (2009): Erste Verordnung zur Änderung der Verordnung über die Entwicklung und Erprobung des Ausbildungsberufes Kraftfahrzeugservicemechaniker/Kraftfahrzeugservicemechanikerin vom 25. Juni 2009. Bundesgesetzblatt Jahrgang 2009 Teil I Nr. 37, ausgegeben zu Bonn am 2. Juli 2009.
- Zentralverband Deutsches Kraftfahrzeuggewerbe e.V. (2010): Zahlen und Fakten 2009 – Ausgabe 2010. Abrufbar im Internet: http://www.kfzgewerbe.de/fileadmin/user_upload/Presse/Zahlen_Fakten/Zahlen%20und%20Fakten%202010.pdf [Zugriff am 28.05.2010] ebenso: entsprechende Ausgaben aus den Jahren zuvor.

Anhang

Instrumente der schriftlichen Befragung

Fragebogen: Betriebsbefragung

Fragebogen: Auszubildendenbefragung

Fragebogen: Befragung der Kammern

Fragebogen: Befragung der Innungen/Prüfungsausschüsse

Fragebogen: Befragung der Lehrkräfte

Interviewleitfäden

Interviewleitfaden Betriebe

Interviewleitfaden Auszubildende

Interviewleitfaden Kammern und BaE

Interviewleitfaden Lehrkräfte beruflicher Schulen

Interviewleitfaden Experten

Instrumente der schriftlichen Befragungen

Fragebogen: Betriebsbefragung

Kfz-Servicemechaniker/-in aktuell

Dieser Fragebogen ist für die Werkstattleitung bzw. Serviceleitung Ihrer Betriebs-einheit gedacht.

Sehr geehrte/-r Betriebsinhaber/-in, Werkstattleiter/-in oder Ausbilder/-in, die Berufsausbildung zum/zur Kfz-Servicemechaniker/-in erfolgt bis zum 31. Juli 2013 zur Erprobung. Vor der Überführung in einen staatlich anerkannten Ausbildungsberuf soll diese Erprobungsverordnung noch einmal auf den Prüfstand. Dazu wird im Auftrag des Bundesinstitutes für Berufsbildung eine **bundesweite Befragung** bei verschiedenen Zielgruppen durchgeführt.

Durch Ihre Teilnahme daran stellen Sie sicher, dass die Sichtweisen von Betrieben, die diesen Beruf ausbilden oder auch nicht ausbilden, in die Beurteilung und zukünftige Ausrichtung des Ausbildungsberufes Kfz-Servicemechaniker/Kfz-Servicemechanikerin mit einfließen.

Das Ausfüllen des Fragebogens dauert im Schnitt etwa 15 Minuten. Ihre Angaben bleiben selbstverständlich **anonym!**

Wir bedanken uns herzlich für Ihre aktive Unterstützung!

Teil A) Zu Ihrer Person, Aufgabe und zu Ihrem Betrieb															
Beziehen Sie bitte alle Angaben auf Ihren Betrieb vor Ort, auch wenn dieser Betrieb zu einem größeren Unternehmen gehören sollte (z. B. Vertretung einer Niederlassung).															
1)	<div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <div style="width: 20%;">Bundesland</div> <div style="width: 80%;"> <input type="checkbox"/> Baden-Württemberg (BW) <input type="checkbox"/> Niedersachsen (NI) <input type="checkbox"/> Bayern (BY) <input type="checkbox"/> Nordrhein-Westfalen (NW) <input type="checkbox"/> Berlin (BE) <input type="checkbox"/> Rheinland-Pfalz (RP) <input type="checkbox"/> Brandenburg (BB) <input type="checkbox"/> Saarland (SL) <input type="checkbox"/> Bremen (HB) <input type="checkbox"/> Sachsen (SN) <input type="checkbox"/> Hamburg (HH) <input type="checkbox"/> Sachsen-Anhalt (ST) <input type="checkbox"/> Hessen (HE) <input type="checkbox"/> Schleswig-Holstein (SH) <input type="checkbox"/> Mecklenburg-Vorpommern (MV) <input type="checkbox"/> Thüringen (TH) </div> </div>														
2)	<div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <div style="width: 20%;">Meine Position im Betrieb (Mehrfachnennungen möglich!)</div> <div style="width: 80%;"> <input type="checkbox"/> Betriebsinhaber/-in/Geschäftsführer/-in <input type="checkbox"/> Werkstattleiter/-in/Serviceleiter/-in <input type="checkbox"/> Ausbilder/-in <input type="checkbox"/> Kundenberater/-in im Service <input type="checkbox"/> Sonstiges: _____ </div> </div>														
3)	<div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <div style="width: 20%;">Meine Qualifikationen (Mehrfachnennungen möglich!)</div> <div style="width: 80%;"> <input type="checkbox"/> Kfz-Mechaniker/-in/Kfz-Elektriker/-in/Automobilmechaniker/-in <input type="checkbox"/> Kfz-Service Techniker/-in <input type="checkbox"/> Kfz-Technikermeister/-in <input type="checkbox"/> Kaufmännischer Beruf <input type="checkbox"/> Fach-/Hochschulstudium <input type="checkbox"/> Sonstiges: _____ </div> </div>														
4)	<div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <div style="width: 20%;">Treffen Sie Personalentscheidungen für den Werkstattbereich?</div> <div style="width: 80%;"> <input type="checkbox"/> Ja (allein oder mit anderen zusammen) <input type="checkbox"/> Nein </div> </div>														
5)	<div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <div style="width: 20%;">Wie viele sozialversicherungspflichtige Mitarbeiter/-innen hat Ihr Betrieb?</div> <div style="width: 80%;">_____ (Anzahl, ohne Auszubildende oder mithelfende Familienmitglieder!)</div> </div>														
6)	<div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <div style="width: 20%;">Wie viele Personen arbeiten davon ganz oder teilweise <u>in der Werkstatt</u>?</div> <div style="width: 80%;">_____ (Anzahl, ohne Auszubildende oder mithelfende Familienmitglieder!)</div> </div>														
7)	<div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <div style="width: 20%;">Wie ist Ihr <u>Werkstattpersonal</u> qualifiziert?</div> <div style="width: 80%;"> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; text-align: center;"> <thead> <tr style="background-color: #cccccc;"> <th style="padding: 5px;">Qualifikation</th> <th style="padding: 5px;">Personen (Anzahl)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="padding: 5px;">An- und Ungelernte</td> <td style="padding: 5px;">ca.</td> </tr> <tr> <td style="padding: 5px;">Gesellen/Gesellinnen mit Kfz-Ausbildung</td> <td style="padding: 5px;">ca.</td> </tr> <tr> <td style="padding: 5px;">andere Facharbeiter/-innen</td> <td style="padding: 5px;">ca.</td> </tr> <tr> <td style="padding: 5px;">Gesellen mit Zusatzausbildung (z. B. Servicetechniker/-innen)</td> <td style="padding: 5px;">ca.</td> </tr> <tr> <td style="padding: 5px;">Kfz-Technikermeister/-innen</td> <td style="padding: 5px;">ca.</td> </tr> <tr> <td style="padding: 5px;">Hochschulabsolventen/-innen (z. B. Ingenieure/ Ingenieurinnen)</td> <td style="padding: 5px;">ca.</td> </tr> </tbody> </table> </div> </div>	Qualifikation	Personen (Anzahl)	An- und Ungelernte	ca.	Gesellen/Gesellinnen mit Kfz-Ausbildung	ca.	andere Facharbeiter/-innen	ca.	Gesellen mit Zusatzausbildung (z. B. Servicetechniker/-innen)	ca.	Kfz-Technikermeister/-innen	ca.	Hochschulabsolventen/-innen (z. B. Ingenieure/ Ingenieurinnen)	ca.
Qualifikation	Personen (Anzahl)														
An- und Ungelernte	ca.														
Gesellen/Gesellinnen mit Kfz-Ausbildung	ca.														
andere Facharbeiter/-innen	ca.														
Gesellen mit Zusatzausbildung (z. B. Servicetechniker/-innen)	ca.														
Kfz-Technikermeister/-innen	ca.														
Hochschulabsolventen/-innen (z. B. Ingenieure/ Ingenieurinnen)	ca.														

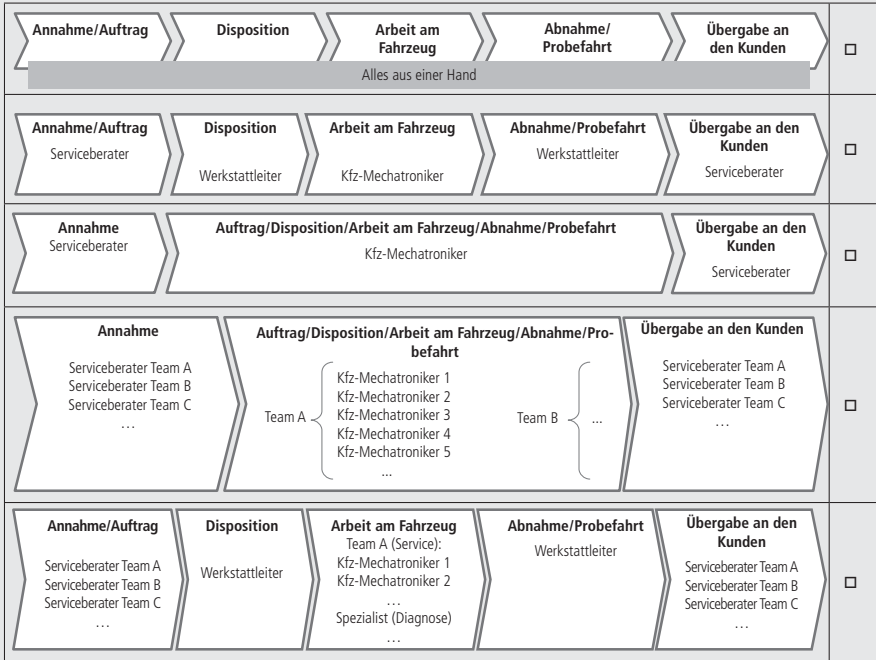
Teil B) Ausbildungsverhalten		
8)	Kennen Sie die 2-jährige Ausbildung zum/zur Kfz-Servicemechaniker/-in?	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein → weiter mit Frage 12
9)	Haben Sie in Ihrem Betrieb bereits Kfz-Servicemechaniker/-innen (2-jährig) ausgebildet? (unabhängig vom Erfolg)	<input type="checkbox"/> Ja, Anzahl: _____ <input type="checkbox"/> Nein, ich habe noch nicht darüber nachgedacht → weiter mit Frage 12 <input type="checkbox"/> Nein, ich habe mich bewusst dagegen entschieden → weiter mit Frage 12 <input type="checkbox"/> Nein, denn ... (Sonstiges) _____ → weiter mit Frage 12
10)	Welchen allgemeinbildenden Schulabschluss hatte der/die Kfz-Servicemechaniker/-in vor der Ausbildung? (bei mehreren Auszubildenden zum/zur Kfz-Servicemechaniker/-in mehrere Kreuze möglich)	<input type="checkbox"/> Ohne Abschluss <input type="checkbox"/> Hauptschulabschluss, Klasse 9 <input type="checkbox"/> Hauptschulabschluss, Klasse 10 (z. B. in NRW: Typ A) <input type="checkbox"/> Hauptschulabschluss mit Fachoberschulreife, Klasse 10 (z. B. in NRW: Typ B) <input type="checkbox"/> Realschulabschluss <input type="checkbox"/> Sonstiger Abschluss, und zwar: _____
11)	Was geschah mit dem/der Kfz-Servicemechaniker/-in? (bei mehreren Auszubildenden zum/zur Kfz-Servicemechaniker/-in mehrere Kreuze möglich)	<input type="checkbox"/> Ist noch in der 2-jährigen Ausbildung <input type="checkbox"/> Hat die Abschlussprüfung nach 2 Jahren nicht bestanden <input type="checkbox"/> Hat die 2-jährige Ausbildung nicht beendet <input type="checkbox"/> Wurde nach erfolgreicher 2-jähriger Ausbildung als Fachkraft übernommen <input type="checkbox"/> Hat nach erfolgreicher 2-jähriger Ausbildung den Betrieb verlassen <input type="checkbox"/> Setzt nach erfolgreicher 2-jähriger Ausbildung die 1½ Jahre in der Kfz-Mechatroniker/-innen-Ausbildung (3 ½ Jahre) fort
12)	Haben Sie in den letzten fünf Jahren schon einmal Ausbildungsverträge zum/zur Kfz-Mechatroniker/-in (3½ Jahre) geschlossen?	<input type="checkbox"/> Ja, Anzahl: _____ (insg. in den letzten 5 Jahren) <input type="checkbox"/> Nein, noch nicht darüber nachgedacht <input type="checkbox"/> Nein, bewusst dagegen entschieden, denn ... <input type="checkbox"/> _____ (Begründung)
13)	Haben Sie in der Vergangenheit fertig ausgebildete Kfz-Servicemechaniker/-innen in Ihrem Betrieb eingestellt, die Sie nicht selbst ausgebildet haben?	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein → weiter mit Frage 18

Teil C) Beschäftigungsfelder für Kfz-Servicemechaniker/-innen nach der Ausbildung (innerbetrieblich duale Arbeitsmarktstruktur)						
In diesem Teil geht es <u>nur um Erwerbsarbeit</u> von 2-jährig ausgebildeten Kfz-Servicemechanikern/Kfz-Servicemechanikerinnen, <u>nicht um Ausbildung!</u>						
14)	Mit wie viel Prozent seiner Arbeitszeit widmet sich der/die 2-jährig ausgebildete Kfz-Servicemechaniker/-in ...	Wartungs- und Inspektionsaufgaben?	_____ %			
		Reparaturaufgaben?	_____ %			
		Zusatzinstallationsaufgaben?	_____ %			
		Diagnoseaufgaben?	_____ %			
		Instandsetzungsarbeiten an der Karosserie?	_____ %			
	Sonstigem?	_____ %				
15)	Wie viel Prozent der Aufgabenstellungen kann ein/e 2-jährig ausgebildete/r Kfz-Servicemechaniker/-in eigenständig bearbeiten? Lesebeispiel für Zeile 1: X % aller Wartungsarbeiten in unserer Werkstatt kann der/die Kfz-Servicemechaniker/-in eigenständig bearbeiten.	Wartung/Inspektion		%		
		Reparaturen		%		
		Zusatzinstallationen/ Nachrüstungen		%		
		Diagnose/Fehlersuche		%		
		Karosserieinstandsetzung		%		
16)	Welche nachstehenden Arbeiten führt Ihr/e 2-jährig ausgebildete/r Kfz-Servicemechaniker/-in aus?	Sehr oft	Oft	Selten	Sehr selten/nie	Trifft nicht zu
	Fahrzeugaufbereitung/Pflege/Reifendienst					
	Inspektion und Wartung					
	Austauschreparaturen (Bremsen, Auspuff, Stoßdämpfer etc.)					
	Verschleißreparaturen/Instandsetzungen (z. B. Synchronringe/Getriebe, Zylinderkopf, Motorreparatur)					
	Nachrüstungen/Zusatzinstallationen					
	Einfache, angeleitete Diagnoseaufgaben mit Diagnosegerät (z. B. Fehlerspeicher auslesen)					
	Diagnose/Fehlersuche mit Diagnosegerät (z. B. Motormanagement) bil_27g					
	Sonstiges: _____					
17)	Welche zusätzlichen Qualifikationen müsste ein/e Kfz-Servicemechaniker/-in haben?	<input type="checkbox"/> Keine <input type="checkbox"/> Alle, die ein/e Kfz-Mechatroniker/-in beherrscht <input type="checkbox"/> Folgende: _____				

Teil D) Betriebsorganisation und Aufgabenstruktur

18)	<p>Zu welchem Typ rechnen Sie Ihren Betrieb?</p> <p>(mehrere Kreuze möglich) bl_18</p> <p>1 Kreuz, 2 kein Kreuz</p>	<p><input type="checkbox"/> Schnelldienst/Reifendienst</p> <p><input type="checkbox"/> Freie Werkstatt</p> <p><input type="checkbox"/> Freie Werkstatt mit einem Servicevertrag</p> <p><input type="checkbox"/> Vertragswerkstatt</p> <p>Marken: _____</p> <p><input type="checkbox"/> Niederlassung</p> <p>Marke: _____</p> <p><input type="checkbox"/> Nutzfahrzeugbetrieb</p> <p><input type="checkbox"/> Sonstiges: _____</p>
19)	<p>Welche Aufgaben rund um das Fahrzeug werden in Ihrem Betrieb <u>in Eigenleistung</u> bearbeitet? bl_19</p>	<p><input type="checkbox"/> Alle Arbeiten rund um das Fahrzeug → weiter mit Frage 21</p> <p><input type="checkbox"/> Nur ausgewählte Arbeiten</p>
20)	<p>Welche der folgenden Arbeiten werden nicht durchgeführt:</p>	<p><input type="checkbox"/> Komplexe Diagnosearbeiten an folgenden Fahrzeug-Systemen: _____</p> <p><input type="checkbox"/> Reparatur von Aggregaten (z. B. Automatikgetriebe/Motor)</p> <p><input type="checkbox"/> Fahrwerksvermessung</p> <p><input type="checkbox"/> Karosseriearbeiten</p> <p><input type="checkbox"/> Tuning</p> <p><input type="checkbox"/> Sonstiges: _____</p>

21) Welche der abgebildeten Auftragsstrukturen entspricht am ehesten der Auftragsbearbeitung in Ihrer Werkstatt? Kennzeichnen Sie die Zuständigkeiten, die in Ihrer Werkstatt gelten, indem Sie eine der fünf angegebenen Strukturen auswählen!



22) Werden in Ihrem Betrieb die auszuführenden Arbeiten an einem Fahrzeug auf mehrere Personen aufgeteilt?

- Nein, nie
- In der Regel nicht (evtl. nur bei Problemen)
- Ja, die Arbeitsorganisation sieht die Teilung von Arbeit an einem Fahrzeug auf mehrere Personen vor

23) Bitte geben Sie an, wie sich die in der Werkstatt anfallenden Aufgaben auf die aufgeführten Aufgabenbereiche verteilen (im Durchschnitt). In beiden Spalten sollte die Summe der Angaben jeweils 100 % ergeben!

	Verteilung	% der Aufgaben	% der Arbeitszeit
<i>Aufgabenbereich</i>			
Wartung/Inspektion			
Reparaturen			
Zusatzinstallationen/ Nachrüstungen			
Diagnose/ Fehlersuche			
Karosserieinstandsetzung			

24)	Bitte schätzen Sie die zukünftige Entwicklung der Aufgabenbereiche ein:	<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Bedeutung nimmt zu</th> <th>Bedeutung bleibt gleich</th> <th>Bedeutung nimmt ab</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Wartung/Inspektion</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Reparaturen</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Zusatzinstallationen/ Nachrüstungen</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Diagnose/Fehlersuche</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Karosserieinstandsetzung</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>		Bedeutung nimmt zu	Bedeutung bleibt gleich	Bedeutung nimmt ab	Wartung/Inspektion				Reparaturen				Zusatzinstallationen/ Nachrüstungen				Diagnose/Fehlersuche				Karosserieinstandsetzung			
	Bedeutung nimmt zu	Bedeutung bleibt gleich	Bedeutung nimmt ab																							
Wartung/Inspektion																										
Reparaturen																										
Zusatzinstallationen/ Nachrüstungen																										
Diagnose/Fehlersuche																										
Karosserieinstandsetzung																										
25)	Beabsichtigen Sie die Arbeitsorganisation Ihres Betriebes so zu verändern, dass einfache und schwierige Arbeitsaufgaben von <u>verschiedenen</u> Fachkräften bearbeitet werden?	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Vielleicht <input type="checkbox"/> Nein																								
26)	Betriebe mit einem Servicevertrag:	<input type="checkbox"/> nur, wenn ich durch Serviceverträge der Hersteller dazu verpflichtet werde																								
27)	Halten Sie Serviceangebote für einen „Schnellservice/Sofortservice“ für machbar (fachlich und wirtschaftlich), der durchweg von Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen mit einem Qualifikationsniveau unterhalb dem der Kfz-Mechatroniker/-innen abgedeckt wird?	<input type="checkbox"/> Nein → weiter mit Frage 29 <input type="checkbox"/> Ja → weiter mit Frage 29 <input type="checkbox"/> Ja, aber nur unter bestimmten Bedingungen																								
28)	Unter folgenden Bedingungen halte ich Serviceangebote für einen „Schnellservice/Sofortservice“ für machbar: (mehrere Kreuze möglich)	<input type="checkbox"/> wenn zukünftige Fahrzeugtechnik weniger komplexe Diagnose- und Reparaturabläufe erfordert <input type="checkbox"/> wenn die Betriebsgröße bei mindestens 15 Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen in der Werkstatt liegt <input type="checkbox"/> Sonstiges: _____																								
29)	Gibt es aus Ihrer Sicht in Ihrem Betrieb einen Bedarf für qualifiziertes Werkstattpersonal unterhalb der Kfz-Mechatroniker/-innen-Qualifikation?	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein																								
30)	Wie lange sollte die Berufsausbildung für einen solchen Beruf im Kfz-Gewerbe in der Regel dauern?	<input type="checkbox"/> 2 Jahre <input type="checkbox"/> 3 Jahre <input type="checkbox"/> 3,5 Jahre <input type="checkbox"/> mind. 4 Jahre																								

Teil E) Personalsituation im Jahr 2009/2010 in der Werkstatt															
31)	<p>Bitte geben Sie eine ungefähre Einschätzung Ihrer wirtschaftlichen Lage in den letzten 12 Monaten!</p> <p>In den letzten 12 Monaten gingen die Geschäfte...</p> <p><input type="checkbox"/> sehr gut</p> <p><input type="checkbox"/> gut</p> <p><input type="checkbox"/> weniger gut</p> <p><input type="checkbox"/> schlecht</p>														
Denken Sie nun bitte nur an sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in der Werkstatt!															
32)	<p>Haben Sie in den vergangenen 12 Monaten Personal für die Werkstatt eingestellt?</p> <p><input type="checkbox"/> Ja, und zwar _____ Personen (Anzahl)</p> <p><input type="checkbox"/> Nein → Weiter mit Frage 34</p>														
33)	<p>Welches Qualifikationsniveau hatten die in den <u>vergangenen 12 Monaten</u> eingestellten Personen?</p> <p><input type="checkbox"/> An- bzw. Ungelernt: _____</p> <p><input type="checkbox"/> Kfz-Servicemechaniker/-innen: _____</p> <p><input type="checkbox"/> Kfz-Mechatroniker/-innen: _____</p> <p><input type="checkbox"/> Kfz-Servicetechniker/-innen: _____</p> <p><input type="checkbox"/> Kfz-Technikermeister/-innen: _____</p> <p><input type="checkbox"/> Sonstige _____: _____</p>														
34)	<p>Haben Sie derzeit offene Stellen, die sofort zu besetzen wären? Arbeitsnachfrage (Vakanzen)</p> <p><input type="checkbox"/> Ja, und zwar _____ (Anzahl)</p> <p><input type="checkbox"/> Nein</p>														
35)	<p>Haben Sie derzeit offene Stellen, die zu einem späteren Zeitpunkt zu besetzen wären? Arbeitsnachfrage 2</p> <p><input type="checkbox"/> Ja, und zwar _____ (Anzahl)</p> <p><input type="checkbox"/> Nein</p>														
36)	<p>Stehen Sie für eventuelle weitere Fragen zur Verfügung?</p> <p><input type="checkbox"/> Ja</p> <p><input type="checkbox"/> Nein → Befragung beendet</p> <p>Ihre Daten werden streng vertraulich behandelt und werden nur zu wissenschaftlichen Zwecken verwendet. Sie können die Teilnahme an Befragungen jederzeit verweigern und Ihre Daten löschen lassen.</p>														
37)	<p>Geben Sie bitte Ihre Kontaktdaten an:</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 20%;">Firma</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Name</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Vorname</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Straße</td> <td></td> </tr> <tr> <td>PLZ/Ort</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Telefonnummer</td> <td></td> </tr> <tr> <td>E-Mail-Adresse</td> <td></td> </tr> </table>	Firma		Name		Vorname		Straße		PLZ/Ort		Telefonnummer		E-Mail-Adresse	
Firma															
Name															
Vorname															
Straße															
PLZ/Ort															
Telefonnummer															
E-Mail-Adresse															

Fragebogen: Auszubildendenbefragung

Bundesweite Befragung von Auszubildenden im Ausbildungsberuf

Kfz-Servicemechaniker/Kfz-Servicemechanikerin

Liebe Auszubildende, lieber Auszubildender,

Sie haben es fast geschafft: Ihre Berufsausbildung als Kfz-Servicemechaniker/-in ist bald abgeschlossen. Uns interessieren Ihre Erfahrungen mit der Ausbildung, um den Beruf bewerten und verbessern zu können. Bitte füllen Sie deshalb diesen Fragebogen aus!

Der Fragebogen ist **anonym**. Wenn Sie mit einer erneuten Kontaktaufnahme in ca. einem Jahr einverstanden sind, um uns Ihren beruflichen Werdegang mitzuteilen, haben Sie die Möglichkeit, Ihre Kontaktdaten am Ende des Fragebogens anzugeben. Diese werden nur zu wissenschaftlichen Zwecken verwendet und nicht weitergegeben!

Wir bedanken uns schon jetzt herzlich für Ihre Teilnahme!

Teil A) Zu Ihrer Person		
1)	Wann sind Sie geboren?	Monat: _____ Jahr: _____
2)	Welchen allgemeinbildenden Schulabschluss haben Sie?	<input type="checkbox"/> Von der Schule abgegangen ohne Hauptschulabschluss <input type="checkbox"/> Hauptschulabschluss, Klasse 9 <input type="checkbox"/> Hauptschulabschluss, Klasse 10 (ohne „Quali“, in NRW z. B. Typ A) <input type="checkbox"/> Hauptschulabschluss mit Fachoberschulreife, Klasse 10 <input type="checkbox"/> Realschulabschluss <input type="checkbox"/> Sonstiger Abschluss, und zwar: _____
3)	Geschlecht	<input type="checkbox"/> Weiblich <input type="checkbox"/> Männlich
4)	Welche Sprache sprechen Sie zu Hause? (Mehrfachnennungen möglich)	<input type="checkbox"/> Deutsch <input type="checkbox"/> Türkisch <input type="checkbox"/> Polnisch _____
5)	Haben Sie einen Wunschberuf ?	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/> Weiß nicht
6)	Falls „Ja“, welches ist Ihr Wunschberuf	<input type="checkbox"/> Kfz-Servicemechaniker/-in <input type="checkbox"/> Kfz-Mechatroniker/-in <input type="checkbox"/> Sonstiges: _____
7)	Haben Sie vor der Ausbildung eine berufsvorbereitende Maßnahme besucht? (mehr als ein Kreuz möglich!)	<input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/> Ja, und zwar: <input type="checkbox"/> Berufsorientierungsjahr/Ausbildungsvorbereitendes Jahr (AVJ) <input type="checkbox"/> Berufsgrundschuljahr/Berufsgrundbildungsjahr (BGJ)/Berufsvorbereitungsjahr (BVJ) <input type="checkbox"/> Sonstiges: _____
8)	Falls Kfz-Servicemechaniker/-in nicht Ihr Wunschberuf ist, warum haben Sie den Beruf trotzdem gewählt? (Mehrfachnennungen möglich)	<input type="checkbox"/> Ich habe keinen Ausbildungsplatz zum Wunschberuf bekommen <input type="checkbox"/> Mangelnde schulische Leistungen <input type="checkbox"/> Wenig Auswahl an Ausbildungsplätzen <input type="checkbox"/> Wunsch der Eltern <input type="checkbox"/> Ich bin nur in der Praxis gut <input type="checkbox"/> 3½ Jahre Ausbildung ist mir zu lang (Achtung! Diese Antwort ist im Kfz-M-Bogen nicht vorhanden!) <input type="checkbox"/> Sonstiges: _____

Teil B) Bitte machen Sie Angaben zu Ihrem Ausbildungsbetrieb!		
9)	Mit wem haben Sie ihren Ausbildungsvertrag geschlossen?	<input type="checkbox"/> Schnelldienst/Reifendienst <input type="checkbox"/> Freie Werkstatt <input type="checkbox"/> Vertragswerkstatt <input type="checkbox"/> Bildungsträger (z. B. BBZ der Kammer, Kolping) <input type="checkbox"/> Sonstiges: _____
10)	In welchem Jahr haben Sie Ihre Ausbildung begonnen?	<input type="checkbox"/> 2007 <input type="checkbox"/> 2008 <input type="checkbox"/> 2009
11)	Wie viele Personen arbeiten in der Werkstatt Ihres Ausbildungsbetriebes? (ohne Auszubildende)	<input type="checkbox"/> 1–4 <input type="checkbox"/> 5–9 <input type="checkbox"/> 10–19 <input type="checkbox"/> 20–49 <input type="checkbox"/> über 50
Teil C) Zur Ausbildung und zum Übergang nach der Ausbildung		
12)	Wie zufrieden sind Sie mit der Kfz-Service-mechaniker/-innen-Ausbildung im Allgemeinen?	<input type="checkbox"/> Sehr zufrieden <input type="checkbox"/> Ziemlich zufrieden <input type="checkbox"/> Eher unzufrieden <input type="checkbox"/> Ganz und gar unzufrieden
13)	Wie zufrieden sind Sie damit, dass der Beruf Kfz-Service-mechaniker/-in den ersten zwei Jahren des Kfz-Mechatronikers entspricht?	<input type="checkbox"/> Sehr zufrieden <input type="checkbox"/> Ziemlich zufrieden <input type="checkbox"/> Eher unzufrieden <input type="checkbox"/> Ganz und gar unzufrieden
14)	Werden Sie im Anschluss an Ihre Ausbildung übernommen?	<input type="checkbox"/> Ja, als Kfz-Mechatroniker/-in (Ausbildung) <input type="checkbox"/> Ja, als Kfz-Service-mechaniker/-in (Fachkraft) <input type="checkbox"/> Nein, der Betrieb wollte nicht <input type="checkbox"/> Nein, ich wollte nicht <input type="checkbox"/> Nein, ich werde im Anschluss meinen Wehrdienst oder Ersatzdienst ableisten <input type="checkbox"/> Sonstiges: _____ <input type="checkbox"/> Weiß nicht

15)	Fühlen Sie sich in der Lage, die in Ihrer Werkstatt anfallenden typischen Aufträge eigenständig zu bearbeiten?	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/> Zum Teil, <input type="checkbox"/> das kann ich nicht: _____ _____ _____ _____
16)	Wir möchten Sie gerne ein Jahr nach ihrer Abschlussprüfung erneut befragen.	<input type="checkbox"/> Sind Sie damit einverstanden? <input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein
17)	Wenn Sie mit einer erneuten Befragung nach einem Jahr einverstanden sind, geben Sie bitte an, wie wir Sie erreichen können.	Meine Kontaktdaten: Vorname: _____ Nachname: _____ Straße/Hausnummer: _____ PLZ/Ort: _____ Tel.: _____ Mobil: _____ E-Mail: _____

Fragebogen: Befragung der Kammern

Kfz-Servicemechaniker/-in aktuell

Dieser Fragebogen richtet sich an Verantwortliche der zuständigen Stellen (HWK, IHK) für die Eintragung des Berufsausbildungsverhältnisses.

Sehr geehrte Damen und Herren,

die Berufsausbildung zum/zur Kfz-Servicemechaniker/-in erfolgt bis zum 31. Juli 2013 zur Erprobung. Vor der Überführung in einen staatlich anerkannten Ausbildungsberuf soll diese Erprobungsverordnung noch einmal auf den Prüfstand. Dazu wird im Auftrag des Bundesinstitutes für Berufsbildung eine **bundesweite Befragung** bei verschiedenen Zielgruppen durchgeführt. Durch Ihre Teilnahme daran stellen Sie sicher, dass Ihre Sichtweise zum Ausbildungsberuf in die Beurteilung und zukünftige Ausrichtung der Ausbildungsverordnung mit einfließt.

Das Ausfüllen des Fragebogens dauert im Schnitt etwa 10 Minuten. Ihre Angaben werden selbstverständlich **anonymisiert!**

Wir bedanken uns herzlich für Ihre aktive Unterstützung!

Fragebogen für Kammervorteiler/-innen

	Sind Sie Vertreter einer Handwerkskammer oder einer Industrie- und Handelskammer? <input type="checkbox"/> Handwerkskammer (HWK) <input type="checkbox"/> Industrie- und Handelskammer (IHK)																			
Ihr Kammerbezirk:	HWK/IHK _____																			
Ihre Position in der Kammer:	_____																			
Teil A) Angaben zu den Berufsausbildungsverträgen																				
1)	Wie viele Ausbildungsverträge wurden geschlossen (Stichtag 31.12.)?	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 15%;"></th> <th colspan="3" style="text-align: center;">Einstellungsjahr</th> </tr> <tr> <th></th> <th style="text-align: center;">2007</th> <th style="text-align: center;">2008</th> <th style="text-align: center;">2009</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: left;">Kfz-Servicemechaniker/-in</td> <td style="width: 15%;"></td> <td style="width: 15%;"></td> <td style="width: 15%;"></td> </tr> <tr> <td style="text-align: left;">Kfz-Mechatroniker/-in</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>				Einstellungsjahr				2007	2008	2009	Kfz-Servicemechaniker/-in				Kfz-Mechatroniker/-in			
			Einstellungsjahr																	
			2007	2008	2009															
		Kfz-Servicemechaniker/-in																		
Kfz-Mechatroniker/-in																				
2)	Wie viele Ausbildungsverträge des Einstellungsjahrgangs 2008 wurden geschlossen mit ...		einem Kfz-Betrieb (%)																	
			einer Bildungsstätte der Kammer (%)																	
			einem sonstigen außerbetrieblichen Bildungsträger (%)																	
3)	Wie viele Absolventen (des Jahres 2009) der Berufsausbildung zum/zur Kfz-Servicemechaniker/-in setzen ihre Ausbildung in einem fahrzeugtechnischen Beruf entsprechend § 12 der Verordnung fort?		Durchstiegsquote in %: _____ (ermittelt)																	
			(geschätzt) _____																	

Teil B) Durchstieg		
4)	<p>Wie wird die Fortführung der Ausbildung in einem der in § 12 aufgeführten fahrzeugtechnischen Berufe (Durchstieg nach § 3, Abs. 1) in Ihrem Bezirk sichergestellt?</p> <p>Angaben zum Abschlussjahrgang 2009</p> <p>(Mehrfachnennungen möglich)</p>	<p><input type="checkbox"/> Fortführung wird nicht sichergestellt</p> <p><input type="checkbox"/> Bindung an die Note der Abschlussprüfung Mindestnote: _____</p> <p><input type="checkbox"/> Fortführung im selben Ausbildungsbetrieb _____ % der Durchgestiegenen</p> <p><input type="checkbox"/> Fortführung in einem anderen Ausbildungsbetrieb _____ % der Durchgestiegenen</p> <p><input type="checkbox"/> Fortführung in der Bildungseinrichtung der Kammer _____ % der Durchgestiegenen</p> <p><input type="checkbox"/> Fortführung bei einem freien Bildungsträger _____ % der Durchgestiegenen</p> <p><input type="checkbox"/> Fortführung im Ausbildungsberuf Kfz-Mechatroniker/-in _____ % der Durchgestiegenen</p> <p><input type="checkbox"/> Fortführung in einem anderen Ausbildungsberuf: Karosserie- und Fahrzeugbaumechaniker/-in _____ % der Durchgestiegenen</p> <p><input type="checkbox"/> Mechaniker/-in für Karosserieinstandhaltungstechnik _____ % der Durchgestiegenen</p> <p><input type="checkbox"/> Mechaniker/-in für Land- und Baumaschinentechnik _____ % der Durchgestiegenen</p> <p><input type="checkbox"/> Mechaniker/-in für Reifen- und Vulkanisationstechnik _____ % der Durchgestiegenen</p> <p><input type="checkbox"/> Zweiradmechaniker/-in in der Fachrichtung Motorradtechnik _____ % der Durchgestiegenen</p>
5)	<p>Wie häufig wird von Auszubildenden eine Anfrage nach Möglichkeiten des Durchstiegs bei der zuständigen Stelle gestellt?</p>	<p><input type="checkbox"/> Regelmäßig (häufiger als 6 Mal pro Jahr)</p> <p><input type="checkbox"/> Häufig (3 bis 5 Mal pro Jahr)</p> <p><input type="checkbox"/> Selten (1 bis 2 Mal pro Jahr)</p> <p><input type="checkbox"/> Nie</p>
6)	<p>Worin bestehen die häufigsten Probleme beim Durchstieg?</p>	
7)	<p>Worin bestehen die häufigsten Probleme beim Durchstieg?</p>	

Fragebogen: Befragung der Innungen/Prüfungsausschüsse

Kfz-Servicemechaniker/-in aktuell

Dieser Fragebogen richtet sich an Verantwortliche für die Durchführung der Prüfung (Prüfungsausschuss).

Sehr geehrte Damen und Herren,

die Berufsausbildung zum/zur Kfz-Servicemechaniker/-in erfolgt bis zum 31. Juli 2013 zur Erprobung. Vor der Überführung in einen staatlich anerkannten Ausbildungsberuf soll diese Erprobungsverordnung noch einmal auf den Prüfstand. Dazu wird im Auftrag des Bundesinstitutes für Berufsbildung eine **bundesweite Befragung** bei verschiedenen Zielgruppen durchgeführt.

Durch Ihre Teilnahme stellen Sie sicher, dass Ihre Sichtweise zum Ausbildungsberuf und zur Prüfung in diesem Beruf in die Beurteilung und zukünftige Ausrichtung der Ausbildungsverordnung mit einfließt.

Das Ausfüllen des Fragebogens dauert im Schnitt etwa 10 Minuten. Ihre Angaben bleiben selbstverständlich **anonym**

Wir bedanken uns herzlich für Ihre aktive Unterstützung!

Zu Ihrer Innung und Ihrer Position		
	Ihre Innung:	_____
	Ihre Position:	_____
Fragen zur Prüfung		
1)	Der Umfang der Abschlussprüfung ...	<input type="checkbox"/> Erstreckt sich über 24 Monate Ausbildungszeit <input type="checkbox"/> Erstreckt sich über weniger als 24 Monate Ausbildungszeit <input type="checkbox"/> Ist mit der Abschlussprüfung Teil 1 für Kfz-Mechatroniker/-innen identisch
2)	Wird nach Ihrer Einschätzung mit der Berufsausbildung zum/zur Kfz-Servicemechaniker/-in eine für die Beschäftigung in Kfz-Betrieben ausreichende berufliche Handlungsfähigkeit sichergestellt?	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/> Kann ich nicht entscheiden
3)	Wird mit der derzeitigen Abschlussprüfung zum/zur Kfz-Servicemechaniker/-in die berufliche Handlungsfähigkeit der Auszubildenden angemessen abgebildet?	<input type="checkbox"/> Angemessen <input type="checkbox"/> Zu anspruchsvoll <input type="checkbox"/> Anspruch zu gering <input type="checkbox"/> Kann ich nicht entscheiden
4)	Die Parallelität der Ausbildung von Kfz-Servicemechanikern/ Kfz-Servicemechanikerinnen und Kfz-Mechatronikern/ Kfz-Mechatronikerinnen ...	<input type="checkbox"/> halte ich generell nicht für sinnvoll. <input type="checkbox"/> halte ich generell für sinnvoll. <input type="checkbox"/> halte ich nur für die betriebliche Berufsausbildung (Ausbildungsplan) für sinnvoll <input type="checkbox"/> halte ich nur für den Berufsschulunterricht (Lehrplan) für sinnvoll
5)	Sind Qualifikationen in der Ausbildung zum/zur Kfz-Servicemechaniker/-in zu ergänzen?	<input type="checkbox"/> Ja → weiter mit Frage 6 <input type="checkbox"/> Nein → weiter mit Frage 7
6)	Welche Qualifikationen in der Ausbildung zum/zur Kfz-Servicemechaniker/-in sind zu ergänzen?	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> _____
7)	Sind Qualifikationen in der Ausbildung zum/zur Kfz-Servicemechaniker/-in überflüssig?	<input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> Ja → weiter mit Frage 8 <input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> Nein → Fragebogen beendet
8)	Welche Qualifikationen in der Ausbildung zum/zur Kfz-Servicemechaniker/-in sind überflüssig?	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> _____

Fragebogen: Befragung der Lehrkräfte

Kfz-Servicemechaniker/-in aktuell

Fragebogen für Berufsschullehrer/-innen

Sehr geehrte Damen und Herren,

die Berufsausbildung zum/zur Kfz-Servicemechaniker/-in erfolgt bis zum 31. Juli 2013 zur Erprobung. Vor der Überführung in einen staatlich anerkannten Ausbildungsberuf soll diese Erprobungsverordnung noch einmal auf den Prüfstand. Dazu wird im Auftrag des Bundesinstitutes für Berufsbildung eine **bundesweite Befragung** bei verschiedenen Zielgruppen durchgeführt.

Durch Ihre Teilnahme stellen Sie sicher, dass die Sichtweise der Berufsschulen in die Beurteilung und die zukünftige Ausrichtung des Ausbildungsberufes Kfz-Servicemechaniker/-in mit einfließt.

Wir bitten Sie, Ihre wertvollen Erfahrungen mit der Beantwortung der Fragen einzubringen und die Berufsausbildung aus einer pädagogischen Perspektive zu beurteilen. Das Ausfüllen des Fragebogens dauert im Schnitt etwa 15 Minuten. Ihre Angaben bleiben selbstverständlich **anonym!**

Wir bedanken uns herzlich für Ihre aktive Unterstützung!

Teil A) Zu Ihrer Person, Aufgabe und zu Ihrer Berufsschule																	
1)	Bundesland	<input type="checkbox"/> Baden-Württemberg (BW) <input type="checkbox"/> Niedersachsen (NI) <input type="checkbox"/> Bayern (BY) <input type="checkbox"/> Nordrhein-Westfalen (NW) <input type="checkbox"/> Berlin (BE) <input type="checkbox"/> Rheinland-Pfalz (RP) <input type="checkbox"/> Brandenburg (BB) <input type="checkbox"/> Saarland (SL) <input type="checkbox"/> Bremen (HB) <input type="checkbox"/> Sachsen (SN) <input type="checkbox"/> Hamburg (HH) <input type="checkbox"/> Sachsen-Anhalt (ST) <input type="checkbox"/> Hessen (HE) <input type="checkbox"/> Schleswig-Holstein (SH) <input type="checkbox"/> Mecklenburg-Vorpommern (MV) <input type="checkbox"/> Thüringen (TH)															
2)	Welche Position haben Sie an der Berufsschule inne? (Mehrfachnennungen möglich!)	<input type="checkbox"/> Lehrer/-in im Kfz-Bereich <input type="checkbox"/> Teamleiter/-in/Koordinator/-in Metalltechnik <input type="checkbox"/> Teamleiter/-in/Koordinator/-in Kfz-Technik <input type="checkbox"/> Schulleiter/-in <input type="checkbox"/> Sonstiges: _____															
3)	Wie viele Berufsschüler/-innen besuchen zurzeit die Berufsschule?	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 60%;"></th> <th style="width: 20%; text-align: center;">Beginn Schuljahr 2008</th> <th style="width: 20%; text-align: center;">Beginn Schuljahr 2009</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Insgesamt ca.</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Kfz-Servicemechaniker/-innen mit HWK-Vertrag</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Kfz-Servicemechaniker/-innen mit IHK-Vertrag</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Kfz-Mechatroniker/-innen</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>		Beginn Schuljahr 2008	Beginn Schuljahr 2009	Insgesamt ca.			Kfz-Servicemechaniker/-innen mit HWK-Vertrag			Kfz-Servicemechaniker/-innen mit IHK-Vertrag			Kfz-Mechatroniker/-innen		
	Beginn Schuljahr 2008	Beginn Schuljahr 2009															
Insgesamt ca.																	
Kfz-Servicemechaniker/-innen mit HWK-Vertrag																	
Kfz-Servicemechaniker/-innen mit IHK-Vertrag																	
Kfz-Mechatroniker/-innen																	
4)	Wie viele Lehrer/-innen unterrichten die Kfz-Servicemechaniker/-innen an Ihrer Berufsschule (Sie selbst eingeschlossen)?	Anzahl: ____															

Teil B) Integrations- und Förderinstrumente									
5)	Wie groß ist der Anteil der Kfz-Auszubildenden, die ausbildungsbegleitende Hilfen (abH) in Anspruch nehmen?		<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Servicemechaniker/-innen</th> <th>Mechatroniker/-innen</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Prozent</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>		Servicemechaniker/-innen	Mechatroniker/-innen	Prozent		
	Servicemechaniker/-innen	Mechatroniker/-innen							
Prozent									
6)	Welche besonderen Förderinstrumente für die Kfz-Servicemechaniker/-innen werden an Ihrer Berufsschule eingesetzt? (Mehrfachnennungen möglich!)	<input type="checkbox"/> Keine <input type="checkbox"/> Förderunterricht <input type="checkbox"/> Erweiterte Unterrichtszeiten <input type="checkbox"/> Besondere Unterrichtsmethoden <input type="checkbox"/> Besonderes Lehrmaterial <input type="checkbox"/> Teamteaching <input type="checkbox"/> Klassenteilung <input type="checkbox"/> Eigenständige Kfz-Servicemechaniker/-innen-Klassen <input type="checkbox"/> Reduzierung der Klassengröße (um _____ %) <input type="checkbox"/> Sonstiges: _____							
7)	Mit welchen didaktischen und methodischen Ansätzen haben Sie bei den Kfz-Servicemechanikern/Kfz-Service-mechanikerinnen am meisten Erfolg? (Mehrfachnennungen möglich)	<input type="checkbox"/> Orientierung des Unterrichts an betrieblichen Arbeitsprozessen <input type="checkbox"/> Orientierung des Unterrichts an der Fächersystematik <input type="checkbox"/> Laborunterricht/Experimente <input type="checkbox"/> am realen Gegenstand/direkt am Auto <input type="checkbox"/> mit Lehrsystemen/Lehrmitteln <input type="checkbox"/> Besonderes Lehrmaterial <input type="checkbox"/> Lernen mit neuen Medien (Computer, Internet) <input type="checkbox"/> Sonstiges: _____							
8)	Reichen die Fördermaßnahmen aus, um den Ausbildungserfolg der Kfz-Service-mechaniker/-innen sicherzustellen?	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein							
9)	Nehmen die Kfz-Servicemechaniker/-innen an den Kfz-Kursen der überbetrieblichen Ausbildung (ÜBL) teil?	<input type="checkbox"/> Ja → weiter mit Frage 10 <input type="checkbox"/> Nein → weiter mit Frage 13							

10)	An welchen Lehrgängen nehmen die Kfz-Servicemechaniker/-innen teil?	<input type="checkbox"/> (Grundlagen Werkstoffbearbeitung) <input type="checkbox"/> (Fahrzeug-Instandsetzung) <input type="checkbox"/> (Messtechnische Grundlagen) <input type="checkbox"/> (Messtechnische Grundlagen Fahrzeugelektrik/-elektronik) <input type="checkbox"/> (Messtechnische Grundlagen Pneumatik und Hydraulik) <input type="checkbox"/> (Messtechnische Grundlagen 2) <input type="checkbox"/> (Motormanagement-System) <input type="checkbox"/> (Fahrwerks- und Bremsentechnik) <input type="checkbox"/> (Fahrzeugsystemtechnik (CAN-BUS)) <input type="checkbox"/> (Fahrzeugdiagnose)
11)	Wie würden Sie den Erfolg der Kfz-Servicemechaniker/-innen in den ÜBL einschätzen?	<input type="checkbox"/> Kfz-Servicemechaniker/-innen sind ähnlich erfolgreich wie Kfz-Mechatroniker/-innen <input type="checkbox"/> Kfz-Servicemechaniker/-innen sind weniger erfolgreich als Kfz-Mechatroniker/-innen

Teil C) Bedeutung der Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen (BaE)

12)	Wie hoch ist der Anteil der Auszubildenden ohne Ausbildungsvertrag mit einem Betrieb? (Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen – BaE)	___ % der Kfz-Servicemechaniker/-innen																		
13)	Wie viel Prozent der Schüler/-innen in BaE durchlaufen Praktika in kooperierenden Betrieben?	___ % der Schüler in BaE																		
14)	Wie viel Prozent der Schüler/-innen in BaE durchlaufen die Überbetrieblichen Lehrgänge (ÜBL)?	___ % der Schüler in BaE																		
15)	Wie schätzen Sie die Schüler/-innen in BaE im Vergleich zu Kfz-Servicemechaniker/-innen-Auszubildenden aus Betrieben ein?	<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Schwächer</th> <th>Vergleichbar</th> <th>Besser</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Die theoretischen Leistungen der BaE-Schüler/-innen sind ...</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Die praktischen Leistungen der BaE-Schüler/-innen sind ...</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Das Sozialverhalten der BaE-Schüler/-innen ist ...</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>				Schwächer	Vergleichbar	Besser	Die theoretischen Leistungen der BaE-Schüler/-innen sind ...				Die praktischen Leistungen der BaE-Schüler/-innen sind ...				Das Sozialverhalten der BaE-Schüler/-innen ist ...			
	Schwächer	Vergleichbar	Besser																	
Die theoretischen Leistungen der BaE-Schüler/-innen sind ...																				
Die praktischen Leistungen der BaE-Schüler/-innen sind ...																				
Das Sozialverhalten der BaE-Schüler/-innen ist ...																				

Teil D) Erfahrungen und Einschätzungen zur Ausbildung/zum Unterricht						
16)	Wie beurteilen Sie die durchschnittlichen Kfz-Servicemechaniker/-innen-Auszubildenden im Vergleich zu den Kfz-Mechatroniker/-innen-Auszubildenden bzgl.	eher besser	kein Unterschied	eher schlechter	kann ich nicht einschätzen	
	... der Leistung im Unterricht?					
	... der Leistungsbereitschaft?					
	... des Lernverhaltens?					
	... des Verhaltens gegenüber der Lehrkraft?					
	... des Verhaltens gegenüber den Mitschülern/Mitschülerinnen?					
	Sonstiges:					
17)	Bereitet die Ausbildung in der Berufsschule die Kfz-Servicemechaniker/-innen ausreichend auf die anfallenden Aufgaben in Kfz-Werkstätten vor?	<input type="checkbox"/> Ja, ausreichend für einen Einsatz in der Kfz-Werkstatt (Qualifikation) <input type="checkbox"/> Ja, ausreichend um eine Beschäftigung in einer Kfz-Werkstatt zu finden (Einstellungschance) <input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/> Keine Einschätzung möglich				
18)	Wie beurteilen Sie die folgenden Aspekte im Berufsschulunterricht für Kfz-Service-mechaniker/-innen?	Trifft nicht zu	Trifft wenig zu	Trifft ziemlich zu	Trifft voll zu	Weiß nicht
	Meistens reicht den Kfz-Service-mechanikern/Kfz-Service-mechanikerinnen die Unterrichtszeit, um alles zu verstehen.					
	Es interessiert die Kfz-Service-mechaniker/-innen, was in der Berufsschule unterrichtet wird.					
	Die Kfz-Service-mechaniker/-innen erhalten durch ihre Betriebe Unterstützung bei schulischen Problemen.					
	Die Konzentrationsfähigkeit der Kfz-Service-mechaniker/-innen ist ausreichend für den Unterricht.					
	Die Kfz-Service-mechaniker/-innen sind engagiert am Unterricht beteiligt.					

19)	Wie viel Prozent der Kfz-Servicemechaniker/-innen hätten Ihrer Ansicht nach die Voraussetzungen, um direkt den Ausbildungsberuf „Kfz-Mechatroniker/-in“ zu lernen?	_____ %
20)	Kann das Kfz-Mechatroniker/-innen-Kompetenzniveau auch von Kfz-Service-mechanikern/Kfz-Service-mechanikerinnen erreicht werden?	Prinzipiell ja → weiter mit Frage 23 Ja, in verlängerter Ausbildungszeit → weiter mit Frage 23 Ja, mit spezieller Förderung → weiter mit Frage 23 Nein → weiter mit Frage 22
21)	Bitte nennen Sie Lerninhalte (aus den Lernfeldern 1–8), die Kfz-Service-mechaniker/-innen eher nicht erlernen können!	_____ _____ _____

Teil E) Unterrichtsorganisation

22)	Wie werden die Kfz-Service-mechaniker/-innen an Ihrer Berufsschule unterrichtet?	<input type="checkbox"/> In eigenen Fachklassen <input type="checkbox"/> Zusammen mit Kfz-Mechatronikern/Kfz-Mechatronikerinnen <input type="checkbox"/> Zusammen mit anderen Kfz-Berufen <input type="checkbox"/> Zusammen mit Auszubildenden anderer Berufe, aber differenziert nach schulischer Vorbildung <input type="checkbox"/> Zusammengefasst in besonders geförderten Gruppen
23)	Besteht eine besondere Kooperation im Kollegium, um die Kfz-Service-mechaniker/-innen adäquat zu beschulen?	<input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/> Ja, und zwar durch: _____
24)	Wie sind Sie auf die neue Gruppe der Kfz-Service-mechaniker/-innen vorbereitet worden? (Mehrfachnennungen möglich)	<input type="checkbox"/> Gar nicht <input type="checkbox"/> Durch schriftliches Informationsmaterial <input type="checkbox"/> Durch Informationsveranstaltungen (insg. _____ Std.) <input type="checkbox"/> Durch Fortbildungen (insg. _____ Std.) <input type="checkbox"/> Durch informelle Gespräche im Kollegium <input type="checkbox"/> Durch selbst organisierte Sitzungen im Kollegium <input type="checkbox"/> Durch die Kfz-Innungen <input type="checkbox"/> Sonstiges: _____

25)	Welche Kriterien bestimmen die Zusammenstellung der Klassen? (Mehrfachnennungen möglich)	<input type="checkbox"/> Allgemeinbildender Schulabschluss <input type="checkbox"/> Ausbildungsvertrag <input type="checkbox"/> Leistung der Auszubildenden <input type="checkbox"/> Wunsch der Betriebe <input type="checkbox"/> Didaktische Überlegungen <input type="checkbox"/> Sonstige: _____				
26)	Bitte geben Sie uns eine Einschätzung: Kfz-Mechatroniker/-innen und Kfz-Service- mechaniker/-innen gemeinsam zu unterrichten ...	Trifft nicht zu	Trifft wenig zu	Trifft ziemlich zu	Trifft voll zu	Weiß nicht
	unterstützt Lernfortschritte bei den Kfz-Service- mechanikern/Kfz-Service- mechanikerinnen					
	verhindert eine besondere Förderung der Kfz-Service- mechaniker/-innen					
	führt zu einer Behinderung der Lernfortschritte bei den Kfz-Mechatronikern/Kfz-Mechatronikerinnen					
	führt zu einem Absinken des Lernniveaus in der Klasse					
27)	Ist der Unterricht für die Kfz-Service- mechaniker/-innen für Sie organisatorisch umsetzbar?	Ja, leicht Ja, mit einigem Mehraufwand Ja, mit erheblichem Mehraufwand Nein, gar nicht				
28)	Benötigen Sie für den Unterricht der Kfz-Service- mechaniker/-innen mehr Vorbereitungszeit als für den der Kfz-Mechatroniker/-innen?	Nein Kurzfristig ja, aber langfristig nicht Kurzfristig nicht, aber langfristig schon Ja				
29)	Haben Sie durch die Kfz-Service- mechaniker/-innen mehr Aufwand bei der Unterrichtsdurchführung, als wenn Sie nur Kfz-Mechatroniker/-innen unterrichten würden?	Nein Kurzfristig ja, aber langfristig nicht Kurzfristig nicht, aber langfristig schon Ja				
30)	Welche zusätzlichen Ressourcen werden Ihnen bereitgestellt? (Mehrfachnennungen möglich)	<input type="checkbox"/> Keine <input type="checkbox"/> Zusätzliches Personal <input type="checkbox"/> Entlastung in der Unterrichtsverpflichtung <input type="checkbox"/> Zusätzliche finanzielle Ressourcen <input type="checkbox"/> Sonstiges: _____				

Teil F) Unterrichts- und Lerninhalte/Gesamteinschätzung		
31)	Wie ist Ihre Einschätzung zur Kfz-Service-mechaniker/-innen-Ausbildung? (Mehrfachnennungen möglich):	<input type="checkbox"/> Die Ausbildung sollte beibehalten werden → weiter mit Frage 34 <input type="checkbox"/> Die Ausbildung sollte nicht beibehalten werden → weiter mit Frage 34 <input type="checkbox"/> Die Ausbildung sollte nur für schwache Auszubildende beibehalten werden → weiter mit Frage 34 <input type="checkbox"/> Die Ausbildung sollte generell als erste Stufe der Kfz-Ausbildung eingeführt werden → weiter mit Frage 34 <input type="checkbox"/> Die Ausbildung sollte angepasst werden → weiter mit Frage 33
32)	Folgende Anpassungen sollten vorgenommen werden: (Mehrfachnennungen möglich)	<input type="checkbox"/> Kleinere Klassen <input type="checkbox"/> Reduzierte Anforderungen <input type="checkbox"/> Leichtere Prüfung <input type="checkbox"/> Zusätzliche Ressourcen <input type="checkbox"/> Mehr Teamteaching <input type="checkbox"/> Bessere Abstimmung zwischen Betrieb und Berufsschule <input type="checkbox"/> Sonstiges: _____
33)	Welche Unterrichtsinhalte fehlen Ihrer Ansicht nach in der Ausbildung zum/zur Kfz-Servicemechaniker/-in (z. B. aus dem 3. und 4. Ausbildungsjahr des Lehrplans zum/zur Kfz-Mechatroniker/-in)?	_____ _____ _____ _____
34)	Reichen die 2 Jahre Ausbildungszeit aus, um alle 8 Lernfelder des Kfz-Servicemechaniker/-innen-Lehrplans zum Gegenstand des Unterrichts zu machen?	<input type="checkbox"/> Ja → weiter mit Frage 37 <input type="checkbox"/> Nein → weiter mit Frage 36
35)	Wenn nein, welche prüfungsrelevanten Inhalte können nicht behandelt werden:	_____ _____

36)	Welche der folgenden Maßnahmen halten Sie für sinnvoll? (Mehrfachnennungen möglich!)	<input type="checkbox"/> Nur die besten Kfz-Servicemechaniker/-innen nach 2 Jahren Ausbildungszeit weiter führen. <input type="checkbox"/> Auswahlverfahren vor Abschluss eines Ausbildungsvertrages für Kfz-Servicemechaniker/-innen. <input type="checkbox"/> Auswahlverfahren vor Abschluss eines Ausbildungsvertrages für Kfz-Mechatroniker/-innen. <input type="checkbox"/> Besondere Fördermaßnahmen für schwächere Auszubildende (auch Lehrzeitverlängerung) um Kfz-Mechatroniker/-innen-Niveau zu erreichen. <input type="checkbox"/> Sonstiges: _____ <input type="checkbox"/> Keine
37)	Müssten die Unterrichtsinhalte für Kfz-Servicemechaniker/-innen anders aufbereitet sein als für Kfz-Mechatroniker/-innen? (Mehrfachnennungen möglich)	<input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/> Ja, durch mehr Praxisanteile <input type="checkbox"/> Ja, durch eine andere Aufbereitung der Theorie <input type="checkbox"/> Ja, durch eine zeitliche Streckung aller Inhalte <input type="checkbox"/> Ja, durch Erhöhung des Unterrichtsumfangs <input type="checkbox"/> Ja, durch: _____

Interviewleitfäden

Interviewleitfaden Betriebe

Teil A) Betriebs- und Auftragsstruktur

Standort/Kontakt	
Unternehmen(-sform):	
Straße:	
PLZ, Ort:	
Tel.:	
Fax:	
E-Mail/www:	
Kontaktperson:	

Betriebskennzeichen	
Innungsbetrieb?	
Spezialisierung?	
Modell/Fabrikat	
Fahrzeugtyp (Lkw, Pkw, ...)	
Aufgabenbereiche	

Weitere Kennzeichen?	
Hauptsächliche Kunden (Private, Unternehmen, Service-Verträge ...):	
Weitere Kennzeichen:	

Wie ist Ihr Betrieb ausgestattet?	
Hebebühnen (Anzahl)	
Achsvermessung	
AU-Raum	
Direktannahme	
Diagnosegeräte/ Messgeräte	
Werkstattvernetzung	
EDV	

Welche Aufgaben nimmt Ihr Betrieb wahr? (Betriebsstruktur)	
Wartung, Inspektion, Reparaturen	
Diagnose	
Karosseriereparaturen	
Lackierung	
Besondere Aufträge	
Nachrüstarbeiten (Optisches Tuning, Klimaanlage, Standheizung etc.)	
Komfort- und Sicherheitselektronik (Navigation, Wegfahrsperrn etc.)	
Tuning	

Wie ist die Beschäftigungsstruktur?	A n z a h l	A l t e r	Berufserfahrung/ Schulabschluss	M ä n n l.	W e i b l.	A u s b i l d.	Zuordnung Funktionsbereich (A = Annahme; V = Verkauf; W = Werkstatt; VERW = Verwaltung; ERS = Ersatzteillager) Aufgabenspezialisierung?
Meister/-innen							
Servicetechniker/-innen							
Gesellen/innen							
Auszubildende Kfz-Mechaniker/-innen							Einstellungsjahre:
Auszubildende Kfz-Service-mechaniker/-innen							Einstellungsjahre:
Hilfskräfte							
Sonstige (Ingenieure/-innen, Familienmitglieder)							
Verwaltung (Qualifikation?)							
Anzahl Mitarbeiter/-innen Gesamt:				Davon in der Werkstatt:			

Wie sind die Aufgaben verteilt?	
Organigramm?	
Aufgabenzuschnitte (Kundenannahme/Direktannahme), Teams?	
Spezialisierungen	
Arbeitszeitmodell	
Entlohnungsmodell	

Wie viele Fahrzeuge durchlaufen im Schnitt die Werkstatt pro Tag? (Anzahl verkaufte Arbeitsstunden pro Tag?)	
Fahrzeuge:	Arbeitsstunden:

Wie verläuft ein typischer Auftragsdurchlauf?	

Gibt es eine Auftragsstatistik? (% der Aufträge)	
Wartung/Inspektion	
Reparaturen	
Zusatzinstallationen	
Diagnose/Fehlersuche	
Karosserieinstandsetzung	

Wie hoch ist der Anteil der Diagnosefälle am gesamten Auftragsvolumen? (Fehlerspeicher lesen/zurücksetzen nicht mitgerechnet)	
aller Fahrzeugdurchgänge: %	des Zeitvolumens: %

Wer bearbeitet die Diagnosefälle?	

Wie hoch schätzen Sie den Anteil an komplizierten Diagnosefällen ein? (Diagnosen mit erhöhtem, nicht oder nur schwer kalkulierbarem Zeitaufwand)	

Wer bearbeitet diese komplizierten Diagnosefälle?	

Ist der Zeitaufwand für komplizierte Diagnosen in den letzten 5 Jahren		
gestiegen um _____ %	gefallen um _____ %	gleich geblieben:

Wer wird in welchem Umfang qualifiziert? (auch gesetzlich vorgeschriebene Qualifizierung)		
	Anzahl der Berücksichtigten	Umfang: Tage pro Mann und Jahr
insgesamt		
AU		
Sicherheitssysteme		
Klimaanlagen		
Diagnose		

Teil B) Fragen zum/zur Kfz-Service механиker/-in

Warum haben Sie eine/n Kfz-Service механиker/-in eingestellt?
<p>Nachfragen: Betriebswirtschaftliche Gründe/Auftragsstruktur/Organisationsstruktur? Wie wurden Sie auf die Ausbildung zum Kfz-Sm aufmerksam? Gab es Empfehlungen von Seiten der Innung? Welche Einstellungskriterien waren bei der Stellenbesetzung wichtig? Bewusst eine/n Leistungsschwache/n eingestellt? Warum? Alternative?</p>

Haben Sie dafür weniger Kfz-Mechatroniker/-innen eingestellt?
<p>Nachfragen: Anzahl?</p>

Wie verlief die Einstellung des/der Kfz-Service механиkers/-in?
<p>Nachfragen: Wie sind Sie auf den Beruf aufmerksam geworden? Welche Voraussetzungen hatte der Auszubildende? Nach welchen Kriterien haben Sie sich für den Auszubildenden entschieden?</p>

Wie ist die Ausbildung in Ihrem Betrieb organisiert?
<p>Nachfragen: Wer bildet aus? Wie viel Zeit nimmt er sich? Wie geht das Lernen vor sich? Learning by Doing, Trial and Error, Intensive Anleitung und Übung, Schrittweiser Aufbau der Lerninhalte...</p>

	Welche Aufgaben übernehmen die Kfz-Servicemechaniker/-innen hauptsächlich?
Genauere Beschreibung:	
Nachfragen individuell:	
Bei welchen Aufgaben trifft der Kfz-Servicemechaniker auf seine Grenzen? Wo liegen seine/ihre Defizite?	
	Welche Aufgaben sollten Kfz-Servicemechaniker/-innen hauptsächlich beherrschen?
Nachfragen konzeptionell:	
Welche Bereiche sollten noch in den Lehrplan aufgenommen werden? Welche sind überflüssig?	
	Wo sehen Sie die Vorteile beim Konzept des Berufes Kfz-Servicemechaniker/-in?
Nachfragen:	
Finanziell, Aufgaben, Organisation, Dauer der Ausbildung...?	
	Welche Stärken und Schwächen hat Ihr/e Auszubildende/r zum/r Kfz-Sm?
Nachfragen fachlich: Grenzen?	
Nachfragen persönlich/sozial: Welche Probleme bzw. positive Erlebnisse gab es während der Ausbildung?	
	Wie hat sich der/die Kfz-Servicemechaniker/-in im Laufe der Ausbildung entwickelt?
Nachfragen fachlich: mit der Zeit mehr Aufgaben? In welchen Bereichen?	
Nachfragen persönlich/sozial: zunehmend eigenverantwortlich? Kontrolle? Tugenden? Sozialverhalten?	
Hätte der Kfz-Servicemechaniker auch gleich Kfz-Mechatroniker lernen können?	
	Wie ist die Passung der Ausbildung mit Ihren Arbeitsschwerpunkten zu bewerten?
Nachfragen:	
Welche Aufgaben nimmt der Kfz-Servicemechaniker wahr?	
Organisationskonzept: Spezialisierung/Allrounder	
Haben Sie nach der Ausbildung ausreichend Aufgaben für den Kfz-Sm?	
Welche? Was kann er/sie sonst tun?	
	Wie werden Sie bezüglich der Ausbildung zum/r Kfz-Servicemechaniker/-in in Zukunft verfahren?
Nachfragen:	
Werden Sie wieder Kfz-Servicemechaniker einstellen?	
Welche Probleme hat es gegeben?	
Werden Sie in Zukunft mehr Kfz-Servicemechaniker einstellen?	
Zu Lasten der Kfz-Mechatroniker?	

Teil C) Allgemeine Fragen zur Berufsbildung

	Sehen Sie eine 2-jährige Ausbildung als vollwertige berufliche Qualifikation oder als Teilqualifikation (Semi-qualified)?
<p>Nachfragen: Wie wird das in der Branche/bei Ihren Kollegen/-innen gesehen? Wenn das so ist, wie Sie sagen, ist das eine positive Entwicklung?</p>	
	Halten Sie es für realistisch, über 2-jährige Berufe vor allem die Schwächeren in Ausbildung zu bringen?
<p>Nachfragen: Welche Vorstellung haben Sie für eine Weiterentwicklung der Berufsbildung?</p>	
	Können Ihrer Meinung nach mit verkürzten Ausbildungen die Lohnkosten gesenkt werden? Warum?
<p>Nachfragen: Sehen Sie in der Einführung von verkürzten Ausbildungen den Einstieg in einen Niedriglohnsektor? Wie bewerten Sie das? Wie sollen derartig Beschäftigte ein Familieneinkommen erzielen?</p>	
	Können Sie sich auch andere Lösungen vorstellen, um nicht so gute Hauptschüler/-innen in eine Ausbildung zu bringen bzw. die Ausbildung für diesen Personenkreis erfolgreich werden zu lassen?
<p>Nachfragen: Z. B. Verlängerung der Ausbildungszeit für Lernschwache? Anhand welcher Kriterien sollte entschieden werden, wer wie lange einen Beruf lernt? Wie könnte das aussehen? Wie würden die Auszubildenden auf eine längere Ausbildungszeit reagieren?</p>	
	Wie sehen Sie den Zusammenhang zwischen verkürzten Berufen einerseits und den allgemeinen Forderungen nach beruflicher Höherqualifizierung, um den gestiegenen betrieblichen/beruflichen Anforderungen gerecht zu werden andererseits?
<p>Nachfragen: Mit Aufstiegsperspektiven? Wenn ja, welche? Für welche Gruppen sollte das nur die einzige Ausbildung sein? Aufgrund welcher Faktoren? Umstände?</p>	
	Sollte die berufliche Bildung grundsätzlich reformiert werden?
<p>Nachfragen: Wohin sollte sich die berufliche Bildung entwickeln, Skizze über Blick in 10 Jahren?</p>	

Interviewleitfaden Auszubildende

Teil A) Schul- und Bewerbungsverlauf

Standort/Betrieb:

Warum haben Sie sich als Kfz-Servicemechaniker/-in beworben?
<p>Nachfragen: Wie wurden Sie auf den Beruf aufmerksam?</p>

Was haben Sie vor Ihrer Ausbildung zum Kfz-Servicemechaniker/zur Kfz-Servicemechanikerin gemacht?
<p>Nachfragen: Welche Schule? Hat Ihnen die Schule gefallen? Hat die Schule gut geklappt? Wo und wie oft haben Sie sich vor der jetzigen Ausbildung beworben? Warum hat das nicht geklappt? Welche Chancen haben Sie bei der Einstellung zum Kfz-Servicemechaniker gesehen? (Wunschberuf?)</p>

Teil B) Erfahrungen in der Ausbildung

Gefällt Ihnen die Ausbildung?
<p>Nachfragen: Was ist gut? Was nicht so gut? Welche Chancen? Welche Vorteile?</p>

Welche Aufgaben übernehmen Sie mittlerweile im Betrieb?
<p>Genauere Beschreibung:</p> <p>Nachfragen: Sind Sie dafür allein verantwortlich? Welche Werkzeuge und Geräte nutzen Sie dafür? Was bereitet Ihnen am meisten Schwierigkeiten? Haben Sie dabei auch Kundenkontakt?</p>

Wie ist Ihr Arbeitsplatz organisiert? Mit wem und wie müssen Sie zusammenarbeiten?
Nachfragen: Wen fragen Sie, wenn es Probleme gibt? Vorgesetzte/n? Andere Weisungsbefugte?

Trauen Sie sich zu, Aufgaben zu übernehmen, auch wenn Sie sie vorher noch nie gemacht haben?
Nachfragen: Wie gehen Sie dann vor? Schaffen Sie die Aufgabe dann in der Regel auch?

Wenn es nur nach Ihren Wünschen ginge, wie sähe Ihre berufliche Zukunft nach der Ausbildung aus?
Nachfragen beruflich: Weiterlernen? Arbeiten? Wie schätzen Sie Ihre Chancen ein?
Nachfragen privat: Würden Sie gern eine Familie gründen? Wie sehen Sie Ihre private Zukunft?

Interviewleitfaden Kammern und Träger von BaE

Teil A) Persönliches und Position

Was ist Ihre Position?
Nachfragen: Seit wann? Vorherige Stationen?

Teil B) Einschätzung zum Kfz-Service-Sektor

Ist mit dem Trend hin zu größeren Werkstätten eine stärkere Arbeitsteilung verbunden? Wenn ja: Halten Sie es für effizient, dann die „einfacheren“ Aufgaben durch Kfz-Service-mechaniker/-innen ausführen zu lassen?
Zusatzfragen: Wird es langfristig genügend Aufgaben geben, die in Arbeitsteilung erledigt werden können?

Wo/Wie sehen Sie die Einsatzbereiche der Kfz-Sm innerhalb der (unterschiedlichen) Werkstattorganisationsstrukturen?
<p>Nachfragen: Aufgabenbereiche, Tätigkeiten unterschiedlicher Betriebsgrößen, Freie/Vertragshändler Gründe?</p>

Ist zu erwarten, dass sich der Kfz-Sektor stärker als bisher in die Teilsektoren Fast-Fit-Ketten (begrenztes Reparaturangebot) Freie Werkstätten (Verschleißreparaturen, wenig Diagnose) Vertragswerkstätten (Spezialisten für Diagnose) aufteilen wird?

Ändern die Hersteller ihre Servicestrategien?
<p>Nachfragen: Wie? Hinweise auf vertragliche Änderungen?</p>

Ausbildung zum/zur Kfz-Servicemechaniker/-in

Teil C) Einschätzungen zum Erfolg des Ausbildungsberufes

Wie ist Ihre Meinung zu einer 2-jährigen Ausbildung im Kfz-Service?
<p>Nachfragen: Gründe?</p>

Welche Konsequenzen erwarten Sie durch die Ausbildung zum/zur Kfz-Servicemechaniker/-in?
<p>Für die Auszubildenden? Für die Betriebe? Für das Ausbildungssystem? Für die Qualifikationsstruktur/Beschäftigungsstruktur?</p>

Wird mit dem/der Kfz-Servicemechaniker/-in die Ausbildung zum/zur Kfz-Mechatroniker/-in in Frage gestellt?

Verdrängt ein 2-jähriger Beruf Lehrstellen in 3-jährigen Berufen?

Was müsste geändert/beibehalten werden, damit der Kfz-Servicemechaniker/-innen-Beruf ein Erfolg wird?

Teil D) Perspektive „Facharbeit/Kfz-Service“

Kann mit 2-jährigen Ausbildungsberufen das geforderte Qualifikationsniveau der Arbeit in Werkstätten garantiert werden?

Welche Aufgaben sollen Kfz-Servicemechaniker/-innen selbständig ausführen können?
<p>Nachfragen: Wo sehen Sie die Grenzen zu Kfz-Mechatronikern/-innen? Wie verändert sich der Aufgabenzuschnitt/Einsatzbereich der Kfz-Mechatroniker/-innen?</p>

Welche Konsequenzen ergeben sich daraus für die Aufgabenbereiche der Mechatroniker/-innen und Servicetechniker/-innen?
<p>Nachfragen: Werden wir in Zukunft eine Aufgabenteilung in Wartung/Inspektion und Reparaturen an mechanischen Bauteilen durch Servicemechaniker/-innen, sowie Diagnose in EE- und E-Mechanik-Systemen und ihre Reparatur durch Mechatroniker/-innen bzw. Servicetechniker/-innen sehen?</p>

Wie passen Kfz-Servicemechaniker/-innen zu den jetzigen Qualifikationen von Mechatroniker/-innen und Servicetechniker/-innen?
<p>Nachfragen: Sollen sich Qualifikationszuschnitte ändern? Wie?</p>

Wie sehen Sie die Mobilität von Kfz-Servicemechaniker/-innen innerhalb und außerhalb des Sektors?
<p>Nachfragen: Sollen Kfz-Servicemechaniker/-innen auch Zulieferer für andere Branchen sein, in denen es keine adäquate Ausbildung gibt? Z. B. Montage, FZ-Recycling etc.</p>

Unter welchen Voraussetzungen können Kfz-Servicemechaniker/-innen dauerhaft Beschäftigung finden?
<p>Nachfragen: Müssen die Inhalte noch ausgeweitet werden? (Wenn Ausweitung wie im Bericht, dann fragen nach dem Sinn des Sm)</p>

	Ist der Kfz-Mechatroniker für einfache Servicearbeiten zu teuer?
Zusatzfragen: Soll der Sm auch Zulieferer für andere Branchen sein, in denen es keine adäquate Ausbildung gibt? Z. B. Montage, FZ-Recycling etc.	

Teil E) Perspektive „Jugendliche und deren Förderung“

	Kann eine zweijährige Berufsausbildung aus Problemschülern/-innen gute Auszubildende machen?
Nachfragen: Engagement, Einsatz, Motivation, Sozialverhalten, Lernverhalten, Selbstbewusstsein	

	Halten Sie es für realistisch, über 2-jährige Berufe vor allem die Schwächeren in Ausbildungsstellen zu vermitteln?
Nachfragen: Warum?	

	Wie würden Sie eine Flexibilisierung der Ausbildungsdauer von Kfz-Mechatronikern/-innen sehen, um auch kognitiv Lernbenachteiligte in einen Vollberuf zu führen?
Nachfragen: Warum?	

Teil F) Einschätzung zur Berufsbildung im Allgemeinen

	Wie ist Ihre grundsätzliche Einschätzung zu 2-jährigen Ausbildungsberufen?
Nachfragen: In welchen Branchen/Sektoren sinnvoll, nicht sinnvoll?	

	Sehen Sie eine 2-jährige Ausbildung als vollwertige berufliche Qualifikation oder als Teilqualifikation (Semi-qualified)?
Nachfragen: Wie wird das in der Branche/bei Ihren Kollegen gesehen? Wenn das so ist, wie Sie sagen, ist das eine positive Entwicklung?	

	Wie sehen Sie den Zusammenhang zwischen verkürzten Berufen einerseits und den allgemeinen Forderungen nach beruflicher Höherqualifizierung, um den gestiegenen betrieblichen/beruflichen Anforderungen gerecht zu werden andererseits?
Nachfragen: Mit Aufstiegsperspektiven? Wenn ja, welche? Für welche Gruppen sollte das nur die einzige Ausbildung sein? Aufgrund welcher Faktoren? Umstände?	

	Sollen Ihrer Meinung nach mit verkürzten Ausbildungen die Lohnkosten gesenkt werden?
<p>Nachfragen: Sehen Sie in der Einführung von verkürzten Ausbildungen den Einstieg in einen Niedriglohnssektor? Wenn ja, wie bewerten Sie das? Wie sollen derartig Beschäftigte ein Familieneinkommen erzielen?</p>	
	Können Sie sich auch andere Lösungen vorstellen, um nicht so gute Hauptschüler/-innen in eine Ausbildung zu bringen bzw. die Ausbildung für diesen Personenkreis erfolgreich werden zu lassen?
<p>Nachfragen: Welche könnten das sein?</p>	
	Wie beurteilen Sie für die Zielgruppe der Lernschwachen und Benachteiligten eine Ausweitung der regulären Ausbildungsdauer auf z. B. 4 bis 4,5 Jahre?
<p>Nachfragen: Anhand welcher Kriterien sollte entschieden werden, wer wie lange einen Beruf lernt? Wie könnte das aussehen? Wie würden die Auszubildenden auf eine längere Ausbildungszeit reagieren?</p>	
	Könnten durch eine Verlängerung der Ausbildungszeit für schwächere Hauptschüler/-innen mehr Ausbildungsplätze geschaffen werden? Warum?
<p>Zusatzfragen: Würden sich die Betriebe überhaupt mehr Zeit nehmen, um sie an die betrieblichen Aufgaben heranzuführen? Wie würden die Betriebe das beurteilen? Könnten dadurch auch die Abbrecherzahlen gesenkt werden?</p>	
	Könnte mit einer stärkeren Orientierung des Unterrichts in der Berufsschule an der beruflichen Praxis die Ausbildungsqualität und Effizienz insgesamt verbessert werden?
<p>Zusatzfragen: Wenn Qualität und Effizienz damit verbessert werden können, ist dann eine Verlängerung der Regelausbildungszeit überhaupt notwendig? Könnte sogar für gute Hauptschüler/-innen und Realschüler/-innen die Regeldauer um ½ Jahr verkürzt werden? (Regeldauer zwischen 3 und 4 Jahre, statt 3 ½ und 4 ½ Jahre) Welche Auswirkungen sehen Sie diesbezüglich auf andere Branchen und Berufe?</p>	
	Stehen wir vor einem grundsätzlichen Wandel der beruflichen Bildung?
<p>Nachfragen: Welche Indikatoren, Indizien sprechen dafür? Wohin sollte sich die berufliche Bildung entwickeln, Skizze über Blick in 10 Jahren?</p>	

Interviewleitfaden Lehrkräfte beruflicher Schulen

Teil A) Person, Berufsschule/Berufskolleg

Standort/Kontakt	
Name der Schule:	
Straße:	
PLZ, Ort:	
Tel.:	
Fax:	
E-Mail/www:	
Kontaktperson:	
Position der Kontaktperson:	

Zur Berufsschule	
Wie viele Schüler besuchen derzeit die Schule?	
Insgesamt:	
Kfz-Servicemechaniker (HWK):	
Kfz-Servicemechaniker (IHK):	
Kfz-Mechatroniker:	
Wie viele Lehrer unterrichten die Kfz-Servicemechaniker?	

Gibt es besondere Klassenzusammensetzungen/Besonderheiten?	
Nachfragen:	
Fachklassen?/Klassen aus BaE Auszubildenden?	
Wenn BaE: Anteil? Praktika in Betrieben? Teilnahme an ÜBL?	

Teil B) Integration und Förderung von Kfz-Servicemechanikern

Welche besonderen Förderinstrumente werden an Ihrer Schule eingesetzt?	
Nachfragen:	
Wie groß ist der Anteil der Kfz-Auszubildenden, die ausbildungsbegleitende Hilfen (abH) in Anspruch nehmen?	
bei den Kfz-Servicemechanikern	
bei den Kfz-Mechatronikern	
Besondere Förderinstrumente?	

Welche didaktischen und methodischen Ansätze zeigen den meisten Erfolg?

Wünschen Sie sich zusätzliche Fördermaßnahmen für Kfz-Servicemechaniker?

Nehmen die Kfz-Servicemechaniker an der überbetrieblichen Ausbildung teil?
Nachfragen: Eigenständige Kurse oder zusammen mit Kfz-Mechatronikern? Alle Kurse oder nur bestimmte? Erfolg der Kfz-Servicemechaniker in den Kursen?

Teil C) Erfahrungen und Einschätzungen zur Ausbildung/zum Unterricht

Wie beurteilen Sie die Kfz-Servicemechaniker-Auszubildenden im Vergleich zu den Kfz-Mechatroniker-Auszubildenden
Nachfragen: Leistung, Lernverhalten, Sozialverhalten, Interesse, Engagement

Bereitet die Ausbildung zum Kfz-Servicemechaniker ausreichend auf die Arbeit in Kfz-Werkstätten vor?
Nachfragen: bzgl. der Qualifikation? Einstellungschancen?

Wie beurteilen Sie die Kfz-Servicemechaniker-Auszubildenden im Vergleich zu den Kfz-Mechatroniker-Auszubildenden
Nachfragen: Leistung, Lernverhalten, Sozialverhalten Gibt es Inhalte, die Kfz-Servicemechaniker nicht lernen können?

Wie beurteilen Sie die Durchstiegsmöglichkeit zum Kfz-Mechatroniker?
Nachfragen: Wie viel Prozent hätten auch gleich Kfz-Mechatroniker lernen können? Können alle Kfz-Servicemechaniker zum Kfz-Mechatroniker „gepusht“ werden?

Teil D) Unterrichtsorganisation

Wie unterrichten Sie die Kfz-Servicemechaniker-Auszubildenden?
Nachfragen: Klassenzusammenstellung? Zusammenarbeit mit Kollegen?

Falls zutreffend: Wie beurteilen Sie das gemeinsame Unterrichten von Kfz-Servicemechanikern und Kfz-Mechatronikern?
Nachfragen: Unterstützend? Behindernd? Arbeitsaufwand, Organisation, Unterstützung/Ressourcen?

Teil E) Unterrichts- und Lerninhalte/Gesamteinschätzung

Wie ist Ihre allgemeine Einschätzung zur Kfz-Servicemechaniker-Ausbildung?
Nachfragen: Ausbildung beibehalten? Ausbildung als generelle Erstausbildung im Kfz-Sektor? Ausbildung verändern? Wie? Was? Ausbildungsdauer sinnvoll?

Welche Inhalte sollten verändert oder gestrichen bzw. ergänzt werden?
Nachfragen: Was sollte gestrichen werden? Was fehlt für eine Arbeitsfähigkeit? Andere Aufbereitung der Ausbildungsinhalte?

Interviewleitfaden Experten

Teil A) Persönliches und Position

Was ist Ihre Position?
Nachfragen: Seit wann? Vorherige Stationen?

Strukturen im Kfz-Service für Kfz-Servicemechaniker/-innen

Teil B) Einschätzung zum Kfz-Service-Sektor

Ist mit dem Trend hin zu größeren Werkstätten eine stärkere Arbeitsteilung verbunden? Wenn ja: Halten Sie es für effizient, dann die „einfacheren“ Aufgaben durch Kfz-Servicemechaniker/-innen ausführen zu lassen?
Nachfragen: Wird es langfristig genügend Aufgaben geben, die in Arbeitsteilung erledigt werden können (Stichwort: Intervallverlängerungen/zunehmende Verschleißfreiheit; 2006 wird lt. ZDK dennoch eine Steigerung der Aufträge von 2 % auf 75 Mio. Aufträge erwartet)

Wo/Wie sehen Sie die Einsatzbereiche der Kfz-Sm innerhalb der (unterschiedlichen) Werkstattorganisationsstrukturen?
Nachfragen: Aufgabenbereiche, Tätigkeiten unterschiedlicher Betriebsgrößen, Freie/Vertragshändler Gründe?

Ist zu erwarten, dass sich der Kfz-Sektor stärker als bisher in die Teilsektoren Fast-Fit-Ketten (begrenzt Reparaturangebot) Freie Werkstätten (Verschleißreparaturen, wenig Diagnose) Vertragswerkstätten (Spezialisten für Diagnose) aufteilen wird?

Ändern die Hersteller ihre Servicestrategien?
Nachfragen: Wie? Hinweise auf vertragliche Änderungen?

Ausbildung zum/zur Kfz-Servicemechaniker/-in

Teil C) Einschätzungen zum Erfolg des Ausbildungsberufes

Wie ist Ihre Meinung zu einer 2-jährigen Ausbildung im Kfz-Service?
Nachfragen: Gründe?

Welche Konsequenzen erwarten Sie durch die Ausbildung zum/zur Kfz-Servicemechaniker/-in?
Für die Auszubildenden? Für die Betriebe? Für das Ausbildungssystem? Für die Qualifikationsstruktur/Beschäftigungsstruktur?

Wird mit dem/der Kfz-Servicemechaniker/-in die Ausbildung zum/zur Kfz-Mechatroniker/-in in Frage gestellt?

Verdrängt ein 2-jähriger Beruf Lehrstellen in 3-jährigen Berufen?

Was müsste geändert/beibehalten werden, damit der Kfz-Servicemechaniker/-innen-Beruf ein Erfolg wird?

Wirkungen der Ausbildung zum/zur Kfz-Servicemechaniker/-in

Teil D) Perspektive „Facharbeit/Kfz-Service“

Kann mit 2-jährigen Ausbildungsberufen das geforderte Qualifikationsniveau der Arbeit in Werkstätten garantiert werden?

Welche Aufgaben sollen Kfz-Servicemechaniker/-innen selbstständig ausführen können?
Nachfragen: Wo sehen Sie die Grenzen zu Kfz-Mechatronikern/-innen? Wie verändert sich der Aufgabenzuschnitt/Einsatzbereich der Kfz-Mechatroniker/-innen?

Welche Konsequenzen ergeben sich daraus für die Aufgabenbereiche der Mechatroniker/-innen und Servicetechniker/-innen?
<p>Nachfragen: Werden wir in Zukunft eine Aufgabenteilung in Wartung/Inspektion und Reparaturen an mechanischen Bauteilen durch Servicemechaniker/-innen, sowie Diagnose in EE- und E-Mechanik-Systemen und ihre Reparatur durch Mechatroniker/-innen bzw. Servicetechniker/-innen sehen?</p>

Wie passen Kfz-Servicemechaniker/-innen zu den jetzigen Qualifikationen von Mechatroniker/-innen und Servicetechniker/-innen?
<p>Nachfragen: Sollen sich Qualifikationszuschnitte ändern? Wie?</p>

Wie sehen Sie die Mobilität von Kfz-Servicemechaniker/-innen innerhalb und außerhalb des Sektors?
<p>Nachfragen: Sollen Kfz-Servicemechaniker/-innen auch Zulieferer für andere Branchen sein, in denen es keine adäquate Ausbildung gibt? Z. B. Montage, FZ-Recycling etc.</p>

Unter welchen Voraussetzungen können Kfz-Servicemechaniker/-innen dauerhaft Beschäftigung finden?
<p>Nachfragen: Müssen die Inhalte noch ausgeweitet werden? (Wenn Ausweitung wie im Bericht, dann fragen nach dem Sinn des Sm)</p>

Ist der Kfz-Mechatroniker für einfache Servicearbeiten zu teuer?
<p>Nachfragen: Soll der Sm auch Zulieferer für andere Branchen sein, in denen es keine adäquate Ausbildung gibt? Z. B. Montage, FZ-Recycling etc.</p>

Eignung des Berufes Kfz-Servicemechaniker/-in für die Zielgruppe

Teil E) Perspektive „Jugendliche und deren Förderung“

Kann eine zweijährige Berufsausbildung aus Problemschülern/-innen gute Auszubildende machen?
<p>Nachfragen: Engagement, Einsatz, Motivation Sozialverhalten Lernverhalten Selbstbewusstsein</p>

	Halten Sie es für realistisch, über 2-jährige Berufe vor allem die Schwächeren in Ausbildungsstellen zu vermitteln?
Nachfragen: Warum?	

	Wie würden Sie eine Flexibilisierung der Ausbildungsdauer von Kfz-Mechatronikern/-innen sehen, um auch kognitiv Lernbenachteiligte in einen Vollberuf zu führen?
Nachfragen: Warum?	

Allgemeiner Teil

Teil F) Einschätzung zur Berufsbildung im Allgemeinen

	Wie ist Ihre grundsätzliche Einschätzung zu 2-jährigen Ausbildungsberufen?
Nachfragen: In welchen Branchen/Sektoren sinnvoll, nicht sinnvoll?	

	Sehen Sie eine 2-jährige Ausbildung als vollwertige berufliche Qualifikation oder als Teilqualifikation (Semi-qualified)?
Nachfragen: Wie wird das in der Branche/bei Ihren Kollegen gesehen? Wenn das so ist, wie Sie sagen, ist das eine positive Entwicklung?	

	Wie sehen Sie den Zusammenhang zwischen verkürzten Berufen einerseits und den allgemeinen Forderungen nach beruflicher Höherqualifizierung, um den gestiegenen betrieblichen/beruflichen Anforderungen gerecht zu werden andererseits?
Nachfragen: Mit Aufstiegsperspektiven? Wenn ja, welche? Für welche Gruppen sollte das nur die einzige Ausbildung sein? Aufgrund welcher Faktoren? Umstände?	

	Sollen Ihrer Meinung nach mit verkürzten Ausbildungen die Lohnkosten gesenkt werden?
Nachfragen: Sehen Sie in der Einführung von verkürzten Ausbildungen den Einstieg in einen Niedriglohnsektor? Wenn ja, wie bewerten Sie das? Wie sollen derartig Beschäftigte ein Familieneinkommen erzielen?	

Können Sie sich auch andere Lösungen vorstellen, um nicht so gute Hauptschüler/-innen in eine Ausbildung zu bringen bzw. die Ausbildung für diesen Personenkreis erfolgreich werden zu lassen?
<p>Nachfragen: Welche könnten das sein?</p>

Wie beurteilen Sie für die Zielgruppe der Lernschwachen und Benachteiligten eine Ausweitung der regulären Ausbildungsdauer auf z. B. 4 bis 4,5 Jahre?
<p>Nachfragen: Anhand welcher Kriterien sollte entschieden werden, wer wie lange einen Beruf lernt? Wie könnte das aussehen? Wie würden die Auszubildenden auf eine längere Ausbildungszeit reagieren?</p>

Könnten durch eine Verlängerung der Ausbildungszeit für schwächere Hauptschüler/-innen mehr Ausbildungsplätze geschaffen werden? Warum?
<p>Zusatzfragen: Würden sich die Betriebe überhaupt mehr Zeit nehmen, um sie an die betrieblichen Aufgaben heranzuführen? Wie würden die Betriebe das beurteilen? Könnten dadurch auch die Abbrecherzahlen gesenkt werden?</p>

Könnte mit einer stärkeren Orientierung des Unterrichts in der Berufsschule an der beruflichen Praxis die Ausbildungsqualität und Effizienz insgesamt verbessert werden?
<p>Zusatzfragen: Wenn Qualität und Effizienz damit verbessert werden können, ist dann eine Verlängerung der Regelausbildungszeit überhaupt notwendig? Könnte sogar für gute Hauptschüler/-innen und Realschüler/-innen die Regeldauer um ½ Jahr verkürzt werden? (Regeldauer zwischen 3 und 4 Jahre, statt 3 ½ und 4 ½ Jahre) Welche Auswirkungen sehen Sie diesbezüglich auf andere Branchen und Berufe?</p>

Stehen wir vor einem grundsätzlichen Wandel der beruflichen Bildung?
<p>Nachfragen: Welche Indikatoren, Indizien sprechen dafür? Wohin sollte sich die berufliche Bildung entwickeln, Skizze über Blick in 10 Jahren?</p>

The training occupation of motor vehicles service mechanic was piloted from 2004 onwards in order to facilitate access to vocational education and training for one particular target group which found itself increasingly excluded: school leavers who had achieved a weak (lower secondary school) leaving certificate. Duration of training was set at two years for these young people and led to a qualification which was intended to allow employment in motor vehicle workshops. The present volume highlights the developments, opportunities and risks which have arisen for trainees and trainers on the one hand and the employment system on the other. For this purpose, all those involved in motor vehicles service mechanic training were included in a nationwide study. Experts from the motor vehicle sector, teaching staff at vocational schools, workshop foremen, trainers, examination boards, guilds, chambers and, last but not least the trainees themselves, were all interviewed.

BWP

Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis

informieren – diskutieren – praktizieren: Mit der BWP verfolgen Sie aktuelle Entwicklungen und Diskussionen in Wissenschaft, Politik und Praxis der beruflichen Aus- und Weiterbildung.

Alle zwei Monate erhalten Sie aktuelle Arbeits- und Forschungsergebnisse aus Wissenschaft und Praxis der Berufsbildung.

www.bwp-zeitschrift.de bietet Ihnen umfassende Recherchemöglichkeiten zu allen BWP-Einzelheften und Beiträgen seit 2000. Zudem finden Sie ausführliche Infos zur Zeitschrift und zu einzelnen Ausgaben.



BiBB, der Präsident (Hrsg.)

BWP – Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis

Die Zeitschrift des Bundesinstituts für Berufsbildung mit der ständigen Beilage „BWPplus“

6 Ausgaben pro Jahr

Abo (Inland) 39,70 € (D)

Abo (Ausland) 44,40 €

zzgl. Versandkosten

Best.-Nr. BWP

wbv.de



W. Bertelsmann Verlag

Bestellung per Telefon 0521 91101-11

per E-Mail service@wbv.de

Bundesinstitut für Berufsbildung **BiBB**

- Forschen
- Beraten
- Zukunft gestalten



Kfz-Mechatronikerinnen

Früh das Interesse von Mädchen an technischen Berufen wecken.

Arbeitsbedingungen und Erfahrungen von weiblichen Auszubildenden im Kfz-Handwerk stehen im Mittelpunkt dieser Dissertation. Auf der Grundlage von Interviews mit Auszubildenden und Ausbildern untersucht die empirische Arbeit die Kompetenzen und Vorerfahrungen, die Mädchen zur Aufnahme der Ausbildung zur Kfz-Mechatronikerin motivieren. Im zweiten Schritt untersucht die Autorin, welche Erfahrungen die weiblichen Auszubildenden in diesem männerdominierten Handwerk machen. Die Analyse der Fallstudien zeigt deutlich, wie früh das Interesse von Mädchen an technischen Berufen geweckt werden muss.



Bärbel Bertram

Lippenstift und Motoröl

Eine Untersuchung zur Technologiekompetenz weiblicher Auszubildender am Beispiel der Kfz-Mechatronikerinnen

Berufsbildung, Arbeit und Innovation – Dissertationen und Habilitationen, 23

2012, 235 S., 39,- € (D)

ISBN 978-3-7639-5031-7

ISBN E-Book 978-3-7639-5032-4

Best.-Nr. 6004270

wbv.de

W. Bertelsmann Verlag

Bestellung per Telefon 0521 91101-11 per E-Mail service@wbv.de



Jugendliche

Jugend- und Bildungsforschung verknüpfen

Der Sammelband versteht sich als Beitrag zu einer stärkeren Verbindung von Jugend- und Bildungsforschung.

Das duale System der Berufsausbildung hat eine Integrationsfunktion besonders für benachteiligte Jugendliche – sowohl in beruflicher als auch sozialer Hinsicht. Diese Integrationsfunktion unterliegt Änderungen. Hervorgerufen durch den demografischen Wandel, den Fachkräftemangel und Veränderungen bei den Ausbildungsprozessen: Wie wirken sich diese Änderungen auf die Persönlichkeitsentwicklung und Lebensplanung von Jugendlichen aus? Wie verläuft der Übergang von Schule in Ausbildung und was beeinflusst die Qualität der beruflichen Bildung?



Elisabeth M. Krekel, Tilly Lex
(Hrsg.)

Neue Jugend, neue Ausbildung?

Beiträge aus der Jugend- und
Bildungsforschung

Berichte zur beruflichen Bildung

2011, 286 S.,
28,90 € (D)/48,- SFR
ISBN 978-3-7639-1140-0
Best.-Nr. 111-038

wbv.de

W. Bertelsmann Verlag

Bestellung per Telefon 0521 91101-11 per E-Mail service@wbv.de



Kfz-Servicemechaniker/-in auf dem Prüfstand

Chancen und Grenzen zielgruppenspezifischer Berufsausbildung

Der Ausbildungsberuf Kfz-Servicemechaniker/-in wurde ab dem Jahr 2004 erprobt, um einer Zielgruppe den Zugang zu einer Berufsausbildung zu ermöglichen, der dieser zunehmend verwehrt wurde: SchulabgängerInnen mit schwachem (Haupt-)Schulabschluss. Für diese Jugendlichen wurde die Ausbildungsdauer auf zwei Jahre festgelegt und mit einem Abschluss versehen, der eine Beschäftigung in Kfz-Werkstätten zulassen soll. Das Buch zeigt die sich ergebenden Entwicklungen, Chancen und Risiken für Auszubildende und Auszubildende einerseits und das Beschäftigungssystem andererseits auf. Dazu wurden alle an der Kfz-Ausbildung Beteiligten in einer bundesweiten Untersuchung mit einbezogen. Befragt wurden Experten und Expertinnen des Kfz-Sektors, Lehrkräfte an berufsbildenden Schulen, Werkstatteleitungen, AusbilderInnen, Prüfungsausschüsse, Innungen, Kammern und nicht zuletzt die Auszubildenden selbst.

