

Frank Musekamp
Georg Spöttl
Matthias Becker

35

Zweijährige Ausbildung im Kfz-Service

**Kfz-Servicemechaniker/innen
aus der Perspektive von
Auszubildenden, Lehrenden und
betrieblichen Akteuren**

Berufsbildung, Arbeit und Innovation
Forschung

Frank Musekamp
Georg Spöttl
Matthias Becker

Zweijährige Ausbildung im Kfz-Service

**Kfz-Servicemechaniker/innen aus der
Perspektive von Auszubildenden,
Lehrenden und betrieblichen Akteuren**



Bibliografische Information Der Deutschen Bibliothek

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

Reihe Berufsbildung, Arbeit und Innovation –
Forschung, Band 35

Geschäftsführende Herausgeber

Klaus Jenewein, Magdeburg
Peter Röben, Heidelberg
Georg Spöttl, Bremen

Wissenschaftlicher Beirat

Rolf Arnold, Kaiserslautern
Arnulf Bojanowski, Hannover
Friedhelm Eicker, Rostock
Marianne Friese, Gießen
Richard Huisinga, Siegen
Martin Kipp, Hamburg
Jörg-Peter Pahl, Dresden
Joseph Pangalos, Hamburg-Harburg
Günter Pätzold, Dortmund
Klaus Rütters, Hannover
Georg Spöttl, Bremen
Peter Storz, Dresden

Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung liegt beim Autor.

Der Druck dieses Buches ist finanziert durch das Leonardo da Vinci Programm der Europäischen Kommission.

W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG, Bielefeld, 2011
Gesamtherstellung: W. Bertelsmann Verlag, Bielefeld
Umschlaggestaltung: FaktorZwo, Günter Pawlak, Bielefeld

Für alle in diesem Werk verwendeten Warennamen sowie Firmen- und Markenbezeichnungen können Schutzrechte bestehen, auch wenn diese nicht als solche gekennzeichnet sind. Deren Verwendung in diesem Werk berechtigt nicht zu der Annahme, dass diese frei verfügbar seien.

Diese Publikation ist frei verfügbar zum Download unter wbv-open-access.de
Diese Publikation ist unter folgender Creative-Commons-Lizenz veröffentlicht:
creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/de



ISBN 978-3-7639-4666-2
DOI: 10.3278/6004108w

Bibliografische Information Der Deutschen Bibliothek

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

Reihe Berufsbildung, Arbeit und Innovation –
Forschung, Band 35

Geschäftsführende Herausgeber

Klaus Jenewein, Magdeburg
Peter Röben, Heidelberg
Georg Spöttl, Bremen

Wissenschaftlicher Beirat

Rolf Arnold, Kaiserslautern
Arnulf Bojanowski, Hannover
Friedhelm Eicker, Rostock
Marianne Friese, Gießen
Richard Huisinga, Siegen
Martin Kipp, Hamburg
Jörg-Peter Pahl, Dresden
Joseph Pangalos, Hamburg-Harburg
Günter Pätzold, Dortmund
Klaus Rütters, Hannover
Georg Spöttl, Bremen
Peter Storz, Dresden

Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung liegt beim Autor.

Der Druck dieses Buches ist finanziert durch das Leonardo da Vinci Programm der Europäischen Kommission.

W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG, Bielefeld, 2011
Gesamtherstellung: W. Bertelsmann Verlag, Bielefeld
Umschlaggestaltung: FaktorZwo, Günter Pawlak, Bielefeld

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Verlages unzulässig und strafbar. Insbesondere darf kein Teil dieses Werkes ohne vorherige schriftliche Genehmigung des Verlages in irgendeiner Form (unter Verwendung elektronischer Systeme oder als Ausdruck, Fotokopie oder unter Nutzung eines anderen Vervielfältigungsverfahrens) über den persönlichen Gebrauch hinaus verarbeitet, vervielfältigt oder verbreitet werden.

Für alle in diesem Werk verwendeten Warennamen sowie Firmen- und Markenbezeichnungen können Schutzrechte bestehen, auch wenn diese nicht als solche gekennzeichnet sind. Deren Verwendung in diesem Werk berechtigt nicht zu der Annahme, dass diese frei verfügbar seien.

ISBN 978-3-7639-4665-5
Bestell-Nr. 6004108

Dieses Buch ist auch als E-Book unter der ISBN 978-3-7639-4666-2 oder der Bestell-Nr. 6004108w erhältlich.

Inhalt

Abbildungsverzeichnis	6
Tabellenverzeichnis	11
Einleitung	13
1 Fragestellung und Methode der Untersuchung	17
1.1 Zweijährige Ausbildung im Kfz-Service: zur Fragestellung	17
1.2 Reichweite der Evaluation	18
1.3 Erhebungsübersicht und methodische Anmerkungen	20
2 Der Kfz-Servicemechaniker und die Diskussion um zweijährige Berufe	25
2.1 Aktualität und Potenzial zweijähriger Ausbildungsgänge	25
2.2 Zweijährige Ausbildung: Begriffsbestimmung	30
2.3 Zum Begriff der Benachteiligung	33
2.4 Entwicklungstendenzen bei zweijährigen Berufen	36
2.5 Konzepte zweijähriger Ausbildungsberufe im Überblick	39
2.5.1 Widersprüche und Gegensätze der Ziele „Bilden“ und „Verwerten“ bei zweijähriger Berufsausbildung	41
2.5.2 Anlernberufe	43
2.5.3 Fachfertiger Ausbildung	45
2.5.4 Stufenberufe	46
2.5.5 Der Kfz-Servicemechaniker im Lichte aktueller Konzepte zweijähriger Ausbildung	50
3 Entwicklungen im Kfz-Service-Sektor und Anforderungen an Fachkräfte	57
3.1 Quantitative Entwicklungsrichtungen im deutschen Kfz-Sektor	57
3.2 Der Aufgabenwandel in Kfz-Werkstätten im Zuge technischer Entwicklungen	60
3.3 Art und Umfang des Wissens für die Arbeit in Kfz-Werkstätten	62
3.4 Einflüsse der Entwicklungen im Kfz-Service-Sektor auf das Berufsprofil Kfz-Servicemechaniker	64

4	Die Zielgruppe des Ausbildungsberufes Kfz-Service­mechaniker ...	67
4.1	Schulischer Hintergrund und Alter	69
4.2	Geschlecht, Herkunft und familiärer Hintergrund	72
4.3	Bisheriger beruflicher Verlauf und berufliche Orientierung	77
4.4	Eingangsvoraussetzungen der Jugendlichen	84
4.5	Zusammenfassung	86
5	Berufsbezogene Entwicklung der Kfz-Service­mechaniker über die Ausbildungszeit	89
5.1	Methodologische Vorüberlegungen	89
5.1.1	Selektion, Sozialisation und kausaler Zusammenhang	89
5.1.2	Selektionseffekte in der zentralen Stichprobe	92
5.1.3	Interpretation der Selektionseffekte	99
5.2	Die persönliche Entwicklung von Kfz-Service­mechanikern	103
5.2.1	Verhalten und Einstellungen von Kfz-Service­mechanikern im Betrieb	104
5.2.2	Soziale Probleme und Pünktlichkeit	106
5.2.3	Vergleich von Selbst- und Fremdbild der Kfz-Service­mechaniker	108
6	Einschätzungen von Kfz-Service­mechanikern zu Schule und Betrieb	113
6.1	Einschätzungen zur Berufsschule	113
6.2	Beurteilung der Ausbildung im Betrieb	117
6.3	Fazit zur Ausbildung und Zukunftserwartungen	121
7	Der Kfz-Service­mechaniker aus betrieblicher Sicht	127
7.1	Die Entwicklung der Auszubildendenzahlen	127
7.1.1	Ausbildungsverhältnisse und Substitution in den Jahren 2004 und 2005	128
7.1.2	Die Entwicklung der Ausbildungsverträge im Jahr 2006 ..	132
7.1.3	Das Einstellungsverhalten der Betriebe im Zeitverlauf	133

7.2	Charakteristika der einstellenden Betriebe	134
7.2.1	Typ und Größe der ausbildenden Betriebe	135
7.2.2	Auftragsstruktur der Betriebe	142
7.2.3	Arbeitsorganisation der Betriebe	145
7.2.4	Potenzielle Aufgabenfelder für Kfz-Servicemechaniker-Fachkräfte	148
7.3	Rekrutierungsverhalten der Betriebe	152
7.4	Aufgabenwahrnehmung während der Ausbildung	160
7.5	Leistungsverhalten von Kfz-Servicemechanikern	166
7.6	Beschäftigungsmöglichkeiten nach der Ausbildung	169
8	Der Kfz-Servicemechaniker aus schulischer Sicht	175
8.1	Unterrichtsorganisation	175
8.2	Leistungs- und Sozialverhalten von Kfz-Servicemechanikern	182
8.3	Förderinstrumente und Didaktik	186
8.4	Einschätzung der Unterrichts- und Lehrinhalte	190
9	Erprobung des Kfz-Servicemechanikers – ein (vorläufiges) Resümee	195
9.1	Zusammenfassung	195
9.2	Kritik und bildungspolitische Einordnung	197
9.3	Zukunft des Ausbildungsberufs Kfz-Servicemechaniker	199
	Literaturverzeichnis	205
	Anhang	
	Anhang 1: Zweijährige Ausbildungsberufe	217
	Anhang 2: Vereinbarung zur Kfz-Servicemechaniker-Ausbildung	221
	Anhang 3: Entwicklung der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge zum Kfz-Servicemechaniker in den Bundesländern	223

Abbildungsverzeichnis

Abb. 1:	Kriterien zur Bewertung des Berufes Kfz-Service­mechaniker ..	20
Abb. 2:	Zeitlicher Ablauf der Erhebungen im Kfz-Service­mechaniker-Projekt	21
Abb. 3:	Erhebungsplan für die schriftliche Befragung der Kfz-Service­mechaniker	22
Abb. 4:	Ausbildungssituation in Deutschland	26
Abb. 5:	Ausbildungsberufe mit Bewerberüberhang zum 1.9.2005 (oben) und 30.9.2007 (unten)	27
Abb. 6:	Höchster allgemeinbildender Schulabschluss von Kfz-Service­mechanikern und Kfz-Mechatronikern im Vergleich für Nordrhein-Westfalen	70
Abb. 7:	Altersverteilung Kfz-Service­mechaniker/Kfz-Mechatroniker für das Einstellungsjahr 2005.....	71
Abb. 8:	Bildungsnähe der Kfz-Service­mechaniker-Auszubildenden anhand des höchsten Schulabschlusses des Haushaltsvorstandes.....	74
Abb. 9:	Antwort auf die Frage „Wie leben Sie?“ von Kfz-Service­mechanikern	76
Abb. 10:	Antworten auf die Frage „Wann haben Sie sich mit der Berufswahl beschäftigt?“ von Kfz-Service­mechanikern und Kfz-Mechatronikern (zentrale Stichprobe)	79
Abb. 11:	Profil der erreichten Zielgruppe bezüglich verschiedener Risikofaktoren, die den Zugang zu dualer Ausbildung erschweren	88
Abb. 12:	Unterschiede zwischen Einmalig- und Zweimalig-teilnehmenden bezüglich des Merkmals „Freude bei der Arbeit“	96
Abb. 13:	Analyseschema der Datenauswertung	99
Abb. 14:	Schematische Darstellung von Population und Stichprobe der Kfz-Service­mechaniker	100
Abb. 15:	Höchster allgemeinbildender Schulabschluss von Teilnehmern und Nicht-teilnehmern an der Zweitbefragung im Vergleich .	102
Abb. 16:	Angaben zur Aussage „Ich freue mich morgens zur Arbeit zu gehen“, Ersterhebung, zentrale Stichprobe	105

Abb. 17: Angaben zur Aussage „Ich freue mich morgens zur Arbeit zu gehen“, Zweiterhebung	105
Abb. 18: Angaben zur Aussage „Wenn ich nicht weiterkomme, frage ich sofort den Ausbilder“ Zweiterhebung	106
Abb. 19: Angaben zur Aussage „Ich komme jeden Tag pünktlich in den Betrieb“, Zweiterhebung	107
Abb. 20: Angaben zur Aussage „Qualität ist ihm (bzw. mir) sehr wichtig“, Selbst- und Fremdeinschätzung von Auszubildenden	109
Abb. 21: Angaben zur Aussage „Wenn es etwas zu tun gibt, macht der Kfz-Sm (bzw. mache ich) es ohne Aufforderung“ Selbst- und Fremdeinschätzung von Auszubildenden	110
Abb. 22: Angaben zur Aussage „Der Kfz-Sm bekommt vielseitige Aufgaben“ Selbst- und Fremdeinschätzung von Auszubildenden	111
Abb. 23: Überforderungsempfinden von Kfz-Service-mechanikern und Kfz-Mechatronikern über die Ausbildungszeit	114
Abb. 24: Angaben zur Aussage „Ich hätte gerne mehr Förderunterricht“ Zweiterhebung	115
Abb. 25: Angaben zur Aussage „In der Schule komme ich gut mit“ Zweiterhebung	116
Abb. 26: Angaben zur Aussage „Ich arbeite im Betrieb mit Diagnosegerät und Computer“ Ersterhebung	119
Abb. 27: Angaben zur Aussage „Ich arbeite im Betrieb mit Diagnosegerät und Computer“ Zweiterhebung	119
Abb. 28: Angaben zur Aussage „In der Ausbildung war ich häufig an den Grenzen meiner Leistungsfähigkeit“ Zweiterhebung	120
Abb. 29: Antwort auf die Frage „Was würden Sie nach Ihrer Ausbildung tun, wenn es allein Ihre Entscheidung wäre?“	123
Abb. 30: Betriebs- und Beschäftigtenzahlen (ohne Auszubildende) im nordrhein-westfälischen Kfz-Sektor und Ausbildungsquote...	130
Abb. 31: Antwort auf die Frage „In welcher Kombination haben Sie Kfz-Service-mechaniker eingestellt?“ Erhebung unter den einstellenden Betrieben	131
Abb. 32: Entwicklung neuer Ausbildungsverträge in der Kfz-Branche in NRW in den Jahren 2002 bis 2006	132

Abb. 33: Typ derjenigen Betriebe, die 2004 oder 2005 zum Kfz-Servicemechaniker ausbildeten	135
Abb. 34: Ausbildungsquote im deutschen Kfz-Gewerbe	137
Abb. 35: Verteilung von Kfz-Servicemechanikern und Kfz-Mechatronikern nach Werkstatttyp	141
Abb. 36: Anteile an Auszubildenden zum Kfz-Servicemechaniker und Kfz-Mechatroniker an allen Neuabschlüssen im Kfz-Gewerbe	142
Abb. 37: Serviceangebot von Betrieben, die zum Kfz-Servicemechaniker ausbilden	143
Abb. 38: Ausgeklammerte Aufgabenbereiche im Serviceangebot von freien und Vertragwerkstätten	143
Abb. 39: Werkstattorganisation der befragten Betriebe	147
Abb. 40: Einschätzung der zukünftigen Aufgaben von Kfz-Servicemechanikern nach der Ausbildung	149
Abb. 41: Angaben zur Aussage „Kfz-Servicemechaniker bearbeiten nach der Ausbildung alle Aufgaben, die in der Werkstatt anfallen“ von Betrieben mit unterschiedlichen Organisationsformen	150
Abb. 42: Antwort auf die Frage „Wer erledigt die Diagnoseaufgaben?“	151
Abb. 43: Antwort auf die Frage „Ist der Kfz-Mechatroniker für Ihre Werkstatt besser geeignet als der Kfz-Servicemechaniker?“ ..	153
Abb. 44: Gründe für die Einstellung von Kfz-Servicemechanikern	154
Abb. 45: Antwort auf die Frage „Welche Kriterien spielten bei der Einstellung des Kfz-Servicemechanikers eine Rolle?“, wichtige Einstellungskriterien	156
Abb. 46: Antwort auf die Frage „Welche Kriterien spielten bei der Einstellung des Kfz-Servicemechanikers eine Rolle?“, weniger wichtige Einstellungskriterien	158
Abb. 47: Angaben zum Einstellungskriterium „Schulnoten/ Zeugnis“ von freien und vertragsgebundenen Betrieben	159
Abb. 48: Häufigkeit der Aufgabenwahrnehmung durch Kfz-Servicemechaniker im Pflege- und Wartungsbereich	161

Abb. 49: Häufigkeit der Aufgabenwahrnehmung durch Kfz-Servicemechaniker im Bereich der Verschleißreparaturen und Nachrüstungen	162
Abb. 50: Häufigkeit der Wahrnehmung von einfachen angeleiteten Diagnoseaufgaben durch Kfz-Servicemechaniker	163
Abb. 51: Häufigkeit der Wahrnehmung von Diagnoseaufgaben durch Kfz-Servicemechaniker	163
Abb. 52: Einschätzung der Betriebe zur Entwicklung der Häufigkeit einfacher Aufgaben im Kfz-Service, die von Kfz-Servicemechanikern übernommen werden können	164
Abb. 53: Angaben der Betriebe auf die Frage „Wie beurteilen Sie die Kfz-Servicemechaniker im Vergleich zu den Kfz-Mechatronikern?“	166
Abb. 54: Antwort auf die Frage „Hätte der Kfz-Servicemechaniker auch die Voraussetzung gehabt direkt Kfz-Mechatroniker zu lernen?“	167
Abb. 55: Übernahmemechanen von „Quasi-Mechatronikern“	168
Abb. 56: Antwort auf die Frage „Wie war die Perspektive für die Kfz-Servicemechaniker vor der Ausbildung?“ aus Sicht der Betriebe	170
Abb. 57: Übernahmeperspektiven der Kfz-Servicemechaniker zum Zeitpunkt der Erhebung	171
Abb. 58: Antwort auf die Frage „Wie wurden Sie auf die neue Schülergruppe der Kfz-Servicemechaniker vorbereitet?“	176
Abb. 59: Antwort auf die Frage „Welche Kriterien bestimmen die Zusammenstellung der Kfz-Servicemechaniker Klassen?“	177
Abb. 60: Zustimmung von Berufsschullehrern zu der Aussage „Gemischte Klassen verhindern eine besondere Förderung der Kfz-Servicemechaniker“	178
Abb. 61: Zustimmung von Berufsschullehrern zu der Aussage „Der gemeinsame Unterricht der Auszubildenden führt zu einem Absenken des Lernniveaus in der Klasse“	179
Abb. 62: Zustimmung von Berufsschullehrern zu der Aussage „Wie beurteilen Sie die Auszubildenden zum Kfz-Servicemechaniker im Vergleich zu den Kfz-Mechatronikern im Hinblick auf die Leistungsbereitschaft?“	183

Abb. 63: Zustimmung von Berufsschullehrern zu der Aussage „Die Kfz-Servicemechaniker sind engagiert am Unterricht beteiligt“	184
Abb. 64: Antworten der Berufsschullehrer auf die Frage „Wie beurteilen Sie die Auszubildenden zum Kfz-Servicemechaniker im Vergleich zu den Kfz-Mechatronikern im Hinblick auf das Verhalten gegenüber Mitschülern?“	185
Abb. 65: Müssten die Unterrichtsinhalte für Kfz-Servicemechaniker anders aufbereitet sein als für Kfz-Mechatroniker?	190
Abb. 66: Beispiel der Integration aggregatebezogener Inhalte in die Lernfelder für den Kfz-Servicemechaniker	192
Abb. 67: Derzeitige Ausbildungsstruktur	200
Abb. 68: Gesamtstruktur der Berufsausbildung im Kfz-Service	202

Tabellenverzeichnis

Tab. 1:	Stichprobenübersicht zum Kfz-Servicemechaniker-Projekt	23
Tab. 2:	Maßnahmen zur Erhöhung der Bereitschaft zur Schaffung neuer Ausbildungsplätze in Prozent der befragten Betriebe ..	29
Tab. 3:	Zahl der Kfz-Betriebe in Deutschland	58
Tab. 4:	Zahl der Beschäftigten in der deutschen Kfz-Branche	58
Tab. 5:	Ausbildungsanfänger für den Ausbildungsberuf Kfz-Mechaniker nach Schulabschluss	68
Tab. 6:	Ausbildungsanfänger für den Ausbildungsberuf Kfz- Mechatroniker nach Schulabschluss	68
Tab. 7:	Geschlechterverteilung Kfz-Servicemechaniker/ Kfz-Mechatroniker	72
Tab. 8:	Der Besuch von berufsvorbereitenden Maßnahmen bei Kfz-Servicemechaniker und Kfz-Mechatroniker beider Bundesländer	78
Tab. 9:	Auswertungsschema zum Wunschberuf mit Zuordnungsbeispielen aus der Erhebung	81
Tab. 10:	Auswertungen zum Wunschberuf nach Vertrag in Prozent	82
Tab. 11:	Zukunftspläne von Kfz-Servicemechanikern und Kfz-Mechatronikern nach der Ausbildung	83
Tab. 12:	Vergleich zwischen Kfz-Servicemechaniker und Kfz-Mechatroniker bezüglich ihrer Abschlussnoten	84
Tab. 13:	Zusammensetzung der Stichprobe aus der Zweiterhebung	92
Tab. 14:	Umfang der Bruttostichprobe (Ersterhebung) und Stichprobenumfang der Zweiterhebung	93
Tab. 15:	Übersicht „Zweimal-erreichte“ nach Ausbildungsberuf	94
Tab. 16:	Mittelwertsunterschiede im Alter von Einmal- und Zweimal-Teilnehmenden	95
Tab. 17:	Merkmale, für die Selektionseffekte bei der Zweiteilnahme von Kfz-Servicemechanikern anzunehmen sind	95
Tab. 18:	Merkmale, für die keine Selektionseffekte bei der Zweiteilnahme von Kfz-Servicemechanikern anzunehmen sind	98
Tab. 19:	Zunehmendes Empfinden einer Überforderung bei Kfz- Servicemechanikern und Kfz-Mechatronikern	114

Tab. 20: Antworten auf die Frage: Haben Sie bereits mit Ihrem Betrieb über Perspektiven nach der Ausbildung gesprochen?	124
Tab. 21: Neue Ausbildungsverhältnisse zum Kfz-Servicemechaniker nach Ländern	129
Tab. 22: Entwicklung der neuen Ausbildungsverhältnisse von gewerblichen Auszubildenden im Kfz-Service-Sektor (NRW)	133
Tab. 23: Kategorisierung der Stichprobe nach Betriebstyp	137
Tab. 24: Ausbildungsengagement 2005 nach Betriebsgröße im nordrhein-westfälischen Kfz-Sektor	138
Tab. 25: Retrospektive Betrachtung des Erfolgs der ersten Kohorte Kfz-Servicemechaniker in NRW	172
Tab. 26: Zweijährige Ausbildungsberufe aus Industrie, Handel und Handwerk	219
Tab. 27: Auswahl zweijähriger Berufe, die gestuft sind bzw. auf eine Berufsausbildung mit mindestens 36 Monaten Umfang angerechnet werden können	220

Einleitung

Im August 2003 wurde in Düsseldorf zwischen der IG Metall, Bezirk Nordrhein-Westfalen und dem Deutschen Kraftfahrzeuggewerbe Nordrhein-Westfalen die Vereinbarung getroffen, mit dem „Kfz-Servicemechaniker¹“ einen zweijährigen Beruf im Kfz-Service-Sektor zu erproben (Damm 2004, Sehrbrock 2004). Dies geschah vor dem Hintergrund einer Reihe von Entwicklungen im Kfz-Gewerbe, die sich mittel- oder unmittelbar auf die Ausbildung im Kfz-Handwerk ausgewirkt hatten. Mit der Neuordnung der fahrzeugtechnischen Berufe wurde ein Rückgang an Ausbildungsstellen für eine bestimmte Gruppe von Ausbildungsplatzbewerbern durch erhöhte Einstellungsbedingungen erwartet. Da die Übereinkunft zur Erprobung des Kfz-Servicemechanikers auf Landesebene initiiert wurde, war der Ausbildungsberuf von Beginn an umstritten. Vor allem die Bundesverbände der Arbeitnehmer argumentierten gegen den Beruf und gegen die Art und Weise, wie er entstanden war (Brötz/Schwarz 2004, Ehrke/Heimann/Vitt 2004, Ehrke 2005), zumal dieser bundesweit als sogenannter Erprobungsberuf verordnet wurde. Auch aus diesem Grunde wurde die Erprobung seit dem 1. Juli 2005 vom Institut Technik und Bildung der Universität Bremen mit Unterstützung des Berufsbildungsinstituts Arbeit und Technik der Universität Flensburg wissenschaftlich begleitet. Auftraggeber für die wissenschaftliche Begleitung war das Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales in Nordrhein-Westfalen.

Durch die kontinuierliche wissenschaftliche Begleitung kann der Kfz-Servicemechaniker derzeit als einer der am besten untersuchten Ausbildungsberufe in Deutschland gelten. Zahlreiche Erkenntnisse zu den Zusammenhängen zwischen dem neuen Ausbildungsberuf und den Reaktionen der Jugendlichen, der betrieblichen Akteure und des berufspädagogischen Personals konnten bisher gewonnen werden. Wegen der anhaltenden Aktualität des Themas und der weitreichenden Konsequenzen für eine beträchtliche Zahl an Menschen im dualen System schien es den Autoren sinnvoll, diese Ergebnisse einer größeren Leserschaft zugänglich zu machen, als es mit den „grauen“ Projektberichten möglich gewesen wäre. Es ist wichtig, dass die Beteiligten auf allen Ebenen des Berufs-

1 Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf die Verwendung männlicher und weiblicher Formen verzichtet. Genutzt wird die männliche Form, die aber beide Geschlechter gleichermaßen meint und einbezieht.

bildungssystems zu gut begründeten Einschätzungen zu den Vor- und Nachteilen von zweijährigen Ausbildungsberufen kommen können. Dies geht am ehesten auf der Grundlage von konkreten Beispielen, wie der Kfz-Service-Mechaniker eines ist, insbesondere, wenn diese gut dokumentiert sind.

Wir wollen an dieser Stelle noch einmal ausdrücklich den zahlreichen Personen danken, die zum Gelingen des Projekts beigetragen haben. Insbesondere ohne die vielen Jugendlichen, Betriebsvertreter und Berufsschulpädagogen, die die Untersuchungen unentgeltlich und mit großem Engagement unterstützt haben, wäre ein so weitgehender Einblick in die Berufsbildungsrealität nicht möglich gewesen. Aufseiten der Projektmitarbeiter sei besonders Hermann Hitz, Nils Petermann, Dirk Haedicke und Klaus Isermann gedankt, die das eigentliche Projektteam bei der Datenbeschaffung, der Auswertung und der Ergebnisdiskussion unermüdlich unterstützten. Und schließlich gilt ein Dank dem Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen, das zusammen mit dem ESF die Finanzierung der wissenschaftlichen Begleitung gewährleistete und durch Diskussionen im Rahmen des Projektbeirates zur Schärfung der hier vorliegenden Ergebnisse beigetragen hat.

Die vorliegende Veröffentlichung beruht größtenteils auf dem Synthesebericht, der im Rahmen des Kfz-Service-Mechaniker-Projekts nach zweijähriger Laufzeit erstellt worden ist. Er enthält eine Zusammenfassung aller Untersuchungen der Jahre 2005 bis 2007. Um eine eigenständige Lesbarkeit zu gewährleisten, enthält er zudem die wichtigsten Abschnitte aus den vorangegangenen Zwischenberichten (siehe Musekamp/Spöttl/Becker 2006, Musekamp/Spöttl/Becker 2007b). Jene Abschnitte beschränken sich auf die inhaltliche Darstellung der Ergebnisse, ohne die umfangreichen methodischen Teile zu wiederholen (siehe vor allem die Kapitel 2, 3, 4, 7 und 8). Darüber hinaus enthält dieses Buch Inhalte, die bisher in keinem Zwischenbericht beschrieben wurden. Jene Abschnitte enthalten neben den eigentlichen Ergebnissen auch eine Beschreibung der methodischen Hintergründe (siehe vor allem die Kapitel 5 und 6), ohne die eine Einordnung der Evaluationsergebnisse nicht möglich wäre. Wegen des großen Umfangs konnte die externe Anlage zum Synthesebericht, die neben der Dokumentation der Fallstudien Ausführungen zu allen Erhebungsinstrumenten enthält, in diesem Buch nicht wieder gegeben werden. Zentrale Auszüge daraus werden jedoch an den entsprechenden Stellen wörtlich zitiert.

Das Buch gliedert sich in neun Kapitel, von denen die ersten vier neben der Einleitung den theoretischen Hintergrund der Untersuchung beschreiben. Kapitel 2 konzentriert sich auf die Diskussion um zweijährige Berufe und Kapitel 3 gibt einen kurzen Einblick in die Beschaffenheit und die Entwicklungen des Kfz-Service-Sektors. Ab Kapitel 4 werden die empirischen Ergebnisse der Erhebungen im Einzelnen beschrieben. Zu Beginn wird erläutert, ob und wie Jugendliche und junge Erwachsene mit dem Ausbildungsberuf Kfz-Servicemechaniker erreicht werden konnten. Im Anschluss wird die Ausbildung der Auszubildenden sowohl aus fachlicher als auch aus persönlicher Sicht beleuchtet. In Kapitel 6 wird beschrieben, wie angehende Kfz-Servicemechaniker die Ausbildung in Betrieb und Schule erlebt haben und bewerteten, Kapitel 7 geht auf die Bewertung der betrieblichen Akteure auf die Kfz-Servicemechaniker-Ausbildung ein. Zum Schluss werden im 8. Kapitel noch die Ansichten der Berufsschulen und Berufskollegs wiedergegeben. Kapitel 9 widmet sich der Darstellung der sich abzeichnenden Erkenntnisse. Dort werden ebenfalls fünf Handlungsszenarien skizziert, die Alternativen für die Fortführung des Erprobungsberufs aufzeigen und die unter den Sachverständigen diskutiert wurden. Diese Gestaltungsoptionen sind auch für die Betrachtung der mittlerweile verordneten Verlängerung der Erprobungszeit bis zum Jahr 2013 relevant.

1 Fragestellung und Methode der Untersuchung

1.1 Zweijährige Ausbildung im Kfz-Service: zur Fragestellung

Mit der Einführung von zweijährigen Ausbildungsberufen werden in der Regel sozialpolitische wie auch wirtschaftspolitische Ziele verfolgt. Die Einführung des Kfz-Servicemechanikers geht insbesondere auf eine Initiative des Kfz-Gewerbes in Nordrhein-Westfalen zurück. Gleichzeitig standen auch hier soziale Aspekte im Mittelpunkt. Die mit der Ausbildung angestrebten Ziele waren im Einzelnen

1. eine Erhöhung der Ausbildungsquote im Kfz-Sektor²,
2. die Schaffung einer Ausbildungsmöglichkeit für Absolventen der Hauptschule mit 10A-Abschluss (dazu wurden auch lernbeeinträchtigte Personengruppen³ gezählt), die in den bisherigen dreieinhalbjährigen Ausbildungsberufen (vor allem dem Kfz-Mechatroniker) statistisch unterrepräsentiert sind und
3. eine im Verhältnis zu dreieinhalbjährigen Ausbildungen verringerte Abbrecherquote unter den Kfz-Servicemechanikern.

Im Rahmen des Kfz-Servicemechaniker-Projekts war zu evaluieren, ob durch die Einführung des zweijährigen Ausbildungsberufes Kfz-Servicemechaniker in Nordrhein-Westfalen und Schleswig-Holstein die so beschriebenen Ziele erreicht werden konnten. Entsprechend standen im Rahmen der Evaluation die folgenden vier übergreifenden Forschungsfragen im Mittelpunkt der Erhebungen:

- I. Werden mit der neuen Ausbildung Ausbildungsplätze geschaffen, die sonst aufgrund des Schulabschlusses der Jugendlichen nicht zur Verfügung stünden? (Verbesserung der Ausbildungschancen)
- II. Werden mit der Ausbildung zum Kfz-Servicemechaniker die betrieblichen Praxisanforderungen erfüllt? Wird eine Beschäftigungsfähigkeit erreicht? (Verbesserung der Beschäftigungsaussichten)

2 Die Erhöhung der Ausbildungsquote war nicht explizites Ziel der Vereinbarung zwischen den Sozialpartnern, jedoch waren sich die Beteiligten bewusst, dass es nicht zu einer Substitution des Kfz-Mechatronikers durch den neuen Beruf kommen durfte.

3 Zum Begriff der Lernbeeinträchtigung bzw. der Benachteiligung siehe Vogler-Ludwig/Düll/Leitzke/Letzner (2003, S. 13), sowie Abschnitt 2.3.

- III. Gelingt es, Jugendliche mit der neuen Ausbildung in besonderer Weise zu fördern, damit die Ausbildungsziele erreicht werden? Lassen sich die Jugendlichen in den Berufskollegs/Berufsschulen⁴ integrieren?
- IV. Sind zusätzliche Integrationsinstrumente erforderlich? (Verbesserung der Lernförderung/Ausbildungsorganisation)

Trotz eines umfangreichen Forschungsdesigns, welches im Folgenden genauer beschrieben wird, konnte es wegen des kurzen Projektzeitraums nicht zu einer abschließenden Bewertung des Ausbildungsberufes kommen. Zum Gegenstandsbereich und den Einschränkungen der Evaluation gibt der folgende Abschnitt Hinweise.

1.2 Reichweite der Evaluation

Die Beurteilung des Erfolgs des zweijährigen Ausbildungsberufes Kfz-Service-mechaniker hängt nicht alleine vom Erreichen der politisch gesetzten Ziele ab (vgl. auch Zabeck 2005). In Deutschland spielen auch gesellschaftliche, berufs-pädagogische und entwicklungstheoretische Bewertungen zweijähriger Berufe als Erfolgsmesser eine wichtige Rolle. Vor diesem Hintergrund müssen mit Blick auf den Kfz-Service-mechaniker zwei grundverschiedene Zielstellungen als Folie für die Erfolgsmessung beachtet werden:

1. die Schaffung neuer Ausbildungsplätze bzw. die Deckung eines betriebli-chen Bedarfes und
2. die Förderung von Jugendlichen mit schwachem oder ohne Hauptschulab-schluss, in dem Sinne, dass sie sich ausreichend entwickeln, um relevante Aufgaben im Kfz-Service wahrzunehmen.

Diese beiden Ziele sind vor allem in Zeiten eines Bewerberüberschusses nur schwer miteinander vereinbar (fehlende Zielkongruenz): Wenn aufseiten der Betriebe betriebswirtschaftlich rationale Einstellungsentscheidungen getroffen werden, so scheint es zunächst unwahrscheinlich, dass Jugendliche mit einem Hauptschulabschluss vom Typ 10A eingestellt werden, solange besser qualifizierte Schulabgänger und damit vermeintlich kostengünstigere Auszubildende zur

4 Die beruflichen Schulen werden in Nordrhein-Westfalen Berufskollegs genannt. Zur Verbesserung der Lesbarkeit werden sowohl schleswig-holsteinische Berufsschulen als auch die Kollegs in Nordrhein-Westfalen unter dem Begriff „Berufskolleg“ gefasst.

Verfügung stehen. Deshalb wurden auch die sozialen Komponenten der betrieblichen Entscheidungen mit betrachtet.

Eine Perspektive, die eine Absicherung des Fachkräftebedarfs in den Blick nimmt, räumt dem ersten Ziel Priorität ein. Es darf angenommen werden, dass die Schaffung neuer Ausbildungsplätze nur unter der Annahme gelingt, dass ein Bedarf nach den Absolventen des entsprechenden Berufes vorhanden ist. Es muss demnach eine Nachfrage nach Fachkräften auf dem Arbeitsmarkt bestehen, die einen Anstieg an Ausbildungsplätzen für diese Qualifizierung auslöst. Diese Nachfrage ist Ausdruck einer betrieblichen Realität, die in Deutschland meist Maßstab für die Einführung neuer Ausbildungsberufe ist, vorausgesetzt, sie ist nicht künstlich hervorgerufen wie z. B. durch arbeitsmarktpolitische Förderung.

Damit ist der Erfolg der neuen Ausbildung im Kfz-Handwerk nicht allein an einer hohen Absolventenzahl zu messen, sondern bedarf vor allem einer erfolgreichen Integration der ausgebildeten Kfz-Servicemechaniker in den ersten Arbeitsmarkt und einer Bewährung der jungen Absolventen in der Arbeitswelt. Darüber hinaus muss ein Beruf aber nicht nur die qualifikatorische Grundlage für inner- wie außerbetriebliche Beschäftigungsoptionen schaffen, sondern ebenfalls ein Fundament für die Weiterqualifizierung in Anbetracht wirtschaftlich-technischer Veränderungen legen. Diese Anforderungen an Ausbildungsberufe im dualen System wurden 1974 vom Bundesausschuss für Berufsbildung festgelegt (vgl. Bundesausschuß für Berufsbildung 1974) und gelten seitdem in weiten Teilen der deutschen Berufsbildungslandschaft als Konsens. Sie waren damit auch der Maßstab für die Evaluation des Kfz-Servicemechanikers.

Wenn zahlreiche Kfz-Servicemechaniker ihre Ausbildung erfolgreich beenden, ist dies aus der Perspektive der Facharbeit eine notwendige Bedingung, um von dem Beruf als einem berufsbildungspolitischen Erfolg zu sprechen. Hinreichende Bedingung für den Erfolg des Berufsbildes Kfz-Servicemechaniker ist jedoch mindestens ein erfolgreicher Übergang der Absolventen in qualifizierte Arbeit an der zweiten Schwelle, optimalerweise jedoch eine ausreichend profunde qualifikatorische Grundlage, auch berufliche Veränderungen zu meistern und langfristig in Beschäftigung zu bleiben. Dafür müssen mindestens Beschäftigungsfelder für eine erste Beschäftigung auf dem Arbeitsmarkt und ein ausreichender quantitativer Bedarf an solchen Arbeitskräften vorhanden sein. Diese Anforderungen an eine „erfolgreiche Ausbildung“ sind in Abb. 1 grafisch dargestellt.

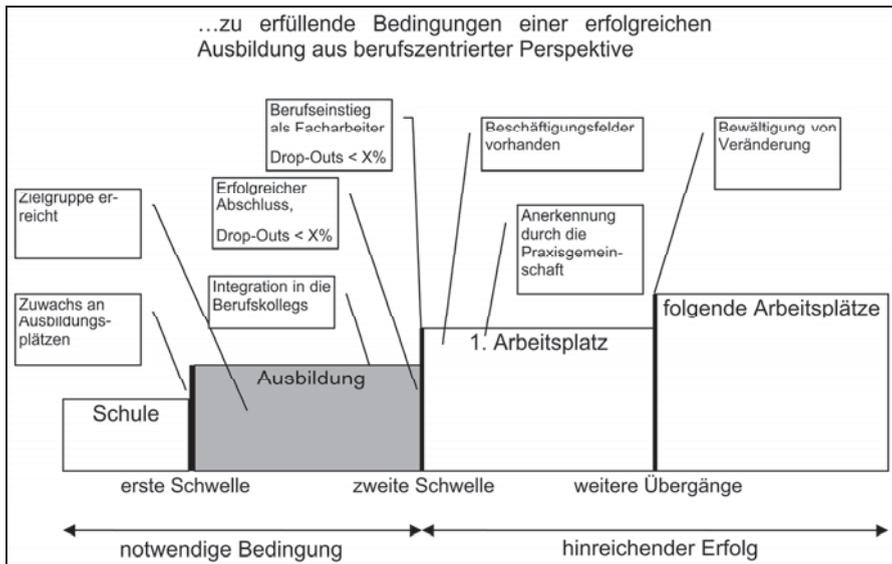


Abb. 1: Kriterien zur Bewertung des Berufes Kfz-Service-Mechaniker

Da der Evaluationsauftrag die Untersuchung der Erfolgskriterien nach der eigentlichen Ausbildung nur sehr eingeschränkt vorsah, war eine Bewertung der Erfolgsbedingungen „Anerkennung durch die Praxisgemeinschaft“ und „Bewältigung von Veränderung“ nur über die erfahrungsgeladene Einschätzung der befragten Personen möglich (vgl. Abb. 1). Diese Einschätzungen haben eher einen Prognosecharakter, sind subjektiv geprägt und nur mit hohem Aufwand zu objektivieren. Objektivere und damit belastbarere Bewertungen dieser wichtigen Erfolgskriterien des Kfz-Service-Mechaniker-Berufes hätten einer längeren Begleitung der Absolventen sowie der Erfassung von Daten über deren langfristigen Verbleib auf dem Arbeitsmarkt bedurft. Der Verbleib in Beschäftigung war nicht Untersuchungsgegenstand der ersten Phase des Kfz-Service-Mechaniker-Projekts, wurde aber in einer Folgeuntersuchung genauer betrachtet.

1.3 Erhebungsübersicht und methodische Anmerkungen

Im Rahmen des Kfz-Service-Mechaniker-Projekts wurden insgesamt acht aufeinander bezogene Erhebungswellen realisiert. Dabei kamen Fragebögen, Interviews und fachliche Aufgaben (Evaluationsaufgaben) zum Einsatz. Der zeitliche Ablauf aller Erhebungen ist in Abb. 2 dargestellt.

Die schriftliche Befragung der Kfz-Service-mechaniker wurde als Längsschnitt konzipiert, um Entwicklungen bei den Jugendlichen im Verlauf ihrer Ausbildung nachvollziehen zu können. *Zentrale Stichprobe* für derartige Verlaufsfragestellungen war die Kohorte des Einstellungsjahrganges 2005, da das Kfz-Service-mechaniker-Projekt jene Gruppe über die gesamte Zeit ihrer Ausbildung begleiten konnte. Da es keinen zusätzlichen organisatorischen Aufwand bedeutete, wurde die Kohorte 2004 jedoch bei der Eingangserhebung mit erfasst. Das hatte zur Folge, dass sich die Auszubildenden der ersten Kohorte zum Zeitpunkt der Befragung in einer anderen Phase der Ausbildung befanden, als ihre Kollegen der zweiten Kohorte (vgl. Abb. 3).

Die Auswertung der erhobenen Daten über beide Kohorten wurde demnach nur bei Fragen vorgenommen, deren Antworten nicht davon abhingen, in welcher Phase der Ausbildung sich die Jugendlichen befanden. Zum Beispiel ist die soziale Herkunft des Auszubildenden nicht davon abhängig, ob der Befragte im ersten oder im zweiten Lehrjahr ist.

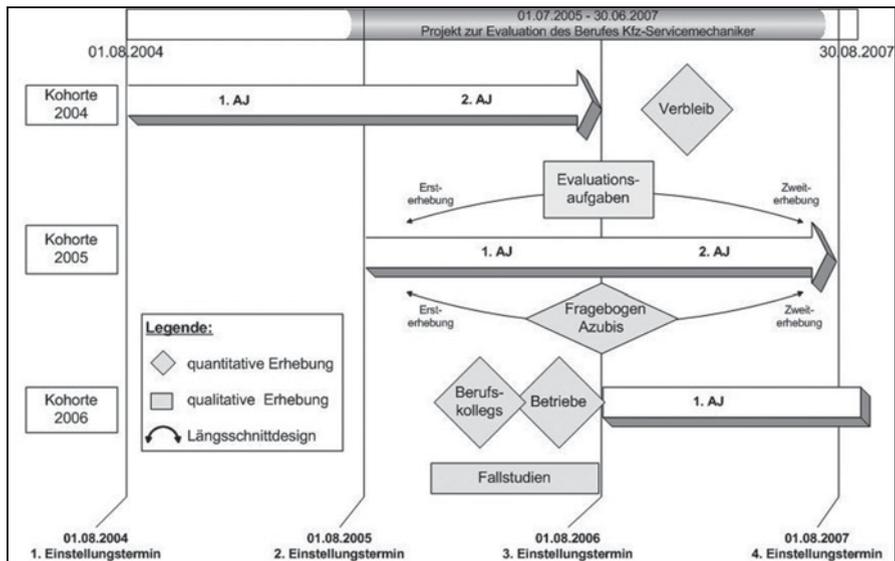


Abb. 2: Zeitlicher Ablauf der Erhebungen im Kfz-Service-mechaniker-Projekt

Zeitsensible Sachverhalte wurden dagegen nur anhand der zentralen Stichprobe (Kohorte 2005) untersucht. Alle weiteren Erhebungen unter den Berufskollegs,

den Betrieben sowie unter Experten bzw. Funktionären wurden im Querschnitt realisiert.

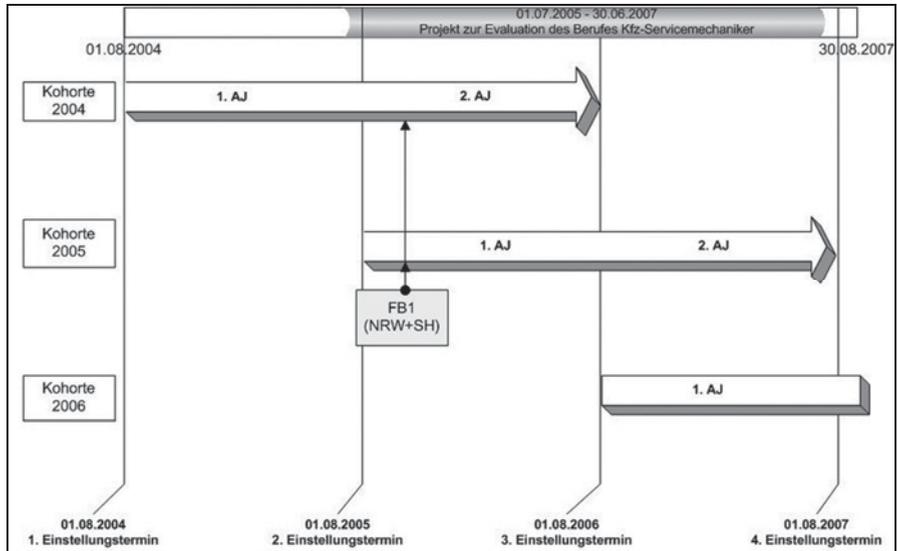


Abb. 3: Erhebungsplan für die schriftliche Befragung der Kfz-Servicemechaniker

Die Stichprobengrößen und Rücklaufquoten aller Erhebungen sowie die Zuordnung zu den im Rahmen des Kfz-Servicemechaniker-Projektes erstellten Zwischenberichten sind in Tabelle 1 aufgelistet.

Insgesamt war durch dieses Forschungsdesign eine auf die Population der Kfz-Servicemechaniker in Nordrhein-Westfalen und Schleswig-Holstein verallgemeinerbare Auswertung der Daten und damit eine Beurteilung des neuen Berufes möglich (vgl. Musekamp u. a. 2006, S. 57). Eine Übertragung der Ergebnisse auf andere Bundesländer ist wegen der jeweils stark differierenden Umgangsweise mit dem Ausbildungsberuf in den jeweiligen Ländern nicht zulässig.

Beschrieben bei	Zeitpunkt	Erhebungen	Stichproben
(Musekamp u. a. 2006)	Nov. 2006	Fragebogenerst- erhebung Azubis:	Kfz-Sm: n= 350 Kfz-M: n= 345 Kfz-Sm ₂₀₀₅ : n= 186 Kfz-M ₂₀₀₅ : n= 182
		Fragebogenerhebung Lehrer:	Lehrer: n=121 aus 37 Berufskollegs (Rücklaufquote: 55 % der Kollegs)
(Musekamp u. a. 2007b)	Apr. 2007	Fragebogenerhebung Betriebe:	Betriebe: n= 250 (Rücklauf- quote: 36,3 %)
		Fallstudien:	22 Interviews in 9 Fallstudien (Azubis, Betriebsvertreter, Lehrer)
(Musekamp/ Spöttl/Becker 2007a)	Sept. 2007	Fragebogen- Zweiterhebung Azubis	Kfz-Sm: n= 249 Kfz-M: n= 300
(Musekamp/ Spöttl/Becker, im Druck)		Evaluationsaufgaben	Kfz-Sm ₂₀₀₅ : n= 123 n _{EA1} =82/n _{EA2} =41 Kfz-M ₂₀₀₅ : n= 112 n _{EA1} =48/n _{EA2} =64

Tab. 1: Stichprobenübersicht zum Kfz-Service-mechaniker-Projekt

2 Der Kfz-Servicemechaniker und die Diskussion um zweijährige Berufe

2.1 Aktualität und Potenzial zweijähriger Ausbildungsgänge

Mit der Empfehlung des BIBB Hauptausschusses vom 10. Juli 2003 zu Ausbildungsberufen mit weniger komplexen Anforderungen (vgl. (Bundesinstitut für Berufsbildung 10.07.2003)) wurde die Hoffnung verbunden, dass sich mit ihnen neue und zusätzliche Ausbildungsplätze schaffen lassen, ohne die Zielsetzung aufzugeben, dass die Ausbildung „auf eine qualifizierte Facharbeitertätigkeit“ (Spillner 2003, S. 49) vorbereiten und arbeitsmarktverwertbar sein soll. Die Bundesregierung wies darauf hin, dass dies nicht mit einer ständigen Absenkung der Anforderungen verbunden sein darf, „die die Arbeitsmarktverwertbarkeit der Ausbildungsberufe gefährde“ (ebd., S. 49). Entscheidend ist demnach, dass es Tätigkeitsfelder bzw. berufliche Einsatzfelder geben muss, für die mit einer zweijährigen Ausbildung ausgebildet werden kann.

Es wurde bereits einleitend darauf hingewiesen, dass mit einer zweijährigen Ausbildung gleichzeitig auf die *Ausbildungsplatzsituation* und die *Arbeitsmarktsituation* reagiert wird. Werden also zusätzliche Ausbildungsplätze geschaffen, ohne dass ein Arbeitsmarkt für diese vorhanden ist, kann dies langfristig negative Auswirkungen auf die spätere Beschäftigungssituation der Auszubildenden und für das Ansehen der Berufsausbildung haben, selbst wenn kurzfristig zusätzlich Ausbildungsplätze geschaffen werden. Der Zusammenhang zwischen Ausbildungsplatz und Arbeitsplatz ist daher quantitativ wie qualitativ genauer zu betrachten.

Verglichen mit der Anzahl aller Auszubildenden im dualen System (1.594.167 im Jahr 2007 und 1.613.343 im Jahr 2008) ist die Zahl der Auszubildenden in zweijährigen Berufen mit 99.459 im Jahr 2007 und 102.333 im Jahr 2008 trotz teils starker Steigerungsraten in den letzten fünf Jahren relativ gering. Der Anteil aller Neuabschlüsse lag im Jahr 2007 bei 9 % und im Jahr 2008 bei 8,9 %. Zweijährige Ausbildungsberufe tragen also nur in geringem Umfang zum Abbau des Ausbildungsplatzengpasses bei (vgl. Abb. 4). Berücksichtigt man, dass sich die Auszubildendenzahl auf rund 40 Ausbildungsberufe verteilt (vgl. Tabelle 28 und Tabelle 29 im Anhang), wird deutlich, dass mit der Schaffung neuer, zweijähriger Ausbildungen kaum nennenswerte Effekte erzielt werden können, während sich mit Ausbildungsberufen, für die bislang keine Berufsausbildung bestand und

die auf neu entstandene Beschäftigungsfelder ausgerichtet sind, lukrative berufliche Einsatzfelder erschließen lassen⁵. Rein quantitativ ist je nach Prognose ein Ausbildungspotenzial zwischen 15.000 und maximal 44.000 Stellen für zweijährige Berufe auszumachen (vgl. Vogler-Ludwig/Düll/Leitzke/Letzner 2003, S. 137), wobei die größere Zahl eher unrealistisch ist. In der zitierten Studie wird daher auch das Fazit gezogen, dass „alleine die Etablierung neuer Berufe wenig Erfolg versprechend“ (ebd., S. 137) ist.

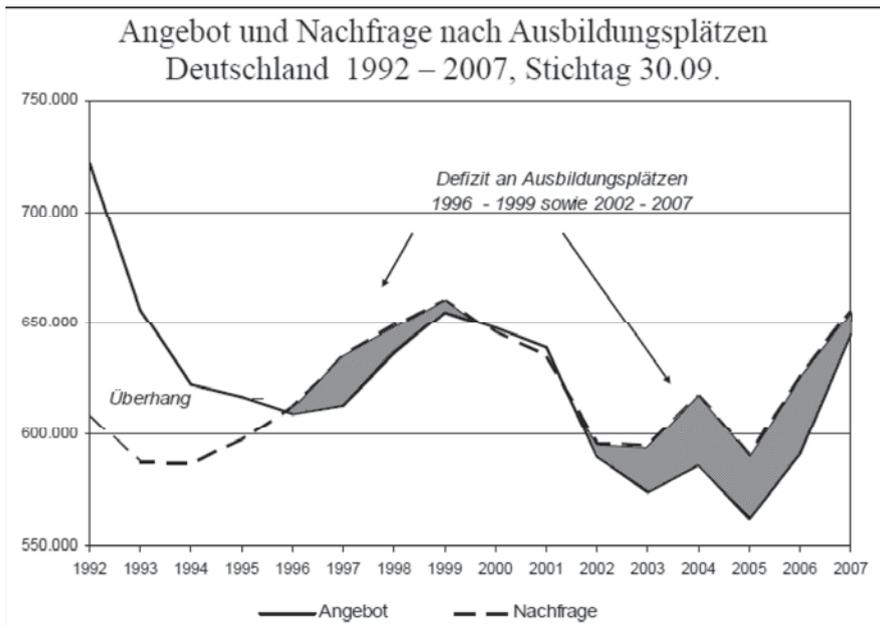


Abb. 4: Ausbildungssituation in Deutschland (Quelle: BIBB 2008, Schaubild 2.1)

Wie aus Abb. 5 ersichtlich, ist das Ausbildungspotenzial für die „beliebten“ Berufe wie den Kraftfahrzeugmechatroniker noch nicht ausgeschöpft. Im Jahr 2005 kamen auf 2104 Bewerber immerhin 121 Ausbildungsstellen; ein ähnliches Bild ergibt sich für 2007. Ob für den Bewerberüberhang der Ausbildungsberuf Kfz-Servicemechaniker eine Alternative darstellt, kann so einfach nicht gesagt wer-

5 Zum Beispiel ist mit dem Ausbildungsberuf Fachinformatiker mit 7628 neuen Ausbildungsverträgen und 20.631 Ausbildungsplätzen im Jahr 2004 einer der attraktivsten Ausbildungsberufe mit sehr guten Beschäftigungsaussichten für einen (relativ) neuen Arbeitsmarkt geschaffen worden.

den. Allein quantitativ betrachtet lässt sich der Bewerberüberhang durch die Ausbildung zum Kfz-Servicemechaniker kaum auffangen – ungeachtet der Eignung der Ausbildungsplätze wie der Ausbildungsplatzbewerber (vgl. Abschnitt 7.1).

Nach den bislang vorliegenden Erkenntnissen zur Akzeptanz von zweijährigen Ausbildungsgängen muss von einer Konkurrenzsituation mit dreieinhalbjährigen Berufen wie auch An- und Ungelernten ausgegangen werden (vgl. Bellaire/Brandes 2006); d. h., dass keine zusätzlichen Arbeitsplätze durch die Schaffung zweijähriger Ausbildungsplätze entstehen. Insofern ist die Anschlussfähigkeit des Kfz-Servicemechanikers im Sinne des Übergangs zur Kfz-Mechatroniker-Ausbildung einer der besonders zu betrachtenden Gesichtspunkte.

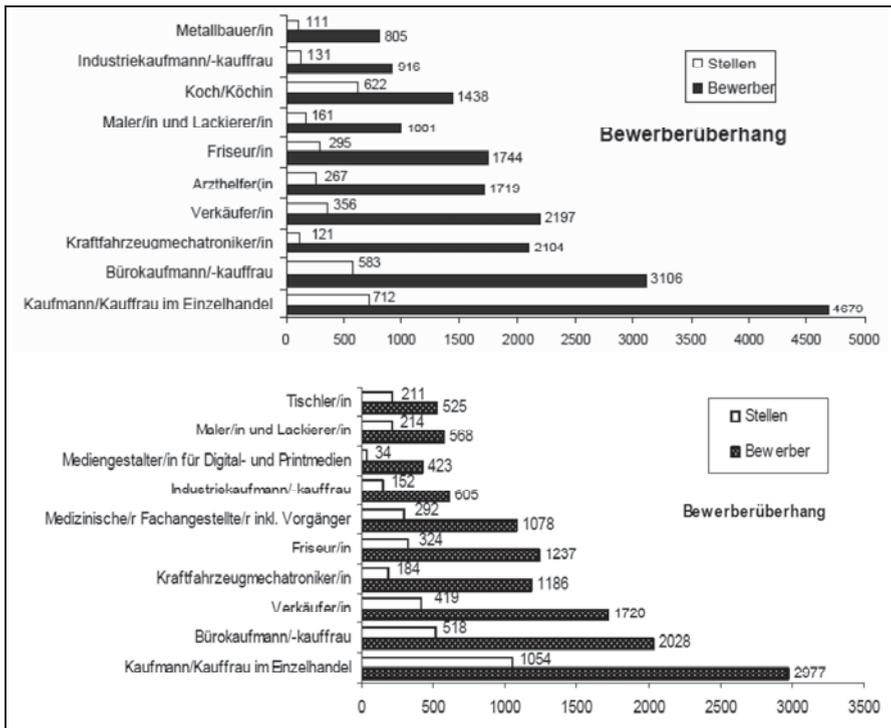


Abb. 5: Ausbildungsberufe mit Bewerberüberhang zum 1.9.2005 (oben) und 30.9.2007 (unten) (Quelle: BIBB 2006, 2008, Schaubild 2.4)

Die Ausbildungsbereitschaft der Betriebe für zweijährige Berufe wird auch überwiegend davon abhängen, ob die Absolventen nach der Ausbildung als kompetent genug eingeschätzt werden, um Akzeptanz am Arbeitsplatz zu finden. Substitutionseffekte in der Ausbildung (vgl. ebd.), die bei der Nähe des Kfz-Servicemechanikers zum Kfz-Mechatroniker nahe liegen, können sich gerade im Handwerk auch in dieser Hinsicht auf die Beschäftigungsbereitschaft auswirken. Der „Wert“ des Berufsabschlusses wird damit zu einer entscheidenden Größe. Insofern ist der Entwicklungsverlauf innerhalb einer Ausbildung von Bedeutung, wie die Erhebungsergebnisse einer BIBB/EMNID-Studie belegen:

- „Wem die Aufnahme einer voll qualifizierenden Ausbildung im Rahmen einer Lehre, schulischen Ausbildung oder eines Studiums gelang oder wer zunächst eine Berufsfachschule besuchte, erreichte auch mit 94,6-prozentiger Wahrscheinlichkeit einen Berufsabschluss.
- Wer dagegen zunächst eine berufsvorbereitende Maßnahme oder ein Praktikum durchlief, blieb bereits in 23,9 % der Fälle ohne Berufsabschluss“ (Ulrich 2004a, S. 56).

Sicherzustellen ist daher, dass zweijährige Ausbildungsberufe vor allem langfristig nicht den Status berufsvorbereitender Maßnahmen erhalten.

Genauso wenig darf außer Acht gelassen werden, dass ein Hauptargument für zweijährige Berufe der zunehmende Anspruch in den Ausbildungsordnungen der dreieinhalbjährigen ist, dem mittelständische Betriebe nicht mehr allein, sondern oft nur noch über Ausbildungsverbände und teure überbetriebliche Ausbildungsstätten gerecht werden können (vgl. Holterhoff 2004, S. 4). Dies ist allerdings für spezialisierte betriebliche Strukturen relevant, wie sie in der Industrie vorherrschen. Im Kfz-Handwerk sind gegenteilige Strukturentwicklungen („alles aus einer Hand“) feststellbar (vgl. dazu Kapitel 3).

Angesichts des strukturellen Wandels, der zu einem weiteren Anstieg an Beschäftigungsmöglichkeiten im Dienstleistungsbereich führt, wird auch dort ein hohes Potenzial an zusätzlichen Ausbildungsplätzen vermutet. So ist der „Anteil der Ausbildungsanfänger in einem Dienstleistungsberuf [...von 1992 bis 2002] von 52,7 Prozent auf 56,4 Prozent“ angestiegen (Werner 2003, S. 15), während die Ausbildungszahlen im gewerblich-technischen Bereich entsprechend des Strukturwandels eher sinken. Die Bereitschaft zur Schaffung neuer Ausbildungsplätze ist nach der Umfrage des Instituts der deutschen Wirtschaft daher vor

allem von der Flexibilität der Ausbildungsgestaltung abhängig, während die Schaffung neuer Ausbildungsberufe im produzierenden Bereich mit nur insgesamt 18,7 % tendenzieller Zustimmung eher abgelehnt wird (vgl. Tabelle 2). Insbesondere kann die Aussage, Betriebe würden die Schaffung zweijähriger Ausbildungsberufe begrüßen, empirisch nicht belegt werden.

Diese Maßnahmen führen im eigenen Ausbildungsbetrieb zu einem höheren Ausbildungsstellenangebot	Ja	Vielleicht	Nein
Mehr betriebliche Gestaltungsfreiräume bei der Ausbildung	29,5 %	31,2 %	34,2 %
Inhaltliche Differenzierung nach Eignung der Bewerber	17,3 %	37,8 %	38,7 %
Modernisierung vorhandener Ausbildungsberufe	16,1 %	28,7 %	52,1 %
Individuelle Ausbildung für Leistungsschwache	7,0 %	29,3 %	56,5 %
Vermehrte Schaffung zweijähriger Ausbildungsberufe	15,2 %	19,3%	60,6 %
Neue Berufe im Dienstleistungsbereich	14,2 %	17,9 %	63,9 %
Verlängerung der Lehrzeit für leistungsschwache Jugendliche	7,9 %	22,8 %	62,6 %
Neue Berufe im Produzierenden Bereich	5,4 %	13,3 %	74,6 %
Sonstiges	6,6 %	0,1 %	3,4 %

Tab. 2: *Maßnahmen zur Erhöhung der Bereitschaft zur Schaffung neuer Ausbildungsplätze in Prozent der befragten Betriebe, Rest zu 100 %: Weiß nicht/keine Angabe (IW 2003, S. 16)*

Bei allen Überlegungen zu Ausbildungsstellenpotenzial und Arbeitsmarktverwertbarkeit von zweijährigen bzw. gestuften Ausbildungen ist festzuhalten, dass eine Renaissance der Stufenausbildung politisch gewollt ist, wie im Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD erkennbar wird:

„Das Angebotsspektrum der Berufsausbildung wird durch gestufte Ausbildungsordnungen erweitert, um auch den Leistungsunterschieden der Jugendlichen besser entsprechen zu können“ (CDU/CSU und SPD 2005, S. 25).

Diese Positionierung entspricht dem § 5 des Berufsbildungsgesetzes vom 01. April 2005, welches die Möglichkeit einer Stufenausbildung explizit benennt; allerdings mit dem Zusatz, dass im Rahmen der Ordnungsverfahren stets geprüft werden soll, ob eine gestufte Ausbildung sinnvoll und möglich ist (BBiG § 5, Abs. 2).

2.2 Zweijährige Ausbildung: Begriffsbestimmung

Ausbildungsberufe mit zweijähriger Ausbildungsdauer sind prinzipiell in der Geschichte der deutschen Berufsbildung keine Neuigkeit. Zum 1. Oktober 2008 bestanden insgesamt 38 zweijährige Ausbildungen. Sie wurden ab 1939 verordnet, darunter neun in den 30er und 40er Jahren des vorherigen Jahrhunderts und 17 seit dem Jahre 2003. Vorläufer der heutigen zweijährigen Ausbildungen waren die Anlernberufe, die von sogenannten Spezialarbeitern ergriffen wurden. Sie wurden institutionalisiert durch den Deutschen Ausschuss für Technisches Schulwesen (kurz: DATSCH) und waren bis in die 1960er Jahre zwischen Hilfsarbeitern bzw. Ungelernten und Facharbeitern angesiedelt (vgl. Heiland 1937 sowie Herkner 2003). Seitdem hat sich die Begriffs- und Konzeptvielfalt deutlich erhöht, vor allem weil die Schaffung von zweijährigen Ausbildungsberufen immer vom jeweiligen historischen Kontext geprägt war. Um nicht die umfangreiche Historie zweijähriger Ausbildungsberufe im Einzelnen aufzurollen (vgl. dazu Musekamp 2009), wird an dieser Stelle eine Einordnung des Kfz-Servicemechanikers anhand verschiedener Begrifflichkeiten vorgenommen, die in der Vergangenheit von verschiedenen Akteuren zur Bezeichnung der Ausbildung herangezogen wurden. Durch diese Analyse des Sprachgebrauchs lässt sich das Konzept des Kfz-Servicemechanikers darstellen, welches dem Ausbildungsberuf zugrunde liegt, ohne dazu auf wissenschaftlich herausgearbeitete Definitionen zurückzugreifen. Stattdessen wird der in den Diskussionen rund um die zweijährigen Ausbildungskonzepte verwendete Sprachgebrauch herangezogen und somit auf die Entstehung der 17 seit 2003 entstandenen Ausbildungsberufe mit zwei Jahren Ausbildungsdauer im Kontext der aktuellen Problematiken eingegangen.

Der Kfz-Servicemechaniker hat während seiner bisherigen Erprobungszeit eine Reihe von begrifflichen Einordnungen erfahren, die häufig nicht nur ungenau waren, sondern oft auch als politische Bewertungen instrumentalisiert wurden. Von der Vielzahl an Begriffen ist lediglich der Ausdruck „*zweijährige Ausbildung bzw. zweijähriger Ausbildungsberuf*“ als formal-sachliche Beschreibung zu werten. Die Bezeichnung „*theoriegeminderte Ausbildung*“ bezieht sich auf das angenommene inhaltliche Niveau der Ausbildung und macht damit deutlich, dass neben der beschriebenen Ausbildung noch Referenzausbildungen vorhanden sind, deren Niveau aufgrund eines umfangreicheren inhaltlichen Angebots als höher eingestuft wird. Für den Kfz-Servicemechaniker ist dies der Beruf Kfz-

Mechatroniker. Darin unterscheidet sich der Kfz-Servicemechaniker von traditionellen zweijährigen Berufen, die in einem verwandten Tätigkeitsbereich keine höher qualifizierenden Nachbarberufe vorweisen. Zu diesen traditionellen zweijährigen Ausbildungsberufen gehören z. B. der Teilezurichter oder der Maschinenzusammensetzer. Im Berufsbildungsgesetz (BBiG) wird die Verwandtschaft von Ausbildungsberufen über die sogenannte Anrechnung geregelt. Dort heißt es, dass auf eine

„Berufsausbildung eine andere, einschlägige Berufsausbildung unter Berücksichtigung der hierbei erworbenen beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten angerechnet werden kann“ (BBiG, § 5, Abs. 2, Satz 4).

Die anrechenbaren Inhalte können (müssen aber nicht) mit Teilen der Inhalte aus der Folgeausbildung identisch sein. Neue Ausbildungsberufe, die seit den 1980er Jahren verordnet worden sind, können in der Regel auf drei- bzw. dreieinhalbjährige Ausbildungsberufe angerechnet werden (vgl. Tab. 27 in Anhang 2). Als Ausnahme sind lediglich der Servicefahrer sowie die Produktionsfachkraft Chemie zu nennen.

Ein *Einfachberuf* ist wie ein *theoriegeminderter Beruf* weniger anspruchsvoll, hat aber nicht zwangsläufig eine Referenzausbildung im oben beschriebenen Sinne. Derartige Ausbildungsberufe werden häufig von behinderten Menschen ergriffen. Für den Kfz-Service-Sektor bestehen z. B. der Kraftfahrzeugbearbeiter oder der Autofachwerker als regionale Lösungen in einzelnen Bundesländern⁶. Da die Inhalte des Kfz-Servicemechanikers mit den anspruchsvollen Inhalten des dreieinhalbjährigen Ausbildungsberufes Kfz-Mechatroniker übereinstimmen, kann beim Kfz-Servicemechaniker jedoch weder von einem *theoriegeminderten* noch von einem *Einfachberuf* gesprochen werden.

Der Kfz-Servicemechaniker sowie weitere neuere zweijährige Berufe (z. B. der Fahrradmonteur oder die Fachkraft für Automaten-service) zeichnen sich durch eine neue Art der Konzeption aus, die in Begriffen wie „*verkürzter Ausbildung*“ oder „*abgeschnittener Beruf*“ zum Ausdruck kommen. Charakteristisch für diese Art der Ausbildungsberufe ist, dass die Ausbildungsinhalte eine exakte *Teilmenge* eines drei- oder dreieinhalbjährigen Ausbildungsberufes sind. Sie sind damit

6 Die Möglichkeit der Einfachausbildungen für behinderte Menschen ist im BBiG, § 66 bzw. in § 48m der Handwerksordnung geregelt.

ein Spezialfall der im BBiG geregelten Anrechenbarkeit. Zugleich unterstreicht der Begriff „verkürzte Ausbildung“, dass ein Unterschied nicht nur im Ausbildungsumfang, sondern auch im erreichbaren Ausbildungsniveau zu dreijährigen Berufen besteht.

Weiterhin existieren für den Kfz-Servicemechaniker Begriffe wie „*Benachteiligtenberuf*“ oder „*Beruf für Lern- und Leistungsschwache*“. Sie rücken die Zielgruppe dieser Ausbildung in ein besonderes Licht und unterstreichen, dass den einstellenden Betrieben vonseiten der Sozialpartner nahe gelegt wird, Personen mit schwachem Hauptschulabschluss oder ohne Schulabschluss zu rekrutieren. Eine gesetzliche Verpflichtung, dieser Maßgabe nachzukommen, besteht jedoch nicht, da für Ausbildungsberufe in Deutschland prinzipiell keine Zulassungsbeschränkungen gelten dürfen (vgl. Entwurf BerBiRefG, S. 85). Eine besonders despektierliche Begriffsvariante von Benachteiligtenberufen ist der Ausdruck „*Dummen- oder Mickey-Maus-Beruf*“, der zynisch deutlich machen will, dass Einfachberufe die Auszubildenden stigmatisieren und so in eine berufliche Sackgasse führen können.

Durch die garantierte Anschlussfähigkeit zum Kfz-Mechatroniker besitzt der Kfz-Servicemechaniker eine konzeptionelle Nähe zur sogenannten Stufenausbildung. Diese unterscheidet sich von der Anrechenbarkeit im Grunde nur dadurch, dass im Stufenberuf der Ausbildungsvertrag von Beginn an über beide Stufen und somit über die gesamte Lehrzeit geschlossen wird (vgl. § 21 Abs. 1 Satz 2 BBiG). Anrechenbare zweijährige Ausbildungen sind dagegen eigenständige Monoberufe. Im Falle des Durchstiegs zu einer anderen Ausbildung muss ein neuer Vertrag geschlossen werden. Im Falle des Kfz-Servicemechanikers wurde dieser Unterschied durch die Erprobungsverordnung zum Kfz-Servicemechaniker jedoch in gewisser Weise aufgehoben, da der Durchstieg jedem erfolgreichen Kfz-Servicemechaniker garantiert wird (vgl. § 3. Satz 1, Erprobungsverordnung Kfz-Sm). Sollte ein Ausbildungsbetrieb die Fortsetzung der Ausbildung nicht anbieten können oder wollen, so kümmern sich zunächst die Innungen und Handwerkskammern um einen neuen Ausbildungsplatz. Sollte auch dies nicht von Erfolg gekrönt sein, springt (zumindest in den Bundesländern Nordrhein-Westfalen und Schleswig-Holstein) das Land als letzte Instanz ein, und finanziert die Ausbildung in einer überbetrieblichen Bildungsstätte.

Damit ist der Kfz-Servicemechaniker zwar rechtlich ein zweijähriger Monoberuf, dessen Inhalte auf den dreieinhalbjährigen Beruf Kfz-Mechatroniker angerech-

net werden können. Faktisch handelt es sich jedoch eher um eine Stufenausbildung, weil der Auszubildende nach bestandener Abschlussprüfung zum Kfz-Servicemechaniker immer zum Kfz-Mechatroniker weiterlernen kann. Nach diesen Überlegungen lässt sich zusammenfassend festhalten, dass vom Kfz-Servicemechaniker von einer zweijährigen Ausbildung (Monoberuf) gesprochen werden kann, der parallel – aber mit einer Anschlussmöglichkeit – zur Kfz-Vollausbildung angeboten wird, und vor allem dem Zweck der Förderung von Jugendlichen dient, die aufgrund ihrer schulischen Vorbildung einen erschweren Zugang zur Kfz-Vollausbildung haben.

2.3 Zum Begriff der Benachteiligung

Bei der Bestimmung der Zielgruppe für den Beruf Kfz-Servicemechaniker einigten sich die Vertragspartner in Nordrhein-Westfalen auf eine Gruppe von vornehmlich „praktisch begabten Jugendlichen“ (Sozialpartner 2004). Dieser Begriff ist wissenschaftlich nicht definiert und bezeichnet eine eher alltagsprachliche Vorstellung von Jugendlichen, die Schwierigkeiten beim Erlernen abstrakter Sachverhalte (z. B. in der Schule) haben, bei praktisch-handwerklichen Aufgaben jedoch gute Leistungen vollbringen können. Um diese Gruppe von Jugendlichen greifbar zu machen, wurde eine formale Bestimmung festgelegt:

„Zwischen den Vertragspartnern besteht Einigkeit, dass unter ‚praktisch begabten Jugendlichen‘ solche zu verstehen sind, die in ihrer schulischen Laufbahn maximal einen 10A Hauptschulabschluss⁷ erworben haben“ (Sozialpartner 2004, S. 22).

Die wissenschaftliche Debatte drehte sich bisher um Jugendliche und junge Erwachsene mit Problemen beim Übergang in Ausbildung und Beschäftigung und firmierte hauptsächlich unter den Begriffen „Benachteiligte“ bzw. „Benachteiligtenförderung“, ohne jedoch zu einem einheitlichen Begriffsverständnis oder gar zu einer einheitlichen Operationalisierung zu gelangen (vgl. Böhlinger 2004, Bojanowski/Eckardt/Ratschinski 2005, Bojanowski 2006). Der Benachteiligtenbegriff etablierte sich in der berufspädagogischen Forschung mit der Einführung des Benachteiligtenprogramms im Jahr 1980 (Biermann/Rützel 1999) und um-

7 Die Unterscheidung von Hauptschulabschlüssen in die Typen 10 A und 10B ist eine Besonderheit in NRW. Der Abschluss nach Typ 10A bedeutet den Sekundarstufe I-Abschluss nach Klasse 10. Mit dem erfolgreichen Besuch der Klasse 10 Typ B wird der mittlere Schulabschluss (Fachoberschulreife) erworben.

fasst in der Regel Jugendliche ohne anerkannte Berufsausbildung (Bojanowski 2006)⁸. Klar ist dabei, dass die Wahrscheinlichkeit, zu der Gruppe dieser Benachteiligten zu gehören, nicht gleich verteilt ist. Personen mit bestimmten soziodemografischen Merkmalen sind unter den Jugendlichen ohne Berufsausbildung überrepräsentiert: „Als Risikofaktoren gelten immer noch Religion, soziale Herkunft, Geschlecht, schulische Vorbildung und ethnische Zugehörigkeit“ (Ratschinski 2005, S. 41). Die Gründe, warum diese Jugendlichen den Sprung in eine Ausbildung nicht schaffen, sind mit einer derartigen Bestimmung von Risikofaktoren indes noch nicht ausgemacht:

„Es gibt keine klaren und bestimmaren Faktoren, die die Lebensprobleme und die Schwierigkeiten dieser jungen Menschen zutreffend erklären“ (Bojanowski u. a. 2005, S. 12).

So sagt der Risikofaktor „Migrationshintergrund“ noch nichts darüber aus, ob Zugangsprobleme betroffener Personen auf eine bestimmte landestypische Mentalität, auf Vorurteile aufseiten der Arbeitgeber, auf Kultur und Meinungen im familiären Umfeld oder schlicht auf Sprachprobleme zurückzuführen sind bzw. wie verschiedene derartige Gründe zusammenwirken. Dennoch erfolgt bei Untersuchungen häufig eine Beschränkung auf die Bildung von Benachteiligten-Gruppen, die anhand der eben benannten Risikomerkmale wie Migrationshintergrund, Geschlecht usw. bestimmt werden (z. B. Enggruber 2003, Ulrich 2003, Enggruber/Euler/Gidion/Wilke 2004). Diese Merkmale werden häufig nach drei Kriterien gruppiert (Bohlinger 2004):

- personale bzw. individuelle Merkmale, z. B. psychische und physische Beeinträchtigungen,
- situative bzw. soziale Merkmale, z. B. die soziale Schicht oder die regionale Herkunft und
- marktbedingte Merkmale, z. B. die konjunkturelle Lage.

Ein derartiges Vorgehen hat zwar immer wieder gezeigt, dass die Chance auf ein Einmünden in Ausbildung und Beruf umso mehr sinkt, je mehr dieser Risikomerkmale eine Person auf sich vereint (vgl. z. B. Ulrich 2003, Ratschinski 2005,

8 Im bildungspolitischen Diskurs wird häufig von "Jugendlichen mit besonderem Förderbedarf" gesprochen (vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung, BMBF 2005), auch Begriffe wie „Jugendliche mit Berufsstartschwierigkeiten“ oder „Jugendliche mit schlechten Startchancen“ werden häufig synonym gebraucht.

Bojanowski 2006). Das BMBF spricht dementsprechend von „mehrfach benachteiligten Jugendlichen“ (Bundesministerium für Bildung und Forschung, BMBF 2005, S. 16). Das heißt aber weder, dass das Aufweisen eines solchen Merkmals tatsächlich ursächlich für einen misslungenen Eintritt in Ausbildung ist, noch bedeutet es, dass Einzelne sich nicht auch trotz dieser Merkmale eine erfolgreiche berufliche Karriere erarbeiten können. Auch eine Unterscheidung von personalen und situativen Merkmalen ist sehr vorsichtig zu verwenden, da sie nicht nur einen kausalen Zusammenhang zwischen Risikomerkmale und Benachteiligung suggeriert, sondern auch dazu verleitet, die Ursachen für den misslungenen Einstieg in die Ausbildung entweder nur dem Jugendlichen oder nur strukturellen Bedingungen zuzuschreiben. Der Erklärungswert derartiger Benachteiligungsmerkmale für gescheiterte Berufskarrieren ist dementsprechend gering, führt im Gegenteil sogar schnell dazu, dass Jugendliche durch den Begriff der Benachteiligung stigmatisiert werden (vgl. Ulrich 2004b).

Vor diesem Hintergrund ist eine Zuordnung der durch den Beruf Kfz-Service-mechaniker erreichten Jugendlichen zu einer wie auch immer gefassten Benachteiligung nicht sinnvoll, zumal die Jugendlichen spätestens mit Eintritt in die Ausbildung nicht einmal mehr dem Minimal Kriterium für Benachteiligung, nämlich ohne Berufsausbildung zu sein, entsprechen. Außerdem fällt die mit dem Kfz-Service-mechaniker angestrebte Zielgruppe nicht oder nur begrenzt in die Gruppe der Benachteiligten, weil sie laut Verständigung der Sozialpartner durch den erworbenen Hauptschulabschluss erst am Anfang ihrer beruflichen Laufbahn stehen, und auch deshalb das Kriterium „ohne Berufsausbildung“ (noch) nicht greift.

Es ist dennoch sinnvoll, bei der Evaluation des Kfz-Service-mechanikers diejenigen soziodemografischen Merkmale mit zu erheben, die statistisch häufiger unter Jugendlichen ohne Zugang zu Ausbildung und Beruf vertreten sind, um zu untersuchen, ob Jugendliche mit diesen Merkmalen im Beruf des Kfz-Service-mechanikers stärker vertreten sind als in anderen Berufen. Dieses wäre als Hinweis darauf zu werten, dass zweijährige Ausbildungen einen niederschweligen Zugang zu Berufsausbildung eröffnen. Der von den Vertragspartnern eingeführte Begriff der „praktisch Begabten“ soll wegen mangelnder wissenschaftlicher Untermauerung nicht weiter genutzt werden.

2.4 Entwicklungstendenzen bei zweijährigen Berufen

Mit der Empfehlung des BIBB Hauptausschusses vom 10. Juli 2003 zu Ausbildungsberufen mit weniger komplexen Anforderungen (vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) 10.07.2003) wurde die Annahme verbunden, dass sich neue und zusätzliche Ausbildungsplätze schaffen lassen, ohne die Zielsetzung einer qualifizierten Facharbeitertätigkeit aufzugeben. Damit soll dem zunehmenden Ausschluss von Jugendlichen mit niedrigen allgemeinbildenden Schulabschlüssen aus dem dualen System begegnet werden, der weithin unter dem Titel „Benachteiligtenförderung“ firmiert. Die Bundesregierung wies jedoch gleichzeitig darauf hin, dass dies nicht mit einer Absenkung der Anforderungen verbunden sein dürfe, die die Arbeitsmarktverwertbarkeit der Ausbildungsberufe gefährde. Mit zweijährigen Berufsausbildungen wird versucht, gleichzeitig auf die prekäre *Ausbildungsplatzsituation* und die hohen bzw. steigenden *Arbeitsmarktanforderungen* zu reagieren. Diese Doppelzielstellung ist es, die die größte Kritik am Konzept der zweijährigen Ausbildung hervorgerufen hat: Betriebe stellen sich die Frage, warum mehr Ausbildungsplätze zur Verfügung gestellt werden sollten, die dann gerade Jugendlichen mit vermeintlich geringerer Leistungsfähigkeit zur Verfügung gestellt werden sollen, wenn die Anforderungen am Arbeitsplatz stetig steigen. Es ist zunächst naheliegend, dass Betriebe auf Ausbildungsplatzbewerber setzen, die starke allgemeinbildende Abschlüsse mitbringen, diese so qualifiziert werden, dass sie nach der Ausbildung den gestiegenen beruflichen Anforderungen gerecht werden und einen Beitrag zur betrieblichen Leistungserstellung bringen können. Solange es eine genügende Zahl an Ausbildungsplatzbewerbern gibt, wird diese Argumentationslinie überwiegen. Jedoch deutet die derzeit stattfindende demografische Entwicklung an, dass Betriebe zukünftig stärker für ihre Ausbildungsplätze werden werben müssen und auch Bewerber mit schwächeren Schulabschlüssen akzeptieren werden. Bei fehlendem Bewerberüberhang wachsen die Chancen der eher schwachen Ausbildungsplatzbewerber auf einen Ausbildungsplatz. Zugleich werden Wege gesucht, Arbeitsplätze für weniger hoch qualifizierte Mitarbeiter zu schaffen. Dies kann prinzipiell durch stärker arbeitsteilige Organisationsstrukturen realisiert werden, wird aber nur dann von Betrieben umgesetzt, wenn sich so Rentabilitätsvorteile ergeben. Durch eine stärkere Arbeitsteilung – so lautet eine Hypothese – ließe sich prinzipiell einfachere und schwierigere Arbeit voneinander trennen und es ließen sich Arbeitsplätze schaffen, für die nicht so hoch qualifizierte Mitarbeiter geeignet wären. Außer Rentabilitätsargumentationen sind hier

jedoch noch weitere Einflüsse zu berücksichtigen, die über die Umsetzbarkeit einer stärkeren Arbeitsteilung entscheiden, die dann ein Arbeitsplatzpotenzial für Absolventen zweijähriger Ausbildungsberufe ergeben kann.

Die Ausbildungsplatzsituation bei der Ausbildung in einem zweijährigen Ausbildungsberuf ist mit einem deutlichen Aufwärtstrend verbunden. Zwar war verglichen mit der Anzahl aller Auszubildenden (1.564.064 im Jahr 2004) die Zahl der Auszubildenden in zweijährigen Berufen mit 66.789 im Jahr 2004 relativ gering (4,3 %). Jedoch stieg einmal in den 1990 Jahren und dann spätestens seit dem Jahr 2004 die Zahl der zweijährigen Ausbildungsberufe: Von 1995 bis 2006 hat sich die Zahl der Neuverträge von knapp 21.000 auf gut 47.000 mehr als verdoppelt⁹. Damit stieg die Bedeutung der zweijährigen Berufe an allen Ausbildungsberufen nach Neuverträgen von 4,3 % auf 9,1 % deutlich an.

An dieser Stelle stößt die flächendeckende und berufsübergreifende Erkenntnislage zu den zweijährigen Ausbildungsberufen jedoch bereits an ihre Grenzen. Insbesondere die Akzeptanz der Abschlüsse auf dem Arbeitsmarkt ist mit amtlichen Statistiken bspw. der BA nicht zu klären, da Einmündungsprozesse nicht genau genug nach Ausbildungsberufen differenziert werden können. Und selbst wenn eine solche Einschätzung möglich wäre, so ließen diese Zahlen im Einzelnen noch keine genauen Schlüsse zu, warum sich welche Betriebe mit welchen zweijährig ausgebildeten Fachkräften zusammenfinden bzw. nicht zusammenfinden, und welche Kalküle und Bedingungen diese Entscheidungen auf beiden Seiten beeinflussen.

Die Annahme, die Ausbildungsbereitschaft der Betriebe für zweijährige Berufe hinge hauptsächlich davon ab, ob die Absolventen nach der Ausbildung als kompetent genug für einen effektiven Einsatz am Arbeitsplatz eingeschätzt werden, ist so leicht nicht zu bestätigen. Auch andere Kalküle oder Einstellungen von Betrieben – bspw. deren soziales Gewissen, weniger Risiko durch kürzere Ausbildungszeiten, Eröffnung von Chancen für „Lernschwächere“ oder die Nutzung der Ausbildung als „zweijährige Probezeit“ – spielen eine wichtige Rolle. So ist etwa die Frage, inwieweit ein finanzieller Anreiz für Betriebe besteht, in Ausbildung zu investieren, maßgeblich von deren Dauer beeinflusst. Überwiegt ein „Investitionsmodell“, so geht der Betrieb nicht davon aus, dass innerhalb der Ausbildungszeit der betriebliche Nutzen die Kosten deckt oder übersteigt; über-

9 Ausbildungsberufe mit einer Dauer bis zu 24 Monaten mit und ohne Anrechnungsmöglichkeit, ohne §66 BBiG/§42m HwO

wiegt ein „Produktionsmodell“, profitiert der Betrieb bereits innerhalb der Ausbildung durch Erträge, welche die Kosten der Ausbildung übersteigen (vgl. Niederalt 2003). Die Modelle müssen sich dabei nicht gegenseitig ausschließen. Generell besteht eine Tendenz, zusammen mit der Umsetzung eines „Produktionsmodells“ auch die Ausbildungsqualität zu steigern. Nach Untersuchungen des BIBB spielt dabei die Steigerung des Nutzens durch eine Orientierung am Arbeitsprozess die wichtigste Rolle:

„Die mit Abstand wichtigste Maßnahme mit einem Anteil von 62 % [Anteil der Betriebe, die diesen Aspekt benannten; d. V.] war die stärkere Einbeziehung der Auszubildenden in den Arbeitsprozess“ (Pfeifer u. a. 2009, S. 23).

Weitere Einflussfaktoren auf die Entscheidung sind die Betriebsgröße, die Nähe zu den Kunden, die Qualitätsansprüche der Betriebe und anderes.

Ebenso ist die sehr hohe Ausbildungsquote im Kfz-Handwerk ein Indikator dafür, dass Betriebe auch soziale Motive haben, Ausbildungsplätze über den eigenen Bedarf hinaus zur Verfügung zu stellen und dabei teilweise auch Bewerbern mit schwächeren Schulabschlüssen eine Chance zu geben, etwa wenn die Kinder guter Kunden nach einem Ausbildungsplatz fragen. Wenn der Erfolg der Ausbildung für den Betrieb dabei nicht sicher erscheint, ist prinzipiell eine kürzere Ausbildungszeit ein Ansatz, um Auszubildende zu fordern und Auszubildende die Möglichkeit einer frühen Einschätzung der Entwicklungsfähigkeit einzuräumen.

Die hier aufgeführten Aspekte stellen mögliche Gründe dar, warum Betriebe Ausbildungsverträge zu zweijährigen Ausbildungsberufen schließen oder nicht. In der Regel handelt es sich um vielfältige Einflussfaktoren, die gegenseitige Abhängigkeiten aufweisen. Mit der vorliegenden Studie wird der Versuch unternommen, diese genauer aufzuklären.

Beim Kfz-Service-mechaniker stellt sich dieses schwieriger dar, wie die Ergebnisdarstellungen der Folgekapitel zeigen werden. In diesem Beruf nach der ersten Phase von zwei Jahren die Ausbildung zum Kfz-Mechatroniker fort gesetzt werden, was die Bedeutung des dreieinhalbjährigen Berufs etwas relativiert. Implikationen dieses Modells:

- der Status des Ausbildungsberufs Kfz-Service-mechaniker als Anrechnungsberuf nach BBIG § 5 (2) 4, der jedoch faktisch den Kriterien einer Stufen-

ausbildung entspricht, weil die Ausbildungsinhalte der ersten zwei Jahre nahezu identisch sind;

- die Funktion der zweijährigen Ausbildung als Vorbereitung auf die dreieinhalbjährige Ausbildung durch die Identität der Inhalte.

Mit der verstärkten Einführung und Etablierung einer zweijährigen Berufsausbildung in einem Berufsfeld, in dem bereits etablierte drei- oder dreieinhalbjährige Ausbildungsberufe existieren, werden stets Fragen nach der Eigenständigkeit, nach neuen und überschneidungsfreien Einsatzfeldern und auch generell nach der Einhaltung von Kriterien aufgeworfen, die an die Einführung neuer Ausbildungsberufe zu stellen sind (vgl. Bundesausschuß für Berufsbildung 1974).

Um diese oder ähnliche Fragen zu klären, wurden bisher nur wenige Ausbildungsberufe wissenschaftlich systematisch untersucht. Ausnahmen stellen die Berufe Maschinen- und Anlagenführer (vgl. Gruber/Weber/Zeller/Sailman 2007) und Kfz-Servicemechaniker dar.

2.5 Konzepte zweijähriger Ausbildungsberufe im Überblick¹⁰

Zweijährige Ausbildungsberufe sind ein Dauerbrenner in der berufsbildungspolitischen Diskussion. Aktueller Anlass zu deren Forcierung sind die zunehmenden Schwierigkeiten von Hauptschulabsolventen beim Versuch in Ausbildung zu gelangen. In der Politik wird die Gefahr gesehen,

„daß im Zuge der Modernisierung die Ausbildungsberufe immer anspruchsvoller und damit mehr praktisch begabte Jugendliche überfordert werden“.

Daraus wird die Empfehlung abgeleitet, dass „... deshalb auch neue Berufe mit überwiegend praktischen Anforderungen entwickelt werden [müssen]“ (BMBF 1998). Diese Empfehlung im Berufsbildungsbericht 1998 wurde im BIBB-Hauptausschuss im Jahre 2003 erneut untermauert (Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) 10.07.2003). Während Unternehmerverbände die Forderung nach zweijährigen Berufen weitgehend unterstützen und mit einem betriebli-

10 Dieser Abschnitt beruht nahezu vollständig auf dem folgenden Artikel: Musekamp, F. (2009). Historische und aktuelle Konzepte zweijähriger Ausbildungsberufe. Eine Analyse im Lichte des Spannungsfeldes zwischen Bilden und Verwerten. In: lernen & lehren, Jg. 24, H. 96, S. 148–155. Im Sinne einer vollständigen und nachvollziehbaren Darstellung soll hier dennoch nicht darauf verzichtet werden.

chen Bedarf nach derartigen Qualifikationsprofilen begründen (z. B. Grimm 2001), stehen die Arbeitnehmer dieser Entwicklung weitgehend skeptisch gegenüber (z. B. Ehrke/Heimann/Vitt 2004).

Dabei fällt auf, dass die überaus energisch geführte Debatte nur selten am Punkt einer didaktischen Argumentation um die Vorzüge und Nachteile derartiger Konzepte für das Lernen von Jugendlichen mit schwächeren Voraussetzungen entbrennt. Stattdessen, so heben Kruse/Strauß/Braun & Müller (2008) hervor, geht es

„vielmehr um den Erhalt und die Art der Modernisierung eines die deutsche Gesellschaft prägenden Arbeits- und Sozialtypus: eben der Facharbeit und des Facharbeiters/Fachangestellten auf einem mittleren Qualifikationsniveau“ (S. 80).

Das Konzept der Beruflichkeit spielt daher bei der Bewertung von zweijährigen Ausbildungsberufen eine zentrale Rolle. Dieses Konzept läuft jedoch wegen seiner Vielschichtigkeit und den zahlreichen möglichen Assoziationen stets Gefahr, zu einer „holistischen Allerweltsformel“ (Kutscha 2008, S. 1) zu degenerieren, die letztlich zur Analyse berufsbezogener Sachverhalte keinen Beitrag mehr leisten kann. Dies zeigt sich unter anderem darin, dass alle an der Berufeordnung beteiligten Sozialpartner immer *das* (!) Berufskonzept als Grundlage ihrer je eigenen Vorstellungen herausstellen, und dennoch meist sehr weit von einer gemeinsamen Position entfernt sind. Nicht zuletzt sind Arbeitgeberverbände einerseits und Gewerkschaften andererseits jeweils unter Berufung auf das Berufskonzept für bzw. gegen die Einführung zweijähriger Ausbildungskonzepte.

Dass vom Konzept der Beruflichkeit keine einende Wirkung ausgeht, lässt sich dann nachvollziehen, wenn man die Berufskonstruktion als einen historischen Prozess der Interessenaushandlungen versteht. Diese Sichtweise, die insbesondere auf Hesse (1972) zurückgeht, soll im Folgenden anhand der historischen Entwicklung zweijähriger bzw. gestufter Ausbildungsberufe dargelegt werden. Es wird deutlich, dass die Aushandlungsprozesse zwischen den Sozialpartnern und dem Staat nicht nur auf der Grundlage heutiger Fakten stattfinden, sondern dass die Positionen der Vertreter einer geschichtlichen Entwicklung unterliegen, die auf Interessen und Erfahrungen beruhen. Dadurch werden die heute teilweise sehr heftig geführten Debatten zu zweijährigen Ausbildungsberufen besser nachvollziehbar. Bei der Analyse zweijähriger Ausbildungsberufe, wie sie seit der Jahrtausendwende verstärkt verordnet werden, wird anschließend anhand des

zweijährigen Ausbildungsberufes Kfz-Service-Mechaniker herausgearbeitet, dass die historischen Interessengegensätze auch in modernen Konzepten ihre machtpolitische Brisanz nicht verloren haben. Darin ist auch die Begründung zu sehen, warum es die zweifelsohne wichtigen pädagogischen und didaktischen Argumente schwer haben, Eingang in den Verhandlungsprozess zu finden.

2.5.1 Widersprüche und Gegensätze der Ziele „Bilden“ und „Verwerten“ bei zweijähriger Berufsausbildung

Obwohl in der Berufsbildungsforschung immer wieder die Ansicht vertreten wird, dass Qualifikations- und Wirtschaftssystem nach koinzidierenden Maßstäben organisiert sind (z. B. DFG 1990), hat sich doch nachhaltig die Erkenntnis durchgesetzt, dass das Berufsbildungssystem insbesondere durch einen Widerspruch der ökonomischen und erzieherischen Leitlinien geprägt ist (vgl. Greinert/Schütte 1997). Wenn auch stets an einer Auflösung dieses Widerspruchs gearbeitet wird, verbleiben unauflösliche Reste, die bei der Betrachtung und Untersuchung jeder Berufsausbildung mit einzubeziehen sind, weil sie mit den Funktionen des Berufs (vgl. Tippelt 2006; Lempert 2006) in Verbindung stehen. Erklären lässt sich dies durch die unauflösliche Verknüpfung von Qualifikation und Erwerb, die für den Beruf das eigentlich bestimmende Merkmal ist. Darauf verweist in besonderer Klarheit Kurtz (2005), der den Beruf als eine Zweiseitenform „Erziehung/Wirtschaft“ auffasst:

„es geht zumindest immer darum, Personen in Bildungskontexten zu qualifizieren, um ihnen angemessene Chancen auf eine Arbeits- und Erwerbskarriere zu ermöglichen“ (S. 112).

Damit steht der Beruf zwischen zwei gesellschaftlichen Teilsystemen, die nach grundsätzlich verschiedenen Leitkategorien operieren. Während das Bildungssystem nach dem Motto *„je mehr Bildung desto besser“* agiert, wirkt im Wirtschaftssystem das Primat der Effizienz: *„mit minimalen Mitteln, das Maximale erreichen“*.

Gleichzeitig sind Berufe in höchstem Maße einkommensrelevant, und zwar sowohl für Arbeitgeber und Arbeitnehmer, als auch im weiteren Sinne für den Staat. Besonders deutlich haben dies Beck, Brater & Daheim (1997) herausgearbeitet. Um die Vermarktungs- und Tauschchancen seiner Arbeitskraft zu steigern, muss der Anbieter in Arbeitsvermögen investieren, welches

1. dringend nötig und unverzichtbar,
2. selten, schwer zugänglich oder schwer ersetzbar,
3. aber an möglichst vielen verschiedenen Arbeitsplätzen einsetzbar ist (vgl. Beck/Brater/Daheim 1980, S. 39).

Das bedeutet, dass Arbeitnehmer möglichst viel können sollten, um ihre Arbeitsplätze zu sichern, ein entsprechend hohes Einkommen zu erzielen und um auf dem Arbeitsmarkt mobil zu sein. Breit geschnittene Berufe sind eine gute Voraussetzung dafür, während es für die Arbeitgeber Sinn macht, möglichst betriebsspezifische Qualifikationen und Berufszuschnitte durchzusetzen. Stellenschaube für die Vorteilhaftigkeit bzw. Nachteiligkeit bestimmter Berufe für die Interessenvertreter ist daher in erster Linie die Berufsschneidung (vgl. Hesse 1972). Diese umfasst nicht nur die inhaltliche Bestimmung von Berufsbildern, sondern ebenfalls die Abgrenzung von Berufen durch die Dauer, Finanzierung und das Marketing von Qualifizierungsphasen.

Nicht nur die Sozialpartner, auch der Staat hat in der Vergangenheit immer wieder Einfluss auf die Berufsschneidung genommen. Sein Interesse lag dabei zunächst vornehmlich in der Aufrechterhaltung der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit der Gesellschaft (vgl. Hesse 1972, S. 97). Daneben war für den Staat jedoch auch immer von Interesse, die Fähigkeit der Bevölkerung zu stärken, möglichst lang ein eigenes Einkommen zu erzielen, um nicht auf staatliche Alimentation angewiesen zu sein (vgl. ebd., S. 92). Für die heutige Zeit kommt dies in zahlreichen Verlautbarungen der Parteien und zuständigen Ministerien zum Ausdruck, die als Begründung für die Einführung zweijähriger Ausbildungsberufe insbesondere auf die verschärfte Lage von Benachteiligten zu Beginn der Berufsausbildung verweisen, die den Staat durch die Bereitstellung eines Übergangssystems mit jährlichen Beträgen in Milliardenhöhe belasten. So wird versucht das

„Angebotsspektrum der Berufsausbildung [...] durch gestufte Ausbildungsordnungen [...] zu erweitern, um den Leistungsunterschieden der Jugendlichen besser entsprechen zu können“ (CDU/CSU & SPD 2005, S. 42).

Vor dem Hintergrund der enormen finanziellen Bedeutung von Berufen für Arbeitgeber, Arbeitnehmer und den Staat ist nicht verwunderlich, dass neue Ausbildungsberufe durch harte Verhandlungen aller beteiligten Akteure entstehen.

Dabei geht es nicht nur, aber vornehmlich um die Schneidung von Berufen, und zwar sowohl auf der Erwerbsseite als auch auf der Qualifikationsseite. Die Frage nach der pädagogischen bzw. didaktischen Bedeutung der Berufsbilder und Berufsschneidung wird durch diese dominante Interessenlage überlagert und vermischt. Pädagogische Argumente stehen neben solchen, die Verbände, Gewerkschaften und die Politik ins Feld führen. Jedenfalls war die Frage, ob zweijährige oder gestufte Ausbildungen aus einer pädagogischen Sicht sinnvoll sind, kaum Thema öffentlicher, verschriftlichter Debatten, und sie ist es bis heute nicht¹¹.

Zum besseren Verständnis der Positionen von Befürwortern und Gegnern zweijähriger Ausbildungsberufe in der aktuellen Diskussion wird im Folgenden ein Überblick über die verschiedenen historischen Vorläufer gegeben. Dabei wird deutlich, dass Zielsetzungen und Interessen neben einer Deckung immer wieder auch Gegensätzlichkeiten aufweisen, die sich auf mehr oder weniger auflösbare Unvereinbarkeiten von Arbeitskräftebedarf der Wirtschaft auf der einen und Eignungs- bzw. Begabungsstruktur der Auszubildenden auf der anderen Seite zurückführen lassen.

2.5.2 Anlernberufe

Zeitlich differenzierte Ausbildungsberufe werden nicht selten mit den sogenannten Anlernberufen in Verbindung gebracht, die in den späten 1920er Jahren vom Deutschen Ausschuß [sic!] für Technisches Schulwesen (DATSCH¹²) diskutiert wurden. Auch Anlernberufe sahen eine Lehrzeit von zwei Jahren vor. Zu jener Zeit unternahm der DATSCH überhaupt zum ersten Mal Versuche, institutionell ordnend in die industrielle Berufsbildung einzugreifen und sowohl für die Didaktik der Ausbildung als auch für die Klassifizierung der Berufe betriebsübergreifende Standards zu konzipieren (vgl. Herkner 2003, S. 177). Daraus entstand eine erste Unterscheidung beruflicher Qualifikationsniveaus durch eine Dreiteilung in Facharbeiter, Angelernte und Ungelernte, die weitgehend anerkannt

11 An Berufskollegs wird diese Debatte jedoch durchaus geführt, wie in Fallstudien festzustellen war, die im Rahmen des Kfz-Servicemechaniker-Projekts durchgeführt wurden (vgl. Musekamp/Spöttl/Becker 2007, S. 146ff.)

12 Der deutsche Ausschuß [sic!] für Technisches Schulwesen wurde 1908 als eine Selbstverwaltungseinrichtung der Wirtschaft gegründet und war eine wichtige koordinierende Institution in der Gestaltung der beruflichen Bildung vor allem in der Metallindustrie (vgl. Herkner 2003).

wurde. Sie führte zu darauf abgestimmten Entwürfen von sogenannten Lehrgängen, die wiederum durch den DATSCH konzipiert wurden¹³. Bei der Erarbeitung dieser ersten betriebsübergreifenden Form beruflicher Bildung wurde festgestellt,

„dass die in der Industrie übliche Dreiteilung (der Qualifikationsniveaus, Anm. des Verfassers) auch für die Aufstellung von Ausbildungsmaßnahmen mit Vorteil angewendet werden kann“ (Heiland 1937).

Dabei spielte aber im Gegensatz zur heutigen Benachteiligtendebatte die Zielgruppe der Lernschwachen keine Rolle:

„Können die Jugendlichen auch hinsichtlich der Erziehung im großen und ganzen einheitlich behandelt, also gewissermaßen in eine Gruppe zusammengefasst werden, so bedingen andererseits Art und Umfang der beruflichen Ausbildung in Betrieb und Berufsschule die Aufteilung in Gruppen“ (ebd. S. 13).

Während also Facharbeiter für selbstständige und fachgemäße Arbeiten in einem größeren Arbeitsfeld ausgebildet wurden (3 bis 4 Jahre), waren sogenannte „Spezialarbeiter“ Personen, die eine bestimmte Menge „von Hand- und Maschinenarbeitern [sic!] nach planmäßiger Anlernung (...) auszuführen“ vermochten, wobei das Arbeitsgebiet „... häufig ein Teilgebiet eines Facharbeiterberufes“ war (ebd.). Der statusrelevanten Dimension einer solchen dreigliedrigen Qualifikationsstruktur war sich Heiland bewusst, er negierte sie jedoch zugleich. Dies zeigt sich in seiner Aussage, dass die Ausbildungsdauer keine Wertigkeit der Arbeit impliziere. Die Leistung und damit die Bezahlung der Arbeiter – so Heiland – hänge nicht nur von der Aufgabenschwierigkeit, sondern von vielen anderen Faktoren ab, sodass ein Spezialarbeiter durchaus mehr verdienen könne als ein Facharbeiter.

Der Vergleich von derzeitigen zweijährigen Ausbildungsberufen und den damaligen Anlernberufen (z. B. Ehrke 1985) ist also insofern richtig, als es sich auch damals um Teilmengen von Facharbeiterberufen handelte, die – wengleich von Heiland bestritten – sicherlich Auswirkungen auf Entlohnungsstrukturen und die

13 Der erste Lehrgang „Maschinenbauer“ wurde als eine didaktisch aufbereitete Sammlung von 127 mustergültigen normgemäßen Zeichnungen 1919/20 veröffentlicht und von den Metallbetrieben in Lehrwerkstätten gern genutzt (Herkner 2003, S. 242)

Ganzheitlichkeit von Arbeitstätigkeiten hatten. Nicht vergleichbar ist jedoch die heutige Situation der Zielgruppenspezifität, die damals vollkommen hinter der industriellen Verwertbarkeit der Qualifikationsprofile zurücktrat. Außerdem waren Anlernberufe explizit darauf ausgelegt, Personen für überschaubare Teilaufgaben zu qualifizieren. Als anerkannte Ausbildungsberufe, für die das Berufsbildungsgesetz (BBiG) und die Handreichungen der KMK (2007) Gültigkeit besitzen, sollen zeitgenössische zweijährige Berufe wie der Kfz-Service-Mechaniker Anforderungen an moderne Berufe gerecht werden (insb. berufliche Handlungsfähigkeit).

2.5.3 Fachfertigerbildung

Mitte der 1980er Jahre ergab sich eine andere, insbesondere um den Aspekt der „Benachteiligten“ erweiterte Diskussion um kürzere Ausbildungsberufe. Ausgangspunkt war die Erkenntnis, dass das Anfang der 1980er Jahre aufgelegte Benachteiligtenprogramm der Bundesregierung nicht im erhofften Ausmaß zu dem Ziel führte, Jugendliche mit Startschwierigkeiten in Berufsausbildung zu integrieren. Aus diesem Ergebnis folgte Dauenhauer (1985), dass es unter den Nicht-Behinderten eine Gruppe von Jugendlichen mit Lern-, Sozial- und Sprachbeeinträchtigungen gäbe, die trotz aller Förderung keinen anerkannten Ausbildungsberuf zum Abschluss bringen könnten. So schlug Dauenhauer erstmals unter dem Aspekt der Förderung von Jugendlichen in benachteiligten Positionen die Schaffung einer zweijährigen Ausbildung vor. Diese Fachfertigerbildung sollte nach Ansicht Dauenhauers

„so angelegt sein, daß [sic!] es die Problemgruppe nicht überfordert und dennoch anspruchsvoll genug ist, um der bestehenden betrieblichen Nachfrage gerecht zu werden“ (Dauenhauer, u. a. 1985, S. 51).

Dabei sollte sowohl die Durchlässigkeit zum Facharbeiterniveau formal sicher-, als auch jegliche mögliche Förderung zur Verfügung gestellt werden, um diesen Aufstieg möglichst wahrscheinlich zu machen. Jedoch wurde auch in der Fachfertigerbildung die didaktische Dimension kaum thematisiert, denn es blieb unklar, wie diese Förderung hätte aussehen können und warum eine kürzere Ausbildungszeit gerade dem Ziel einer Unterstützung von Lernschwachen dienlich sein sollte.

Dauenhauer (1985) ging als Befürworter der Fachfertigerbildung davon aus,

„dass es nun mal nicht wenige junge Menschen gibt, die keine Förderpraxis der Welt auf das Facharbeiterniveau führen könnte“ (S. 331).

In dieser Einschätzung unterschied sich die Ansicht Dauenhauers nicht nur von der Annahme Heilands zu den Absolventen von Anlernberufen, der diese prinzipiell als Facharbeiter-tauglich einschätzte (s. o.). Sie stand auch der Auffassung der Gewerkschaften diametral entgegen, die die Ursache der steigenden Zahl von Jugendlichen ohne Berufsausbildung nicht in deren kognitiven Überforderung sahen, sondern in einem mangelnden betrieblichen Angebot an Lehrstellen (vgl. Ehrke 1985). Diese grundsätzlich verschiedene Ursachenattribution zur Erklärung der steigenden Zahl an Jugendlichen ohne Berufsausbildung ist bis in die heutige Zeit der Grund für die unterschiedliche Bewertung von zweijährigen Ausbildungsberufen als Chance einerseits bzw. als Einschränkung von beruflichen Karrieremöglichkeiten andererseits.

2.5.4 Stufenberufe

Durch die spezifische Konstruktionsweise des Berufes Kfz-Servicemechaniker und anderer zweijähriger Ausbildungen als Teilmenge einer längeren Ausbildung ist der Übergang zur Stufenausbildung faktisch fließend. Aus diesem Grund wird ebenfalls ein Überblick zu Konzepten und Geschichte der Stufenausbildung in Deutschland gegeben. Ziel ist aufzuzeigen, inwieweit das Stufenkonzept und zweijährige Ausbildung in besonderer Form zutage tritt und in historischen Debatten zu diesem Thema eine Rolle spielt.

Ebenso wie die Überlegungen zu Fachfertigerberufen wurden Konzepte der Stufenausbildung spätestens seit Mitte der 1960er Jahren äußerst kontrovers diskutiert. Die Idee der Stufenberufe ist jedoch weitaus älter und geht auf Kellner (1947, zitiert nach Pütt 1976) zurück, der bereits die wichtigsten Merkmale einer Stufenausbildung unter dem Begriff „Einheitslehre“ als grundsätzliches Prinzip der Berufsausbildung in Deutschland vorschlug:

- die Prinzipien der Stufung und Aufgliederung mit jeweils eigenständigen Abschlüssen und die
- eignungs- und begabungsgemäße Ausbildung.

Der Vorschlag einer gestuften Ausbildung von Kellner wurde von „arbeits- und berufspädagogischen Vorstellungen sowie ökonomischen Überlegungen bestimmt“ (Pütt 1976, S. 35), und ging von den unterschiedlichen „physiologischen

und psychologischen Bedingungen“ der Auszubildenden aus, der er mithilfe der Stufung und einer angemessenen Methodenwahl adäquat begegnen wollte. Der ökonomische Aspekt war geprägt durch die nach dem Weltkrieg katastrophale wirtschaftliche Situation. Durch eine Stufung der bis dahin üblichen drei bis dreieinhalbjährigen „Gesamtlehre“ sollte „den jeweiligen Strukturformen der Wirtschaft Rechnung getragen werden“ (Kellner 1947, zitiert nach Pütt 1976, S. 33).

Erster Widerstand gegen eine Stufung von Ausbildung formierte sich erst als Reaktion auf den Braunschweiger Arbeitskreis zu Beginn der 1950er Jahre, der mit seinem Vorschlag zur Stufung unter dem Namen „Braunschweiger Plan“ als der erste Stufenplan in der deutschen Berufsbildung gilt. Auch wenn er niemals als solcher umgesetzt wurde, gab er doch zahlreiche Impulse für die Weiterentwicklung von Stufenkonzepten oder die berufliche Bildung insgesamt. Auch für den Braunschweiger Kreis lag in den Nachkriegsjahren der Fokus einer gestuften Ausbildung zunächst auf der Beseitigung des Mangels an Ausbildungsunterlagen durch berufsübergreifende Grundstufen. Kritik kam anders als in den späteren Debatten nicht vonseiten der Arbeitnehmer, sondern vonseiten der Arbeitgeber, die jedoch auch im Lichte aktueller Debatten sehr modern scheint. Seeber (1951) befürchtete für die kaufmännische Ausbildung eine „hoffungslose Spezialisierung“ und bezweifelte, dass die Eignung eines Jugendlichen für einen Beruf bereits nach Abschluss der einheitlichen Grundausbildung, also nach 6 bis 12 Monaten festzustellen sei (S. 223)¹⁴. Mit der Stufung der kaufmännischen Ausbildung würde „der Jugend in nicht zu verantwortender Weise Schaden zugefügt“ (ebd.). Im eigenen Wortlaut strebte der Braunschweiger Kreis mit seinem Programm jedoch berufliche *Bildungs*ideale an, wie z. B. die Ausrichtung auf Berufe statt auf isolierte Tätigkeiten (dies im Gegensatz zur Heiland'schen Anlehre) sowie Bezüge der Lehre „zum Leben und zu den Lebensfunktionen überhaupt“ (Schrader 1965, zitiert nach Pütt 1976, S. 230).

Die ersten praktischen Erfahrungen mit einer gestuften Ausbildung konnten ab dem 1. April 1965 in einem auf den Krupp Konzern beschränkten Erprobungsversuch gesammelt werden, der von Pütt (1976) umfassend evaluiert wurde. Im Rahmen der Stufung sollte u. a. die berufliche Mobilität der Lehrlinge durch eine

14 Pütt (1976, S. 37) interpretierte diese Kritik scheinbar als ein vorgeschobenes Argument von Mitgestaltern der traditionell handwerklichen ungestuften Berufsausbildung, die um ihren Einfluss bei Berufsordnung fürchteten.

breitere Schneidung der Ausbildungsinhalte und eine explizite Ausrichtung auf die Bewältigung von Veränderungen der Arbeitswelt gesteigert werden. Ebenso war in der Präambel festgeschrieben, dass keine beruflichen Sackgassen durch Selektionen entstehen sollten (vgl. ebd., S. 48 f.). Auch in diesem Falle setzt genau hier die Kritik am Stufenkonzept an. Kuhlmann (1971, S. 60) sah die Eignungs- und Begabungsorientierung der Selektion durch eine Veröffentlichung eines Krupp Personalleiters ad absurdum geführt, in der schon vor dem Erprobungszeitraum die Quoten für die verschiedenen Qualifikationsniveaus bekannt gegeben wurden. Zur Einhaltung dieser Quoten wurden nach Auskunft der Auszubildenden zahlreiche Mittel eingesetzt, die von Überreden über Zwang bis Manipulation der Prüfungen reichten (Weiler/Freitag/Wallraff 1971, S. 107) und oft dazu führten, dass die Jugendlichen nicht gemäß ihrer Neigung, sondern ausschließlich gemäß des betrieblichen Bedarfs eingesetzt wurden. Pütt selbst steht derartiger Kritik jedoch skeptisch gegenüber und relativiert sie im Rahmen seiner Evaluation. Er kommt aber zu dem Schluss, dass eine

„Hierarchisierung der Auszubildenden, die von den eigentlichen Betroffenen, den Jugendlichen mit einem Zweijahresvertrag am wenigsten von allen gesehen wird, nicht ganz von der Hand zu weisen“

sei (Pütt 1976, S. 220).

Nahezu zeitgleich mit der Einführung der Stufenausbildung bei Krupp beschäftigte sich auch die IG Metall erstmals systematisch mit der Idee der Stufung und entwickelt unter heftigen internen Debatten (vgl. Mignon 1982) einen eigenen „Stufenplan für die gewerbliche Ausbildung Metall“. Dieser Plan baute auf vorangegangenen Überlegungen des Braunschweiger Arbeitskreises sowie auf Überlegungen der Arbeitsstelle für Betriebliche Berufsausbildung (ABB) auf und unterschied sich nicht wesentlich von Konzepten anderer Institutionen. Auch die Zielstellungen waren durchaus mit denen der Arbeitgeber in Einklang zu bringen. So folgte auch die IG Metall letztendlich der Einschätzung, dass eine Stufung sowohl den „Arbeitskräftebedarf der Wirtschaft als auch die Eignungs- und Begabungsstruktur der Jugendlichen“ (Kuhlmann 1971, S. 60) in Einklang bringen könnte, und dass in Stufenkonzepten eine Möglichkeit bestünde, die Berufsausbildung insgesamt zu reformieren, und „die starren zünftlerischen Ordnungsmittel abzulösen“ (IG Metall 1967, S. 5). Im Unterschied zu anderen Stufenplänen, in denen jeweils nur vom Einklang von „Bedarf und Eignung“

gesprochen wurde, forderte der Vorschlag der IG Metall eindeutig den Vorzug der Eignung gegenüber dem Bedarf:

„Bei vorhandener Eignung darf der Ausbildungsbetrieb den Auszubildenden nicht von der Ausbildung in der nächsten Stufe (...) ausschließen“ (IG Metall 1967, S. 44).

Diese Hoffnung stellte sich aus Sicht der IG Metall im Nachhinein als Irrtum heraus. Nachdem der Stufenausbildung in der Metall- und Elektroindustrie im Jahr 1972 zugestimmt worden war, einigte man sich knapp 10 Jahre später mit dem Zentralverband Elektrotechnik- und Elektronikindustrie (ZVEI e. V.) und Gesamtmetall auf deren Wiederabschaffung (vgl. Mignon 1982). Die Begründung für das weitgehende Scheitern der Stufenausbildungen fiel bei Gewerkschaften und Unternehmerverbänden verschieden aus: Während die Arbeitgeber konstatierten, dass

„... die vorgesehene Ausbildungsdauer von 2 Jahren für die Berufe Elektroanlageninstallateur, Elektrogerätemechaniker und Fernmeldeinstallateur nicht voll ausreicht, um insbesondere die erforderliche Berufserfahrung gemäß § 1 BBiG zu vermitteln“,

gaben die Gewerkschaften an, dass sich die

„zentralen Probleme der Stufenausbildung [...] aus der alleinigen Verfügungsgewalt der Unternehmer über Anzahl und Qualität der Ausbildungsplätze“

ergeben (Mignon 1982, S. 109). Diese Verfügungsgewalt sei zwar ein grundlegendes Problem der deutschen dualen Ausbildung, würde durch die Stufenausbildung jedoch deutlich verstärkt (IG Metall Vorstand 1976, S. 39). Darüber hinaus wurden die folgenden grundsätzlichen Mängel der Berufsausbildung identifiziert, die durch die Stufenausbildung aus gewerkschaftlicher Sicht eine Verschärfung erfahren hatten:

- Durch eine enge Spezialisierung in der Ausbildung wird die Gefahr einer kurzfristigen Verwertung und damit einer Dequalifizierung erhöht.
- Wegen hoher Nettokosten einer hochqualifizierten Facharbeiterausbildung gingen Unternehmen dazu über, mittels Ausbildungsverkürzungen im Rahmen der einzelbetrieblichen Bedarfsplanung Kosten zu sparen.

- Wegen eines fehlenden Rechtsanspruchs auf die Aufbaustufe haben sich die Berufswahlchancen vermindert.
- Zwar wurde der Mangel an Ausbildungsplätzen in der ersten Phase der Einführung nicht verschärft, da aber die Gesamtzahl der Ausbildungsplätze in den Elektroberufen nicht zugenommen hat, jedoch nur ein Teil eines Ausbildungsjahrganges in der zweiten Stufe ausgebildet wird, ist insgesamt ein Rückgang der qualifizierten Ausbildungsplätze zu vermuten (vollständige Liste siehe IG Metall Vorstand 1976, ab S. 40).

Nach dem Ende der Stufenausbildung in der Metall- und Elektroindustrie folgte eine Phase konsequenter gewerkschaftlicher Boykottierung von Initiativen der Arbeitgeber zur Wiedereinführung von Stufenausbildungen. Seit der Einführung von zweijährigen Ausbildungsberufen im Jahr 2004 setzen sich Verordnungs- und Arbeitgeber jedoch häufiger über das Veto der Gewerkschaften hinweg (vgl. Kath 2005, S. 6). Somit gewinnen Stufenkonzepte zahlenmäßig wieder stark an Bedeutung, wobei zu berücksichtigen ist, dass streng genommen zwischen einer gestuften Ausbildung und einer Stufenausbildung im strengen Sinne nach BBiG § 5 (2) Abs.1 zu unterscheiden ist. Die Berufe in der Bauwirtschaft sind derzeit die einzigen gewerblich-technischen Ausbildungsberufe, die Stufenausbildungen im engeren Sinne darstellen. Gestufte Formen der Berufsausbildung, die im Zentrum des folgenden Abschnitts stehen, knüpfen an die Diskussion um die Fachfertiger Ausbildung an, indem sie vor allem durch das Motiv geprägt sind, bestimmte Zielgruppen zu fördern, die es auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt bisher schwer haben.

2.5.5 Der Kfz-Service-Mechaniker im Lichte aktueller Konzepte zweijähriger Ausbildung

Nach § 5 Satz 2 BBiG liegt die empfohlene Dauer von dualen Ausbildungsberufen zwischen zwei und drei Jahren, wobei von dieser Empfehlung abgewichen werden kann, wenn eine Situation vorliegt, „**die eine Ausnahme von der Sollvorschrift rechtfertigt**“ (Wohlgemuth/Lakies/Malottke/Pieper/Proyer 2006, S. 89, Hervorhebung im Original). In der Praxis haben sich so Ausbildungsberufe von 18 bis 42 Monaten Dauer etabliert. Alle Ausbildungsberufe mit 24 Monaten Dauer werden als zweijährige Ausbildungsberufe bezeichnet.

Zweijährige Ausbildungsberufe unterscheiden sich hinsichtlich der Anrechenbarkeit von Ausbildungsleistungen auf andere Berufe¹⁵. Während die neueren bzw. modernisierten zweijährigen Berufe seit 1981 nahezu alle¹⁶ auf drei- bzw. dreieinhalbjährige Ausbildungen anrechenbar sind, gilt dies nicht für die Ausbildungsberufe, die zwischen 1939 und 1981 verordnet wurden, z. B. den Teilezurichter oder den Maschinenzusammensetzer. Bei einigen wenigen zweijährigen Berufen gibt es keinen für die Fortsetzung geeigneten Beruf (z. B. Servicefahrer, Produktionsfachkraft Chemie).

Anrechenbarkeit von Ausbildungen einerseits und Stufenausbildung andererseits werden seit 2005 im § 5 des BBiG geregelt. Während in der Fassung des BBiG aus dem Jahr 1969 noch ein eigener Paragraf zur Stufenausbildung enthalten war (BBiG § 26 alte Fassung), legt der Gesetzgeber seit 2005 in § 5 zur Ausbildungsordnung nahe, im Rahmen von Ordnungsverfahren stets zu prüfen, ob es „sinnvoll und möglich“ ist,

- [...] „dass die Berufsausbildung in sachlich und zeitlich besonders gegliederten, aufeinander aufbauenden Stufen erfolgt; nach den einzelnen Stufen soll ein Ausbildungsabschluss vorgesehen werden, der sowohl zu einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit im Sinne des § 1 Abs. 3 befähigt, als auch die Fortsetzung der Berufsausbildung in weiteren Stufen ermöglicht (Stufenausbildung)“ (BBiG § 5, Abs. 2, Satz 1)¹⁷,
- „dass auf die durch die Ausbildungsordnung geregelte Berufsausbildung eine andere, einschlägige Berufsausbildung unter Berücksichtigung der hierbei erworbenen beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten angerechnet werden kann“ (BBiG § 5, Abs. 2, Satz 4).

Stufenausbildung (§ 5, Abs. 2, Satz 1) und Anrechenbarkeit (BBiG § 5, Abs. 2, Satz 4) unterscheiden sich faktisch nur in einem Punkt: In § 21 Abs. 1 Satz 2

15 Eine weitere Unterscheidung von zweijährigen Berufen ist hinsichtlich ihrer Zielgruppenvorgaben gemäß § 66 BBiG bzw. § 48m HWO möglich, welche sich auf Menschen mit Behinderung beziehen. Diese spielen rein quantitativ jedoch eine kleine Rolle. Im Jahr 2006 wurden ca. 6000 Verträge in zweijährigen Ausbildungsberufen nach diesen Regelungen geschlossen, was ca. 7 % aller Vertragsverhältnisse in zweijährigen Ausbildungen entspricht.

16 Ausnahmen sind zum Beispiel die im Jahr 2005 eingeführten Ausbildungsberufe Servicefahrer/in und die Produktionsfachkraft Chemie.

17 Seit Einführung dieser Regelung im Jahre 2005 wurde keine derartigen Ausbildungsmodelle eingeführt.

BBiG wird geregelt, dass der Ausbildungsvertrag bei einer Stufenausbildung direkt über beide Stufen geschlossen werden muss. Im Rahmen einer Anrechnung werden dagegen zwei unabhängige Ausbildungsverträge geschlossen, deren Inhalte in der kürzeren Ausbildung auf die längere angerechnet werden kann. Wenn für zweijährige Ausbildungen eigenständige Ausbildungsverträge geschlossen werden und in der Ausbildungsordnung der kürzeren Ausbildung Anrechenbarkeitsregeln für die längere Ausbildung bestimmt sind, handelt es sich juristisch nicht um Stufenausbildungen, selbst wenn die Fortsetzung der Ausbildung möglich oder sogar vorgesehen ist (vgl. Wohlgemuth/Lakies/Malottke/Pieper/Proyer 2006, S. 93ff.). Damit ist es für Auszubildende in drei- bis dreieinhalbjährigen Berufen auch nicht verbindlich, auf dem Weg zu ihrem Abschluss die zweijährige Ausbildung zu absolvieren, wie es in Stufenberufen wie den Bauberufen der Fall ist. Insofern ist der Kfz-Servicemechaniker juristisch ein eigenständiger anerkannter Ausbildungsberuf (Monoberuf), dessen Inhalte gemäß § 5, Abs. 2 Satz 4 BBiG auf die Ausbildung zum Kfz-Mechatroniker angerechnet werden können. Für den Kfz-Servicemechaniker ergibt sich aus der vollkommenen Identität der ersten beiden Ausbildungsjahre mit denen des Kfz-Mechatronikers eine Besonderheit: Ein Kfz-Mechatroniker ist zwar nicht rechtlich, aber faktisch gleichzeitig Kfz-Servicemechaniker. Für den Auszubildenden liegt der Unterschied zwischen Stufenausbildung und Anrechnungsmodell in der **„Planbarkeit der Ausbildungsdauer“** und in seiner **„Unternehmerfreiheit“** (Wohlgemuth/Lakies/Malottke/Pieper/Proyer 2006, S. 97, Hervorhebung im Original). Während dem Auszubildenden in der Stufenausbildung ein Sonderkündigungsrecht nach der ersten Stufe zusteht (§ 21 Abs. 1 Satz 2 BBiG), ist die Fortsetzung einer Ausbildung nach dem Anrechnungsmodell vom Angebot eines weiteren Ausbildungsvertrages durch einen Unternehmer notwendig.

Die Unterscheidung von Stufenberuf und Anrechnungsmodell ist für die Debatte um zweijährige Berufe von höchster Bedeutung und Brisanz, denn es entscheidet über die Verteilung der Verhandlungsmacht zwischen den Vertragspartnern *Unternehmen* und *Auszubildender*. Während in der Stufenausbildung der Auszubildende durch größere gesetzliche Handlungsspielräume einen Machtvorteil besitzt – er hat Anspruch auf eine Fortsetzung, darf aber nach Stufe 1 kündigen – gilt Gleiches für die Unternehmer im Anrechnungsmodell: Dort ist das Unternehmen nicht verpflichtet, einem Absolventen einer zweijährigen Ausbildung einen weiteren Vertrag anzubieten. Darauf weist auch Wohlgemut mit seiner Einschätzung hin, dass wegen der „vertraglichen Bindung nach § 21 Abs. 1 Satz

2 BBiG [...] eher damit zu rechnen“ sei, dass die Arbeitgeberseite „das Anrechnungsmodell [...] bevorzugen wird“ (Wohlgemuth/Lakies/Malottke/Pieper/Proyer 2006, S. 94). Damit ist die Berufsschneidung auf der Ebene der Qualifizierung wiederum geprägt von Interessengegensätzen zwischen Arbeit und Kapital, die von Vertretern der Unternehmensverbände und den Gewerkschaften ausgefochten werden.

Im Rahmen der Erprobungsverordnung zum Kfz-Servicemechaniker wurde der Knackpunkt „Anrechnungsmodell“ durch die sogenannte Fortsetzungsgarantie des § 3 Satz 1 der Erprobungsverordnung zum Kfz-Servicemechaniker gesondert behandelt. Dort heißt es:

„Der Erprobungsbereich umfasst die Bezirke von zuständigen Stellen, in denen die Fortführung der Ausbildung in Ausbildungsberufen gemäß § 12 Abs. 1 oder Abs. 3 sichergestellt ist“.

Diese Sicherstellung ist über drei verschiedene Arten möglich:

1. durch Vereinbarungen zwischen Gewerkschaften, Verbänden, Kammerorganisationen oder Landesregierungen wie in Nordrhein-Westfalen oder Schleswig-Holstein;
2. durch Maßnahmen der zuständigen Stellen in über- oder außerbetrieblichen Ausbildungseinrichtungen sowie in geeigneten Betrieben;
3. durch individuelle Vereinbarungen im Ausbildungsvertrag (vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) 2006).

Die Fortsetzungsgarantie verwandelt den Kfz-Servicemechaniker zwar nicht juristisch aber doch faktisch in eine Stufenausbildung, da der entscheidende Unterschied zwischen Stufenausbildung und Anrechnungsmodell durch den § 12 der Erprobungsverordnung außer Kraft gesetzt wurde. Im Rahmen der Diskussionen des begleitenden Projektbeirates wurde vonseiten des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit jedoch unterstrichen, dass die Fortsetzungsgarantie mit einer Regelverordnung nach der Erprobung nicht vereinbar ist.

Darüber hinaus enthält die Übereinkunft zum Kfz-Servicemechaniker zwischen den Landesverbänden NRW der IG Metall und des Kfz-Gewerbes weitere Sondervereinbarungen, die mit dem Berufsbildungsgesetz nicht in Einklang stehen, und darum auch nicht in die Erprobungsverordnung aufgenommen wurden. Dies gilt insbesondere für den Zielgruppenbezug. In der Vereinbarung heißt es:

„Ziel dieser Ausbildung ist es, den vorgenannten Jugendlichen [...], es handelt sich um „praktisch begabte“, Anmerkung der Autoren] einen qualifizierten Berufseinstieg zu ermöglichen“ (Vereinbarung zur NRW-Modellausbildung „Kraftfahrzeugservicemechaniker/in“ zwischen dem Deutschen Kraftfahrzeuggewerbe, Landesverband NRW und der IG Metall Bezirksleitung NRW, 2004, S. 1; vgl. Anhang 2).

In den Verhandlungen zur Novelle des Berufsbildungsgesetzes des Jahres 2005 wurde bekräftigt, dass das duale System prinzipiell jedem Ausbildungswilligen offen stehen müsse. Zwar wird nicht ausgeschlossen, dass Betriebe bei der Vergabe von Ausbildungsstellen bestimmte Bewerber für bestimmte Berufe bevorzugt behandeln, jedoch wurde bereits die bloße Erwähnung eines allgemeinbildenden Abschlusses als Voraussetzung für die Aufnahme einer Berufsausbildung ausgeschlossen, da eine „generelle Niveaueinschränkung ... mit dem Grundgedanken des BBiG unvereinbar“ (Deutscher Bundestag 2004, S. 85) ist. Für die Einigung der Vertragspartner in Nordrhein-Westfalen ist der Zielgruppenbezug ebenso wie die Fortsetzungsgarantie von herausragender Bedeutung, da er wiederum direkten Einfluss auf das Machtverhältnis zwischen Unternehmen und Auszubildendem hat. Ohne Zielgruppenbezug erhöht sich die *Verfügungsgewalt der Betriebe* über die Ausbildung *im Allgemeinen* – also in Bezug auf Kfz-Service-mechaniker *und* Kfz-Mechatroniker – weil sie auch Jugendlichen ausschließlich einen zweijährigen Vertrag anbieten können, die von den schulischen Leistungen und persönlichen Merkmalen her auch direkt zum Kfz-Mechatroniker ausgebildet werden könnten. Dadurch ergeben sich einseitig für den Betrieb weitere Handlungsoptionen, die umso größer ausfallen, je größer die Lehrstellenlücke ist, denn durch eine große Lehrstellenlücke verringern sich die Optionen von Bewerbern und damit deren Verhandlungsmacht. Ohne Zielgruppenbezug, der gesetzlich nicht gegeben ist, besteht so auch im Ausbildungsberuf Kfz-Service-mechaniker die Gefahr einer Verdrängung von weniger vorgebildeten Bewerbern durch solche mit besseren allgemeinbildenden Voraussetzungen, wie es in der Berufsbildung im Allgemeinen zu beobachten ist.

Abschließend kann zum Ausbildungsberuf Kfz-Service-mechaniker festgehalten werden, dass es sich um einen Sonderfall eines zweijährigen Ausbildungsberufes nach dem Anrechnungsmodell gemäß § 5 Abs. 2, Satz 4 BBiG handelt, der durch die Fortsetzungsgarantie *im Rahmen der Erprobungsverordnung* faktisch – jedoch nicht rechtlich – eine Stufenausbildung darstellt. Möglich wurde diese Sonderstellung durch die ursprüngliche Konzeption der Ausbildung als „Modell-

versuch“ auf Landesebene (NRW und SH) im Rahmen einer Vereinbarung zwischen den Landesverbänden von Arbeitgebern und Arbeitnehmern, die

„– anders als zunächst angekündigt – jetzt bundesweit für alle Bezirke von zuständigen Stellen [gilt], in denen die Fortführung der Ausbildung in einem der dreieinhalbjährigen Kfz-Berufe sichergestellt ist“ (Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) 2006).

Dieser außergewöhnliche Prozess zur Erlassung einer *bundesweiten* Erprobungsverordnung ist nicht nachvollziehbar, ohne den politischen Charakter von Berufsbildung in Deutschland als das zentrale Element einer *historischen Beruflichkeit* zur Kenntnis zu nehmen.

3 Entwicklungen im Kfz-Service-Sektor und Anforderungen an Fachkräfte

Die organisatorischen und technischen Entwicklungen in den Kfz-Werkstätten sind für die Beantwortung der Frage von höchster Bedeutung, ob Absolventen des Ausbildungsberufes Kfz-Servicemechaniker einen Erwerbsarbeitsplatz im Kfz-Sektor finden können. Diese Entwicklungen haben sich im Zuge der technischen Veränderungen der letzten Jahrzehnte ergeben und unterliegen auch weiterhin einem stetigen Wandel. An dieser Stelle werden daher die zentralen und für die Facharbeit als Kfz-Servicemechaniker relevanten Erkenntnisse berufswissenschaftlicher Forschungsaktivitäten in Kurzform zusammengefasst, sodass diese für die Diskussion der Ergebnisse aus Untersuchungen zur Ausbildung in der Erprobungsphase mit herangezogen werden können.

3.1 Quantitative Entwicklungsrichtungen im deutschen Kfz-Sektor

Die Anzahl der Kfz-Betriebe befindet sich zwar nach wie vor auf hohem Niveau. Es zeigt sich jedoch seit der aktualisierten Handwerkszählung im Jahre 1997 ein fallender Trend: In den Jahren von 1997 bis 2008 hat die Zahl der Kfz-Betriebe in Deutschland von knapp 49.000 auf 39.100 um 20 % abgenommen (siehe Tabelle 3).

Begleitet wurde dieser Rückgang der Betriebe von einer ebenso stark fallenden Beschäftigtenzahl. Waren im Jahre 1997 noch 538.000 Personen im deutschen Kraftfahrzeuggewerbe beschäftigt, schrumpfte die Zahl auf 461.900 Mitarbeiter im Jahre 2008, ein Rückgang um rund 16 % (siehe Tabelle 4).

Damit wird zunächst deutlich, dass der Ausbildungsberuf Kfz-Servicemechaniker in einem Sektor mit stark schrumpfendem Personalbedarf etabliert wurde. Dennoch bestand zur Einführung des Kfz-Servicemechanikers die Hoffnung, dass durch den Zuschnitt der Ausbildung eine Qualifikationsnische in den Betrieben bedient werden kann, für die das bestehende Qualifikationsangebot (Kfz-Mechatroniker) nicht adäquat war. Die Arbeitsstrukturen in den Werkstätten sind genauer zu untersuchen, um Hinweise auf solche Qualifikationsnischen identifizieren zu können. Solche sind denkbar, wenn genügend „einfache“ Arbeiten in Kfz-Werkstätten anfallen, diese organisatorisch von „schwierigeren“ Aufgabenstellungen getrennt werden können und sich technische Entwicklungen zu einfacher zu reparierenden modularen Einheiten entwickeln.

Jahr	Anzahl	Veränderung zum Vorjahr	Bemerkung
1997	48.750	k. A.	Statistische Bereinigung und neue Zählung
1998	48.700	-0,1 %	% Angabe, eigene Berechnung
1999	48.000	-1,4 %	%-Angabe, eigene Berechnung
2000	47.000	-2,1 %	
2001	45.800	-2,6 %	
2002	44.200	-3,5 %	
2003	42.500	-3,85 %	
2004	41.700	-1,88 %	
2005	40.800	-2,16 %	
2006	40.200	-1,47 %	
2007	39.750	-1,12 %	
2008	39.100	-1,64 %	

Tab. 3: Zahl der Kfz-Betriebe in Deutschland, Quelle: ZDK, (Spöttl 2000), eigene Berechnungen

Jahr	Anzahl Beschäftigte	Veränderung zum Vorjahr	Bemerkung
1997	538000	k. A.	Statistische Bereinigung und neue Zählung
1998	537.000	-0,19 %	%-Angabe, eigene Berechnung
1999	531.000	-1,10 %	
2000	526.000	-1,00 %	
2001	513.900	-2,30 %	
2002	500.200	-2,70 %	
2003	490.000	-2,04 %	
2004	483.000	-1,43 %	
2005	477.000	-1,24 %	
2006	473.500	-0,73 %	
2007	468.000	-1,16 %	
2008	461.900	-1,30 %	

Tab. 4: Zahl der Beschäftigten in der deutschen Kfz-Branche, Quelle: ZDK, (Spöttl 2000), eigene Berechnungen

Die Gruppe der Kfz-Betriebe ist heterogen. Diese unterscheiden sich untereinander nicht nur hinsichtlich der Betriebsgröße, sondern auch hinsichtlich der Auftragsstruktur, des Kundenstammes, der Arbeitsorganisation usw. Es ist anzu-

nehmen, dass sich daraus auch ein unterschiedliches Verhalten der Betriebe in Bezug auf den neuen Ausbildungsberuf Kfz-Servicemechaniker ergibt.

Eine einfache, für die Untersuchungen des Ausbildungsberufes Kfz-Service-mechaniker ausreichende Unterscheidung von Kfz-Betrieben lässt sich in freie Betriebe versus vertragsgebundene Betriebe vornehmen. Diese Unterscheidung bietet sich deshalb an, weil strukturelle Unterschiede zwischen diesen beiden Gruppen vorhanden und diese gut dokumentiert sind. Vertragsbetriebe sind an einen Hersteller gebunden, vertreiben vorrangig dessen Fahrzeuge und bieten in Vertragswerkstätten den Service markenbezogen an. Freie Betriebe sind markenunabhängige Kfz-Betriebe, die erst seit dem Inkrafttreten der Gruppenfreistellungsverordnung von 2002 (GVO) einen geregelten Anspruch auf aktuelle Reparaturdaten haben. Sie sind bei Reparatur und Wartung i. d. R. nicht auf einzelne Marken spezialisiert. Unter den freien Werkstätten wird weiterhin unterschieden zwischen solchen, die völlig unabhängig sind und solchen, die sich einem Werkstattssystem (z. B. Pit-Stop, ATU) oder einem Franchisesystem (z. B. AUTOMEISTER) angeschlossen haben. Zudem werden Werkstätten, die sich auf einen Teilbereich bzw. eine Nische der Geschäftsfelder im Kfz-Service beschränken, meist zu den „Freien“ gezählt. Gleiches gilt für Werkstätten, die den Tankstellen angeschlossen sind. Obwohl den freien Werkstätten schon des Öfteren keine Überlebenschance in der Zukunft zugetraut wurde, halten sich diese beständig am Markt, weil sie sich der Herausforderung „Qualitätsservice“ gestellt haben (vgl. Spöttl 1996; Becker/Spöttl 2002).

Nach den Erhebungen von Diez und Solimann (1999) ist der beschriebene Rückgang der Betriebs- und Beschäftigungszahlen der Beginn eines Trends, der bis 2010 das Volumen des Servicemarktes um 25 bis 40 Prozent schrumpfen lassen wird. Der Umsatz im Service betrug 1998 noch 42.764 Mio. Euro und sank bis zum Jahr 2008 bei leicht stabilisierenden Tendenzen auf 28.013,5 Mio. Euro um 34,5 %. Noch deutlicher zeigt sich der Rückgang bereits im Reparatur- und Wartungsbedarf pro Fahrzeug sowie im Reparatur- und Wartungsvolumen insgesamt (vgl. Becker/Spöttl/Hitz/Rauner 2002, S. 17). Die Kooperationen und Fusionen der Automobilhersteller sowie der Konzentrationsprozess im Händler- und Servicenetz werden demnach in den kommenden Jahren weiterhin zur Konsequenz haben, dass die Zahl der Betriebe deutlich zurückgehen wird. Das stellt bisher erfolgreiche Betriebs- und Servicestrukturen infrage und fordert die existierenden Kfz-Werkstätten heraus, sich im schrumpfenden Servicemarkt neu zu orientieren. Die durchschnittliche Mitarbeiterzahl im Kfz-Gewerbe ist im Zuge

des Konzentrationsprozesses von 1998 bis 2008 von elf auf zwölf Mitarbeiter pro Betrieb gestiegen, wengleich die Verteilung der Kfz-Betriebe eine Schiefelage hin zu den kleinen Einheiten aufweist; d. h., dass es deutlich mehr kleine als große Betriebe gibt. Während kleinere Betriebe allein aufgrund ihrer Größe weniger arbeitsteilig arbeiten müssen, können größere Werkstätten andere Organisationsstrukturen etablieren. Allerdings haben sich Organisationsstrukturen mit stärkerer Arbeitsteilung und Spezialisierung in der Vergangenheit als weniger effizient erwiesen (vgl. Rauner/Spöttl/Micknass 1997). Gerade die freien Kfz-Betriebe – denen schon oftmals keine Überlebenschance eingeräumt wurde – halten sich durch eine konsequente Kundenorientierung und ein Angebot, welches „alles aus einer Hand“ sicherstellt, beständig am Markt. Im Jahr 2008 betrug der Anteil der „Freien“ 51,7 % aller Betriebe, was sogar einen leichten Anteilszuwachs in den letzten zehn Jahren bedeutet. Für die Beschäftigung ausgebildeter Kfz-Service-mechaniker sind diese Entwicklungen von entscheidender Bedeutung: Nur wenn diese Aufgaben übernehmen können, die in den bestehenden Organisationsstrukturen als Aufträge an einzelne Fachkräfte formulierbar sind, werden Betriebe auf dieses Qualifikationsprofil setzen. Dies gilt für die kleinen – eher freien Betriebe – und die großen – eher vertragsgebundenen Betriebe – gleichermaßen.

3.2 Der Aufgabenwandel in Kfz-Werkstätten im Zuge technischer Entwicklungen

Im Zuge der beschriebenen quantitativen Veränderungen im Kfz-Sektor findet kontinuierlich ein Aufgabenwandel in den Werkstätten statt, der durch zahlreiche Entwicklungen geprägt ist. Die bisher sicher umfangreichste Untersuchung der Aufgaben von Fachkräften im Kfz-Service wurde im Jahre 2002 als Vorbereitung zur Neuordnung der fahrzeugtechnischen Berufe realisiert (vgl. Becker u. a. 2002). Auf diese Studie wird im Folgenden jeweils zurückgegriffen, wenn es um die Anforderungen der Arbeit in den Werkstätten geht.

Ausgehend von der Weiterentwicklung der Fahrzeugtechnologie kommt es zu einer zunehmenden Reparaturfreundlichkeit, einer abnehmenden Anfälligkeit der Fahrzeuge sowie zu einem erhöhten Aufkommen an Daten und Informationen. Damit einher gehen veränderte Servicevorgaben der Hersteller, eine verstärkte Kundenorientierung und verschärfte Vorgaben des Staates mit Blick auf den sicheren Betrieb der Werkstätten und Fahrzeuge. Nicht zuletzt müssen all diese Entwicklungen mit dem Interesse der Betriebe an einer effizienten Arbeits-

bewältigung, dem Anspruch der Mitarbeiter an einen gesundheits- und persönlichkeitsförderlichen Arbeitsplatz und den Qualitätserwartungen der Kunden in Einklang gebracht werden.

Zentraler Ausgangspunkt dieser Entwicklungen ist der Einzug einer immer komplexer werdenden Elektronik in das Automobil seit den 1980er Jahren, der bisher durch steigende Erwartungen von Kunden und Anforderungen des Gesetzgebers initiiert wurde und auch weiterhin vorangetrieben werden wird (vgl. Diez & Solimann 1999, Becker u. a. 2002). Einzelne Aggregate werden mechanisch, elektronisch und durch Software untereinander zu mechatronischen Systemen vernetzt. Dadurch werden die Fahrzeugsysteme komplexer und können nicht mehr als voneinander isolierte Aggregate behandelt werden. Für Facharbeiter im Kfz-Service ist darum von entscheidender Bedeutung, dass sie bei Service-, Reparatur- und Diagnoseaufgaben nicht nur die Funktion ausgewählter Aggregate (z. B. Pedalwertgeber des Motormanagements), sondern gesamte „Funktionseinheiten“ (z. B. das Zusammenwirken der Bremsregelsysteme oder des Automatikgetriebes mit dem Motormanagement) analysieren, um bspw. Fehler diagnostizieren oder einzelne Komponenten reparieren zu können. Der sachgerechte Umgang mit der fahrzeugeigenen Informations- und Kommunikationstechnik ist dabei von hoher Bedeutung. Sie ist integrierter Bestandteil der gesamten Fahrzeugarchitektur und –technik geworden und bildet darüber hinaus die Basis für neue Werkzeuge sowie die Vernetzung zwischen Hersteller, Werkstatt und Kraftfahrzeug. Arbeiten an der Fahrzeugkommunikationstechnik lassen sich dabei kaum mehr isoliert von anderen Aufgaben bewältigen, ebenso wenig wie sich mechanische Arbeiten ohne die Kenntnis der Fahrzeugkommunikationstechnik vornehmen lassen. Zwar fallen auch in heutigen Kfz-Werkstätten noch häufig eher mechanische Aufgaben an Rädern, Bremsen, Auspuff und Fahrwerk an. Umso moderner die Fahrzeuge allerdings werden, desto weniger lassen sich Kundenaufträge in Einzelaufgaben zergliedern, denn vermeintlich einfache Aufgaben wie das Abmontieren eines Rades mit integriertem Reifendrucksensor haben gegebenenfalls nach Abschluss der mechanischen Arbeiten die Initialisierung und Funktionskontrolle mit einem Diagnosegerät zur Folge. Einzelne einfache Arbeiten hängen so oftmals mit weiteren einfachen und auch komplexeren Aufgaben zusammen, die kaum in effizienter Weise voneinander getrennt werden können (sogenannte Verbundarbeiten). Die Fahrzeugkommunikationstechnik ist damit als Querschnittstechnologie ein notwendiger Wissensbereich für alle Facharbeiter. Das bereits genannte Gutachten zur Neuordnung

der fahrzeugtechnischen Ausbildungsberufe im Jahre 2003 kommt damit zu dem Ergebnis, dass Spezialisierungen im Bereich der Fahrzeugkommunikationstechnik nicht in der beruflichen Erstausbildung forciert werden sollten (vgl. Becker u. a. 2002). Obwohl dennoch ein Schwerpunkt Fahrzeugkommunikationstechnik im Ausbildungsberuf Kfz-Mechatroniker etabliert wurde, sind ausgebildete Fachkräfte in der Erwerbsarbeit heute stets *auch* mit dieser Querschnittstechnologie konfrontiert (vgl. Becker/Spöttl 2004; 2006a). Entsprechend wird nur marginal in diesem Schwerpunkt ausgebildet und es müssen Bezirks- und Landesfachklassen für die Beschulung eingerichtet werden.

Konsequenterweise erfolgt in Anbetracht der beschriebenen Vernetzung des Fahrzeugs die Aufgabenverteilung auf die Mitarbeiter in den meisten Kfz-Werkstätten nicht mehr aggregate- und bauteilbezogen, sondern es stehen Arbeitsaufgaben im Mittelpunkt (Probleme, Reparaturen, Service etc.). Diese können sehr offen und komplex (z. B. bei der Fehlerdiagnose) oder aber präzise definiert sein, wie z. B. bei der Durchführung eines Standardservices. In allen Fällen ist es Sache der Kfz-Facharbeiter, die Bearbeitung der Aufgaben möglichst effizient zu organisieren, sodass dem Kunden ein funktionstüchtiges Fahrzeug zu einem akzeptablen Preis übergeben werden kann. Dementsprechend waren die letzten zwei Jahrzehnte in den Werkstätten durch einen starken Trend zu wenig arbeitsteiligen Organisationsformen geprägt. Marktkonzentration und preisbewusste Kunden führen dazu, dass der Kostendruck in den Betrieben steigt, was einer starken Spezialisierung tendenziell entgegen spricht. Spezialisierung bedingt Arbeitsteilung und führt damit zu einer steigenden Zahl an Schnittstellen zwischen den Kfz-Fachkräften und verschiedenen Abteilungen im Autohaus. Das mindert die Effizienz in der Regel deutlich (vgl. Becker 2002a). Insofern wurde die Rücknahme der Spezialisierungen für die Berufsbilder der fahrzeugtechnischen Berufe im Nachhinein als angemessene Entscheidung bewertet (vgl. Becker/Spöttl 2006a).

3.3 Art und Umfang des Wissens für die Arbeit in Kfz-Werkstätten

Eine zentrale Erkenntnis der Untersuchungen zur Neuordnung der fahrzeugtechnischen Berufe des Jahres 2003 ist die Tatsache, dass die Zunahme der Elektronik und der elektronischen Systeme im Fahrzeug nicht zu der Konsequenz geführt hat, dass sich Kfz-Fachkräfte abstrakt mathematisch mit den inneren Schaltungsvorgängen der Hardware und Software auseinandersetzen müssen.

Bei ihnen kommt es auf das Beherrschen der Fehlerdiagnose und dabei besonders auf die Analyse und Bewertung der ermittelten Daten und Messwerte an (vgl. Becker 2003). D. h. der Umgang und die Beherrschung der Diagnosegeräte und der Umgang mit den Daten der Hersteller haben einen höheren Stellenwert als interne Schaltungsfunktionen und die innere Funktionslogik eines Steuergerätes. Um Fehler lokalisieren zu können, muss der Facharbeiter die Systemzusammenhänge kennen, die Bedeutung von Signalen und Messwerteblocks interpretieren können und die „Macken“ von Fahrzeugen einordnen und beherrschen, um sie zu beseitigen. Somit ist der subjektive Wissensumfang bei zunehmender Komplexität und Vielfalt der Kfz-Technik für die Wartung und Instandhaltung der Kraftfahrzeuge eher eine Konstante. Dies wird durch eine Weiterentwicklung der Kfz-Architektur erreicht: durch eine höhere Aggregation von Bauteilen und Baugruppen zu Systemkomponenten und mit der Vernetzung zur computergestützten/integrierten Systemtechnik sowie durch die Implementation von Selbsterklärungs- und Selbstdiagnosekomponenten. Die Aufbereitung des Wissens für die Fehlersuche erfolgt in einem ersten Schritt durch den Hersteller und in einem zweiten Schritt – nach Auslieferung eines neuen Modells – permanent durch eine systematische Mitwirkung der Werkstätten bei der Erfassung, Analyse und Behebung neuer Fehler.

Die *Qualität* des arbeitsbezogenen Wissens hat sich dagegen grundlegend geändert. Konstant geblieben ist lediglich das Grundwissen über den prinzipiellen Aufbau eines Kraftfahrzeuges und sein Funktionieren. Das arbeitsrelevante Wissen ist weniger unmittelbar kfz-technisches Spezialwissen und sehr viel mehr kfz-systemisches und methodisches Wissen, das es dem Kfz-Facharbeiter ermöglicht, sich der Hilfsmittel zu bedienen, die er für Service, Fehlersuche und Reparatur aufgrund der großen Vielfalt der Kraftfahrzeuge benötigt. Er muss das Kennfeld der Zündverstellung eines bestimmten Kraftfahrzeugs nicht mehr kennen, aber er muss wissen, welche Bedeutung dieses Kennfeld für das Fahrverhalten hat und wie er Bewertungsmöglichkeiten für die einwandfreie Funktion finden und anwenden kann. In manchen Fällen ist auch dieses Wissen bereits in den programmierten Arbeitsunterlagen objektiviert¹⁸, jedoch gelingt es bisher nicht, dieses vollständig zu erfassen.

18 Für Leser, die keinen Bezug zur Kraftfahrzeugtechnik haben, ist eine Analogie zu den Entwicklungen in der elektronischen Datenverarbeitung hilfreich. Trotz des immer größer werdenden Funktionsumfangs moderner PCs ist es immer weniger vonnöten, die im Innern ablaufenden Datenverarbeitungsprozesse im Einzelnen zu verstehen. Die Behebung des Fehlers „Drucker funkti-

3.4 Einflüsse der Entwicklungen im Kfz-Service-Sektor auf das Berufsprofil Kfz-Servicemechaniker

Im Folgenden werden die in Abschnitt 3.1 bis 3.3 beschriebenen Entwicklungen des Kfz-Service-Sektors mit der Schaffung des Ausbildungsberufes Kfz-Servicemechaniker in Beziehung gesetzt. Dadurch wird die Bedeutung des neuen Berufes für das Gesamtsystem des Kfz-Sektors herausgearbeitet.

Die quantitativen Erläuterungen aus Abschnitt 3.1 stehen in Verbindung mit der Tatsache, dass die Schaffung des Berufes Kfz-Servicemechaniker in einen Trend des Beschäftigungsabbaus im Kfz-Handwerk fällt. Dieser Abbau an Mitarbeitern, der nun bereits seit mehr als 10 Jahren anhält, ist ausgesprochen stabil und wird durch parallel ablaufende Prozesse der Betriebskonzentration sowie durch immer zuverlässigere Fahrzeugtechnik gestützt. Diese Entwicklung ließ auch den Ausbildungsstellenmarkt im Kfz-Handwerk nicht unberührt. Zwar konnten die Betriebe zwischen 1999 und 2005 eine relativ konstante Ausbildungsquote¹⁹ von 4,7 bis 4,8 % aufrecht erhalten, absolut jedoch nahmen die neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge²⁰ um gut 3000 von 25.460 auf 22.356 ab (Quelle: BIBB-Datenblätter). Die Einführung des Berufes Kfz-Servicemechaniker mit dem Ziel, neue Ausbildungsplätze zu schaffen, ist vor diesem Hintergrund als ausgesprochen ambitioniertes Vorhaben zu bewerten, noch dazu mit dem Anspruch, vor allem Jugendliche in Ausbildung zu bringen, die ansonsten auf dem Ausbildungsmarkt nur schwer zum Zuge kommen. Inwiefern der Ausbildungsberuf diesem Ziel gerecht wurde, ist eine zentrale Frage der im Folgenden beschriebenen Untersuchungen.

Im Abschnitt 3.2 wurde zusammenfassend beschrieben, wie die Herausforderungen für die Fachkräfte in der Kfz-Werkstatt zunehmend komplexer werden und wie es deshalb zu einer Tendenz der ganzheitlichen – weil effizienten – Aufgabenwahrnehmung gekommen ist. Ob der Kfz-Servicemechaniker mit sei-

niert nicht“ kommt in der Regel ohne die Betrachtung von Bits und Bytes und ohne die Anwendung abstrakter Programmiersprachen aus. Stattdessen kommt es auf das Wissen und Beherrschen von globalen Systemzusammenhängen und die Kenntnis der entsprechenden Eingriffsmöglichkeiten über benutzerfreundliche Menüs an. Und auch dort ist es von unabdingbarer Notwendigkeit, bei unlösbaren Problemen ziel führende Informationen an geeigneter Stelle, z. B. aus Internetforen zu beschaffen und anzuwenden.

19 Verhältnis von neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen im gewerblichen Bereich (ohne Lackierer) zu allen Beschäftigten des Kfz-Handwerks.

20 Kfz-Mechatroniker und dessen Vorgänger inklusive Kfz-Servicemechaniker

nen eingeschränkteren Qualifikationen in den Werkstätten eingesetzt werden kann, die nach einem solch ganzheitlichen Prinzip organisiert sind, ist bisher noch unklar. Jedoch sind hinsichtlich der Integration von Kfz-Servicemechanikern in die Betriebe auch Veränderungen der Arbeitsorganisation innerhalb der Kfz-Werkstätten denkbar. Derzeit ist noch offen, ob Kfz-Werkstätten und vor allem Händlerbetriebe wieder auf eine Verstärkung der Arbeitsteilung setzen. Auch könnten Konzepte greifen, die den Betrieben das wichtige Segment der Verschleiß- und Austauschreparaturen vor allem älterer Fahrzeuge (wieder) öffnen und sichern. Sollte diese Richtung eingeschlagen werden, gäbe es neue Möglichkeiten der Integration von Kfz-Servicemechanikern in die Händlerbetriebe.

In Abschnitt 3.3 wurde darauf verwiesen, dass Fahrzeuge zwar zunehmend aus komplexen Systemen bestehen, die rein mechanische Aufgaben eher seltener werden lassen, dass aber der Umfang des Wissens, den Facharbeiter zur Aufgabenbewältigung benötigen, tendenziell konstant bleibt. Auch ist nicht davon auszugehen, dass das benötigte Wissen in Kfz-Werkstätten notwendigerweise mathematisch abstrakt ist, sodass die Service- und Reparaturaufgaben von einer Fachkraft auf Facharbeiterniveau zu bewältigen sind und nicht etwa Qualifikationen auf akademischem Niveau erfordern (vgl. Becker/Spöttl 2004). Es zeigt sich jedoch, dass Betriebe vor allem durch die komplexe Mechatronik in modernen Fahrzeugen und durch das von den Verbänden in der Öffentlichkeit geprägte Bild „erhöhter Anforderungen“ im Kfz-Service auf die Notwendigkeit höherer Qualifikationen schließen. Es wird vermutet, dass durch den technischen Wandel nun anspruchsvolle Aufgaben im Bereich der Elektronik wahrzunehmen seien und dafür Realschüler und Gymnasiasten erforderlich wären. Empirisch lässt sich jedoch zeigen, dass der Anteil an abstrakten Aufgaben „an der Elektronik“ gesunken ist (vgl. dazu Becker/Spöttl 2006b) und sich dafür der Anteil der Diagnoseaufgaben stark erhöht. Für diese Aufgaben sind nach bisherigen Erkenntnissen keine vertieften Einblicke in die Elektronik notwendig, die einen hohen allgemeinbildenden Schulabschluss begründen würden. Es stellt sich also auch in Bezug auf den Ausbildungsberuf Kfz-Servicemechaniker die Frage, ob nicht doch auch Hauptschüler mit schlechten Noten angemessene Leistungen als Kfz-Mechatroniker erzielen können.

Letztendlich gibt es noch einen weiteren Aspekt zu beachten, wenn es um die Bewertung der Frage geht, ob ein zweijähriger Kfz-Beruf aus gesellschaftlicher Sicht sinnvoll ist. Der Kfz-Servicektor ist nach wie vor von Normalarbeitsver-

hältnissen²¹ geprägt und es wird ein relativ breites und hohes Qualifikationsniveau gefordert. Entwicklungen hin zu sogenannter prekärer Arbeit mit ausgesprochen heterogenen Arbeitsverhältnissen spielen bisher noch keine große Rolle. Es ist demnach eine zu klärende Frage, wie der Kfz-Service-Mechaniker zu platzieren ist, ohne diese stabile Beschäftigungssituation zu gefährden.

Nach den theoretischen Hintergründen der ersten drei Kapitel werden im Folgenden die Ergebnisse der Evaluation des Berufes Kfz-Service-Mechaniker detailliert dargestellt. Dabei wird auf vertiefende methodische Erläuterungen verzichtet. Lediglich die Kapitel 5 und 6 werden jeweils durch forschungsmethodische Abschnitte eingeleitet, ohne die ein Verständnis der Ergebnisse nicht möglich wäre.

21 „Im wissenschaftlichen Diskurs wird das Normalarbeitsverhältnis charakterisiert als ‚abhängige Vollzeitbeschäftigung von unbefristeter Dauer‘ (Hoffmann/Walwei 1998) oder als ‚das auf Dauer angelegte, in seinem Bestand in gewissem Umfang rechtlich geschützte Vollzeitarbeitsverhältnis‘ (Zachert 1988a: 129)“ (Kress 1998). Das Normalarbeitsverhältnis ist somit von der sogenannten „Normalbiografie“ zu unterscheiden, die unter anderem über die dauerhafte, meist lebenslange Berufstreue definiert wird.

4 Die Zielgruppe des Ausbildungsberufes Kfz-Servicemechaniker

Der Beruf des Kfz-Servicemechanikers wurde wie eingangs erläutert mit dem Ziel geschaffen, Jugendlichen mit einem Hauptschulabschluss Typ 10A oder darunter einen Zugang zum dualen System im Kfz-Sektor zu ermöglichen. Hintergrund dieser Zielstellung war die Tatsache, dass durch die zunehmend komplexer werdenden Anforderungen im Kfz-Service und das für Kfz-Mechatroniker geforderte hohe Einstiegsniveau in den letzten Jahren vermehrt Realschüler und Gymnasialisten als Kfz-Mechatroniker eingestellt worden waren. Dieser Trend führte zu einem wachsenden Ausschluss von Hauptschulabsolventen, die zuvor den größten Anteil an Kfz-Mechanikern und Kfz-Elektrikern gestellt hatten (vgl. Tabelle 5 und Tabelle 6). Um diesem Trend entgegen zu wirken und Hauptschülern auch weiterhin eine Chance auf Ausbildung im Kfz-Sektor zu bieten, wurde von den nordrhein-westfälischen Initiatoren angestrebt, mit dem Beruf Kfz-Servicemechaniker besonders solche Personengruppen anzusprechen, die in anderen Ausbildungsberufen statistisch unterrepräsentiert sind, weil sie keinen oder nur einen erschwerten Zugang zum dualen Ausbildungssystem erhalten (vgl. Abschnitt 2.1). Allerdings zeigen die Zahlen von 2007 und 2008 eine leichte Tendenz der Stabilisierung des Anteils der Hauptschulabsolventen unter den Auszubildenden zum Kfz-Mechatroniker, wobei die Angaben mit großer Vorsicht zu verwenden sind. Es ist davon auszugehen, dass sich der demografische Wandel (abnehmende Absolventenzahlen der allgemeinbildenden Schulen), Umstellungen der statistischen Angaben und ein verändertes Einstellungsverhalten der Kfz-Betriebe überlagern.

Ob mit der Zielsetzung des Kfz-Servicemechaniker-Projektes die angestrebte Zielgruppe erreicht werden konnte, die auch gemessen an differenzierteren Merkmalen statistisch seltener Zugang zum Beruf des Kfz-Mechatronikers hat, wird im Folgenden dargelegt. Damit bildet die Zusammensetzung der Kfz-Servicemechaniker nach deren soziodemografischen und persönlichen Merkmalen die Basis für die Beurteilung, ob der Beruf Kfz-Servicemechaniker für die erreichte Zielgruppe als Erfolg versprechendes Konzept zu werten ist²².

22 Hauptziel der Befragung war die Erlangung von Erkenntnissen über Kfz-Servicemechaniker im Vergleich zu Kfz-Mechatronikern. Deshalb wurde auf eine Darstellung der Ergebnisse nach den Bundesländern Nordrhein-Westfalen und Schleswig-Holstein meist verzichtet. Ausnahmen war

Jahr	Insg. abs.	ohne HS	mit HS	Realschule	Abitur/FHS	BGJ	BFS	BVJ	Sonstige	o. A.
1995	22759	2,6 %	48,8 %	32,9 %	3,4 %	2,9 %	5,4 %	1,3 %	0,3 %	2,5 %
1996	23305	2,4 %	48,8 %	34,1 %	3,4 %	2,8 %	4,6 %	1,2 %	0,3 %	2,4 %
1997	23562	1,7 %	46,1 %	35,9 %	3,6 %	3,9 %	5,2 %	1,4 %	0,3 %	1,9 %
1998	23069	2,0 %	46,0 %	36,5 %	4,0 %	3,0 %	4,8 %	1,2 %	0,2 %	2,2 %
1999	24096	2,0 %	47,1 %	35,8 %	3,8 %	3,2 %	4,9 %	1,3 %	0,2 %	1,6 %
2000	23391	1,8 %	50,0 %	34,2 %	3,0 %	3,1 %	5,0 %	1,4 %	0,2 %	1,2 %
2001	21857	1,9 %	48,6 %	34,8 %	3,0 %	3,4 %	5,2 %	1,4 %	0,2 %	1,6 %
2002	21042	2,1 %	49,1 %	34,2 %	2,5 %	3,0 %	5,5 %	1,3 %	0,1 %	2,1 %
2003	5072	1,5 %	43,3 %	21,8 %	2,7 %	9,5 %	17,0 %	0,7 %	0,1 %	3,3 %
2004	86	0,0 %	29,1 %	69,8 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	1,2 %	0,0 %	0,0 %

Tab. 5: Ausbildungsanfänger für den Ausbildungsberuf Kfz-Mechaniker nach Schulabschluss (Quelle: Statistisches Bundesamt 2004)²³

Jahr	Insg. abs.	ohne HS	mit HS	Realschule	Abitur/FHS	BGJ	BFS	BVJ	Sonstige
2003	17518	1,6 %	44,1 %	42,9 %	4,2 %	1,7 %	2,0 %	1,5 %	2,0 %
2004	22458	1,3 %	38,2 %	42,8 %	4,8 %	3,3 %	6,3 %	1,1 %	2,2 %
2005	21473	1,3 %	36,1 %	44,8 %	6,1 %	3,5 %	6,7 %	1,1 %	0,4 %
2006	21732	1,6 %	34,8 %	44,7 %	5,4 %	3,3 %	8,5 %	1,0 %	0,7 %
2007	21581	1,8 %	40,1 %	49,9 %	6,7 %				1,4 %
2008	19957	1,9 %	40,8 %	49,8 %	6,8 %				0,1 %

Tab. 6: Ausbildungsanfänger für den Ausbildungsberuf Kfz-Mechatroniker nach Schulabschluss (Quelle: BIBB; Statistisches Bundesamt 2005, 2006, 2007, 2008)²⁴

lediglich die Angaben zum höchsten allgemein bildenden Schulabschluss und zum Alter der Auszubildenden. Der Grund dafür liegt in der Tatsache, dass die Schulpflicht in Schleswig-Holstein nur 9 Jahre beträgt, während sie in Nordrhein-Westfalen bei 10 Schuljahren liegt. Dadurch variierten die höchsten erworbenen Abschlüsse erheblich zwischen beiden Bundesländern, was zudem Auswirkungen auf das durchschnittliche Alter der Auszubildenden bei Schulabschluss hatte.

23 Die schattierten Zahlen der Jahre 03/04 sind aufgrund des Übergangs zum Kfz-Mechatroniker nicht aussagekräftig. Legende: HS: Hauptschulabschluss, Realschule: Realschul- oder vergleichbarer Abschluss, Abitur/FHS: Studienberechtigung (Hochschul- oder Fachhochschulzugangsberechtigung), BGJ: Berufsgrundbildungsjahr in vollzeitschulischer Form, BFS: Berufsfachschule, BVJ: Berufsvorbereitungsjahr, Sonstige: sonstige Abschlüsse, o. A.: Ohne Angabe.

24 Die Angaben zu 2007 und 2008 sind nur begrenzt mit denen der vorherigen Jahre vergleichbar, da sich der Erhebungsmodus des BIBB und des statistischen Bundesamtes geändert hat.

4.1 Schulischer Hintergrund und Alter

Die anvisierte Zielgruppe der Hauptschüler des Typs 10A wurde zu einem hohen Grad erreicht. Insgesamt 77,1 % der Kfz-Servicemechaniker (Kohorte 04 und 05) wiesen eine schulische Vorbildung auf, die nicht über den Hauptschulabschluss 10A hinausging. Dennoch waren auch Jugendliche mit einem Abschluss der Hauptschule Typ B (5,2 %) und der Realschule (12 %) unter den Servicemechanikern vertreten²⁵. Unter der Rubrik „anderer Abschluss“ wurde bei den Kfz-Servicemechanikern sieben Mal „Sonder- oder Förderschule“ angegeben (ca. 2 % der Kfz-Servicemechaniker).

In Nordrhein-Westfalen rekrutierten sich die Kfz-Servicemechaniker im Vergleich zu den Kfz-Mechatronikern signifikant häufiger aus den niedrigeren Schultypen (Abb. 6)²⁶: Während 8,6 % der Kfz-Servicemechaniker keinen Hauptschulabschluss vorweisen, gibt es unter den Kfz-Mechatronikern keine Person ohne Abschluss. In ähnlicher Weise hatten Kfz-Servicemechaniker mit 27,0 % deutlich häufiger einen Hauptschulabschluss der Klasse 9 (Kfz-Mechatroniker: 7,7 %) und mit 41,6 % der Klasse 10 Typ A (Kfz-Mechatroniker: 23,2 %). In den höheren Schulformen kippte die Verteilung: Während 40,3 % der Kfz-Mechatroniker einen Realschulabschluss vorweisen konnten, lag der Anteil bei den Kfz-Servicemechanikern nur bei 13,0 % (siehe Abb. 6). Höhere Abschlüsse waren bei beiden Gruppen selten, wobei auch bei Berufsfachschule, Fachoberschule und Hochschulreife der Anteil der Kfz-Mechatroniker jeweils über dem der Kfz-Servicemechaniker lag. Diese Unterschiede in der Verteilung waren hochsignifikant.

Für die zentrale Stichprobe (Kohorte 2005) lag der Altersmittelwert aller Kfz-Auszubildenden in Nordrhein-Westfalen bei 18,6 Jahren. Dieser Wert entsprach nahezu exakt dem Bundesdurchschnitt (2003: 18,6 Jahre für Ausbildungsanfänger, Bundesministerium für Bildung und Forschung 2005, S. 94).

25 Differenzen zu offiziellen Zahlen des BIBB für 2004 kommen durch die Einbeziehung der Kohorte 2005 sowie die unterschiedlichen Erhebungsmethoden zustande.

26 An dieser Stelle ist eine Unterscheidung nach den untersuchten Bundesländern NRW und SH nötig, da Jugendliche in beiden Ländern unterschiedlich lang der Schulpflicht unterliegen. Zur Verkürzung wird im Folgenden lediglich auf NRW eingegangen. Die Unterscheidung beider Länder ist ausführlich bei Musekamp u. a. beschrieben (2006).

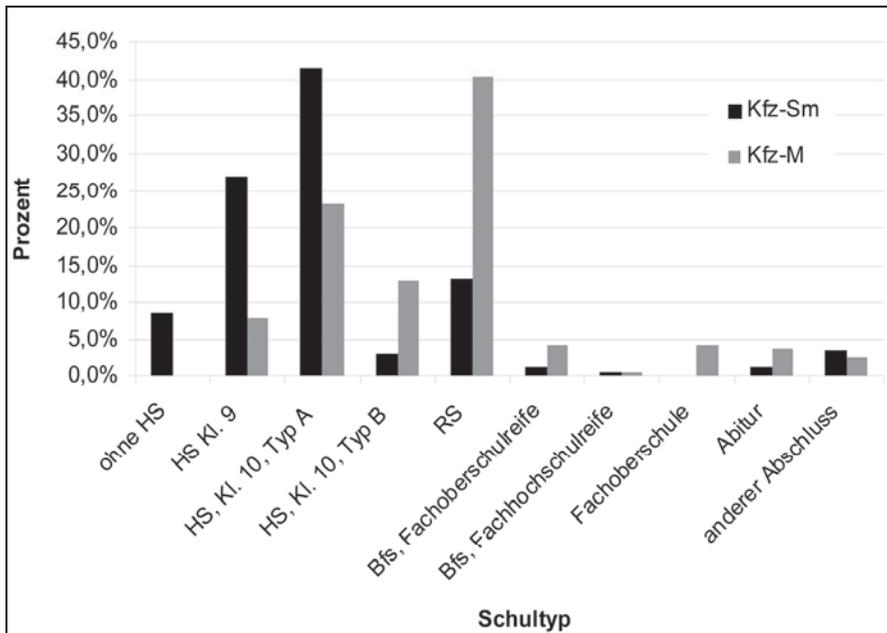


Abb. 6: Höchster allgemeinbildender Schulabschluss von Kfz-Servicemechanikern und Kfz-Mechatronikern im Vergleich für Nordrhein-Westfalen (Kohorte 2005)

Einen signifikanten Unterschied gab es jedoch zwischen den Kfz-Service-
mechanikern und den Kfz-Mechatronikern. In Nordrhein-Westfalen waren die
Service-
mechaniker mit 18,9 Jahren durchschnittlich ein halbes Jahr älter als die
Kfz-Mechatroniker (18,3 Jahre). In Abb. 7 ist die Altersverteilung bei Einstellung
der Kohorte 2005 für Kfz-Service-
mechaniker und Kfz-Mechatroniker dargestellt.
Dieses hohe Durchschnittsalter der Kfz-Service-
mechaniker ist ein deutliches Indiz
dafür, dass sie entweder verspätet die Hauptschule verlassen haben oder aus
Übergangsmaßnahmen kommen.

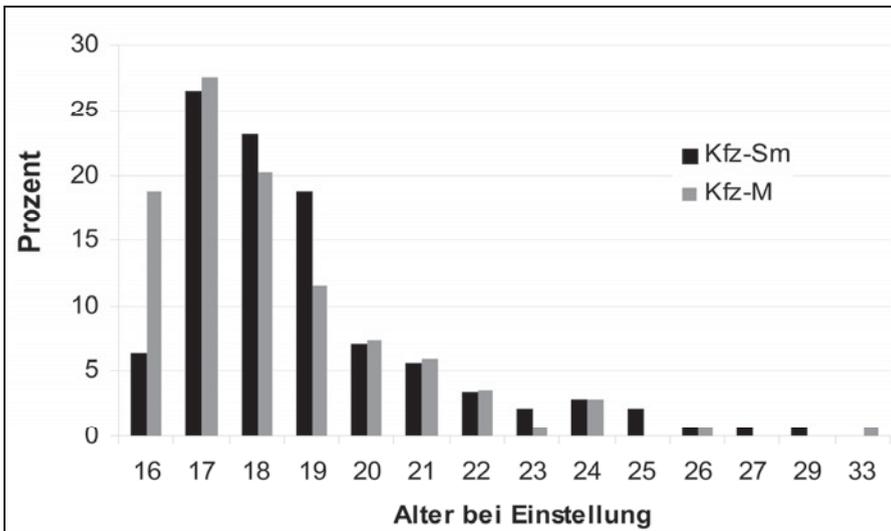


Abb. 7: Altersverteilung Kfz-Servicemechaniker/Kfz-Mechatroniker für das Einstellungsjahr 2005
($n_{sm}=143$, $n_m=138$)

Der Zeitpunkt des Erlangens eines allgemeinbildenden Schulabschlusses lag korrespondierend mit dem relativ hohen Alter der Kfz-Servicemechaniker häufig lange zurück. Während bei den Kfz-Mechatronikern sowohl im Einstellungsjahr 2004 als auch 2005 knapp zwei Drittel der Jugendlichen in dem Jahr ihre Ausbildung aufgenommen hatten, in dem sie auch ihren Schulabschluss erwarben, lag dieser Wert bei den Kfz-Servicemechanikern nur jeweils bei gut einem Drittel (vgl. Musekamp u. a. 2006, Anhang 6).



Die Zielgruppe der Hauptschüler Typ 10A wurde zu 77 % erreicht.

Die Kfz-Servicemechaniker wiesen im Vergleich zu den Auszubildenden im Kfz-Mechatroniker-Beruf niedrigere Schulabschlüsse auf, meistens den Hauptschulabschluss Typ 10A oder darunter (ca. 77 %). Gleichzeitig waren sie im Schnitt ein halbes Jahr älter als die Kfz-Mechatroniker. Damit wurde die Zielgruppe des Berufes erreicht.

4.2 Geschlecht, Herkunft und familiärer Hintergrund

Der Anteil an Frauen in technischen Berufen ist traditionell gering, auch wenn verstärkt versucht wird, junge Frauen in technische Ausbildungen zu bringen.²⁷ Diese Tatsache spiegelt sich auch in den fahrzeugtechnischen Berufen wider. Sowohl bei Kfz-Service-mechanikern als auch bei den Kfz-Mechatronikern war der Anteil weiblicher Auszubildender zum Untersuchungszeitpunkt sehr gering: Bei den Kfz-Service-mechanikern belief er sich in Nordrhein-Westfalen auf 1,2 %, bei den Kfz-Mechatronikern auf 2,9 %. Dieser Unterschied war nicht signifikant (siehe Tabelle 7). Die Zahlen entsprechen etwa dem Bundesdurchschnitt; im Jahr 2008 betrug der Frauenanteil unter den Kfz-Mechatronikern 3,2 %, unter den Kfz-Service-mechanikern 3,5 %.

		weiblich	männlich
Kfz-Sm	Anzahl	4	343
	% von Kfz-Sm	1,2 %	98,8 %
	% der Gesamtzahl	0,6 %	49,7 %
Kfz-M	Anzahl	10	333
	% von Kfz-M	2,9 %	97,1 %
	% der Gesamtzahl	1,4 %	48,3 %

Tab. 7: Geschlechterverteilung Kfz-Service-mechaniker/Kfz-Mechatroniker (Kohorten 04 und 05)

Herkunft

Ausländische Jugendliche haben in Deutschland nach wie vor geringere Chancen auf eine höhere Schulbildung und auf einen Zugang zur dualen Ausbildung als deutsche. Im Jahr 2003 waren lediglich 27 % solcher Personen mit einem ausländischen Pass im dualen System integriert, während es bei den Deutschen mit 60 % mehr als doppelt so viele waren (vgl. Granato/Soja 2005). Der Eintritt in die duale Ausbildung gelingt Ausländern selbst dann seltener als Deutschen, wenn sie weiterführende Schulabschlüsse vorweisen können. Der Ausschluss von Jugendlichen mit Migrationshintergrund von der dualen Ausbildung ist

²⁷ Eine noch recht neue Maßnahme ist z. B. der sogenannte Girls Day, an dem Mädchen und junge Frauen aktiv in die Betriebe gebracht werden, um einen Einblick in technische Berufe zu erhalten.

demnach nicht allein auf mangelnde Fähigkeiten zurückzuführen, sondern ebenfalls auf leistungsunabhängige Ausgrenzungsmechanismen.

Da die Staatsangehörigkeit kaum etwas darüber aussagt, ob die Auszubildenden einen Migrationshintergrund vorweisen, wurde im Fragebogen nach der im Elternhaus gesprochenen Sprache gefragt. Wenn in einem Haushalt entweder

- ausschließlich eine nicht-deutsche Sprache oder
- neben Deutsch zusätzlich eine nicht-deutsche Sprache gesprochen wurde, wurde ein Migrationshintergrund angenommen.

Nach dieser Vorgehensweise ergab sich folgendes Bild: 19,2 % aller Auszubildenden kamen aus Familien, in denen nicht nur Deutsch gesprochen wurde. Unter den Kfz-Servicemechanikern belief sich dieser Wert sogar auf knapp ein Viertel (24,9 %), während die Kfz-Mechatroniker einen deutlich geringeren Ausländeranteil aufwiesen (13,9 %). Dieser Unterschied zwischen den beiden Gruppen war hochsignifikant.

Neben der nationalen Herkunft eines Jugendlichen können auch bestimmte Merkmale der familiären Situation den Zugang von Jugendlichen zum dualen Ausbildungssystem erschweren. In vielen Studien zeigt sich (z. B. PISA), dass ein geringes Einkommen der Eltern oder deren Bildungsferne häufig mit einer anschließenden Schlechterstellung der Kinder in Bezug auf Bildung und finanzielle Ressourcen einhergeht. Bei der Befragung zur familiären Situation wurde deutlich, dass sich die zwei untersuchten Gruppen diesbezüglich signifikant voneinander unterschieden²⁸: Bei den Kfz-Servicemechanikern war der Haushaltsvorstand in 52,6 % der Fälle der Vater und in 19,7 % die Mutter des Auszubildenden. Bei den Kfz-Mechatronikern stellte der Vater mit 67,5 % sehr viel häufiger den Haushaltsvorstand und mit 15,1 % sehr viel seltener die Mutter. In knapp 15 % der Fälle erwirtschaftete der Kfz-Servicemechaniker selbst das Haupteinkommen seines Haushaltes und in 5,4 % der Fälle jemand anderes. Die Kfz-Mechatroniker erwirtschafteten deutlich seltener als ihre Servicemechaniker-Kollegen das Haupthaushaltseinkommen selbst (6,7 %).

Die Bildungsnähe des Auszubildenden wurde anhand des höchsten allgemeinbildenden Schulabschlusses des Haushaltsvorstandes bewertet (siehe Abb. 8).

28 Zur Einschätzung der familiären Situation wurde nach derjenigen Person gefragt, die im Haushalt das Haupteinkommen erzielt. Diese Person wurde als Haushaltsvorstand angenommen.

Die Haushaltsvorstände der Kfz-Service-mechaniker und Kfz-Mechatroniker unterschieden sich in der Verteilung der Bildungsabschlüsse signifikant. Insgesamt war auffällig, dass sowohl Servicemechaniker als auch Mechatroniker häufig nicht wussten, welchen Schulabschluss ihre Eltern hatten (Kfz-Service-mechaniker: 31,9 %; Kfz-Mechatroniker: 24,1 %).

Die Haushaltsvorstände der Kfz-Mechatroniker hatten im Vergleich zu den Kfz-Service-mechanikern seltener keinen Schulabschluss (1,0 %) und ebenfalls seltener einen Hauptschulabschluss (27,9 %), während sie mit 22,2 % deutlich häufiger die Realschule abgeschlossen hatten. Auch bei den Schulabschlüssen oberhalb der Mittleren Reife waren die Haushaltsvorstände der Kfz-Mechatroniker erfolgreicher: Während bei den Kfz-Service-mechanikern nur insgesamt 17,0 % der Haushaltsvorstände einen Abschluss oberhalb der Mittleren Reife vorwiesen, waren es bei den Kfz-Mechatronikern 24,8 %.

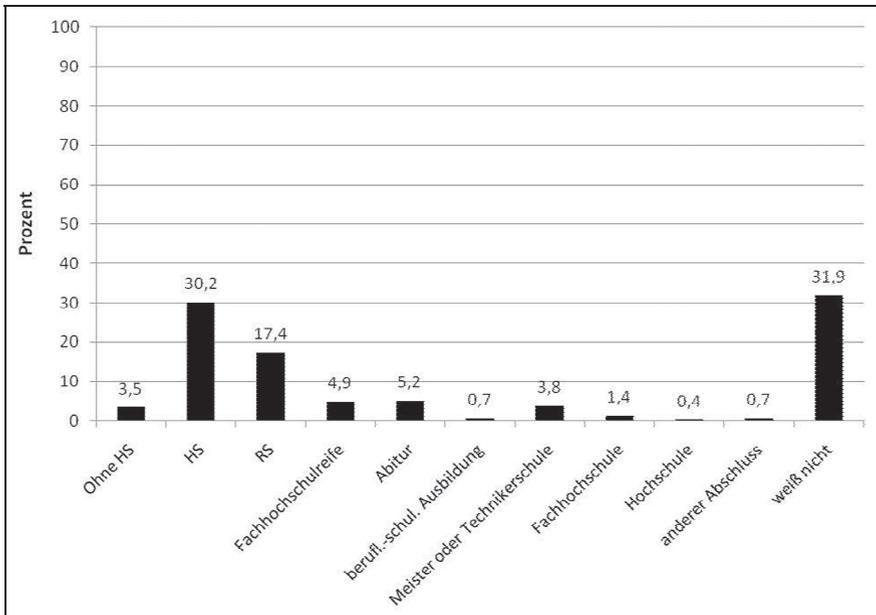


Abb. 8: Bildungsnähe der Kfz-Service-mechaniker-Auszubildenden anhand des höchsten Schulabschlusses des Haushaltsvorstandes

Als ein weiterer Hinweis auf eine besondere Belastung innerhalb der Familie wurde eine etwaige Arbeitslosigkeit des Haushaltsvorstandes angesehen. 9,5 %

aller Auszubildenden gaben an, dass der Haushaltsvorstand für längere Zeit arbeitslos war. Dabei unterschieden sich die zwei Gruppen jedoch kaum voneinander: Bei den Kfz-Servicemechanikern lag der Anteil bei 10 und bei den Kfz-Mechatronikern bei 9 %.

Familienstand der Jugendlichen²⁹

Der familiäre Stand des Jugendlichen selbst kann ihnen den Zugang zu dualer Ausbildung erschweren, z. B. bei einer frühen Elternschaft, der ebenfalls vermehrt mit Nachteilen bezüglich der beruflichen Chancen einhergeht (Bundesministerium für Familie 2004). In der Größe der Haushalte unterschieden sich die beiden Gruppen kaum voneinander. Der Mittelwert war mit 3,7 für Kfz-Servicemechaniker und 3,6 für Kfz-Mechatroniker nahezu identisch. Auch in der familiären Zusammensetzung der Haushalte unterschieden sich die beiden Gruppen nicht signifikant von einander (siehe Abbildung 9): Sowohl Servicemechaniker als auch Kfz-Mechatroniker lebten überwiegend bei einem oder beiden Elternteilen, also noch zu Hause. In einer eigenen Wohnung lebten dagegen nur 12,6 % der Servicemechaniker und 6,7 % der Kfz-Mechatroniker. Bei Gesprächen mit Kfz-Servicemechanikern wurde das häufig damit begründet, dass sie sich trotz höheren Alters noch keine eigene Wohnung leisten könnten.

Bei beiden Gruppen waren auf den ersten Blick nur wenige Eltern unter den Auszubildenden. Nur 10 von 368 Befragten gaben an, eigene Kinder zu haben. Bei genauerer Betrachtung zeigte sich aber, dass die Kfz-Servicemechaniker überdurchschnittlich häufig der „Doppelbelastung“ Elternschaft und Ausbildung ausgesetzt waren: Erstens waren unter den Eltern signifikant häufiger Kfz-Servicemechaniker (9 Mal) als Kfz-Mechatroniker (1 Mal). Zweitens lagen diese Werte wiederum für die Kfz-Servicemechaniker deutlich über dem Bundesdurchschnitt. Dort waren im Jahr 2000 nur 0,2 % der Auszubildenden unter 20 Jahren Vater bzw. Mutter mindestens eines Kindes, während es unter den Kfz-Servicemechanikern mit 1,5 % ein Vielfaches davon war. Noch gravierender fiel dieser Unterschied für die Altersgruppe zwischen 20 und 24 Jahren aus: 11,3 %

29 Die nun folgenden Auswertungen zum Familienstand des Jugendlichen, zu dessen beruflichen Orientierung sowie zu den Einschätzungen der Berufskollegs und Ausbildungsbetriebe sind größtenteils abhängig vom Zeitpunkt der Erhebung (Vgl. Abschnitt 1.3). Aus diesem Grund basieren die nun folgenden Ergebnisse auf der zentralen Stichprobe der Kohorte 2005. Die Fallzahl betrug 186 Kfz-Servicemechaniker und 182 Kfz-Mechatroniker ($n_{\text{zentrale Stichprobe}}=368$).

der Kfz-Service-mechaniker in dieser Altersgruppe waren Vater oder Mutter mindestens eines Kindes. Der Bundesdurchschnitt lag im Jahre 2000 lediglich bei 2,1 % (Bundesministerium für Familie 2004, S. 34).

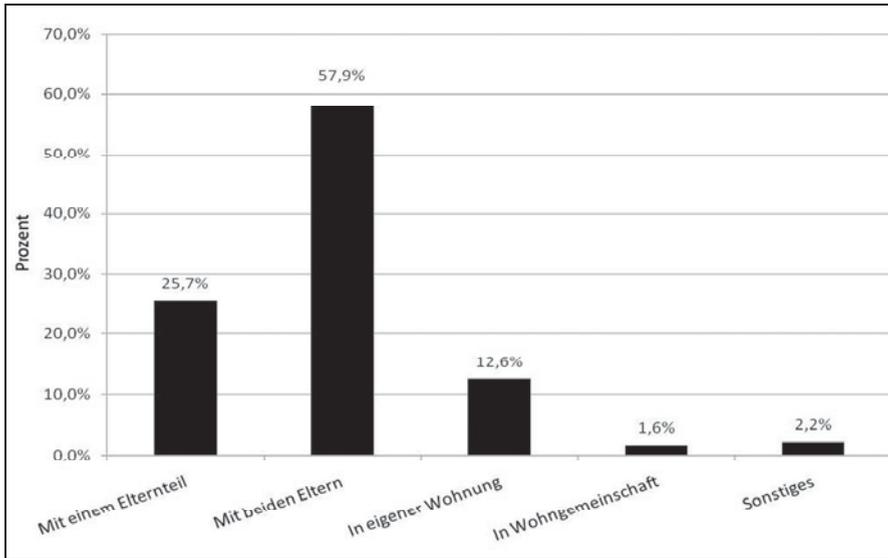


Abb. 9: Antwort auf die Frage „Wie leben Sie?“ von Kfz-Service-mechanikern (Kohorte 2005)



Kfz-Service-mechaniker lebten häufiger unter erschwerten häuslichen Bedingungen und wiesen vermehrt einen Migrationshintergrund auf.

Dies entsprach der Zielstellung des Berufes und führte gleichzeitig zu besonderen Anforderungen an Berufskollegs und Betriebe. Im Vergleich zum Kfz-Mechatroniker war eher mit eventuellen Sprachproblemen der Auszubildenden sowie mit etwaigen Beeinträchtigungen des Lernverhaltens z. B. durch Probleme in der Familie zu rechnen.

4.3 Bisheriger beruflicher Verlauf und berufliche Orientierung

Die berufliche Orientierung ist die erste Etappe der Berufskarriere von Jugendlichen. Das relativ hohe Alter der Auszubildenden und der häufig verspätete Eintritt in die Kfz-Ausbildung ließ die Frage aufkommen, wie die Jugendlichen vor dem erfolgreichen Meistern der ersten Schwelle (Eintritt in die Berufsausbildung) ihre Zeit verbracht hatten. Dazu werden zunächst die Ergebnisse zu bisherigen beruflichen Stationen der Jugendlichen und deren Bewerbungsverhalten dargestellt. Anschließend wird die berufliche Orientierung anhand der erhobenen Daten nachgezeichnet.

Mit 101 Personen hatte gut die Hälfte der befragten Kfz-Servicemechaniker eine berufsvorbereitende Maßnahme besucht (54,3 %). Damit lag der Anteil mehr als doppelt so hoch wie bei den Kfz-Mechatronikern (24,7 %). Dieser Unterschied war hoch signifikant. Dadurch ließ sich zum Teil das hohe Alter der Servicemechaniker im Verhältnis zu den Kfz-Mechatronikern erklären.

Die Auswertung der Frage nach dem Typ der berufsvorbereitenden Maßnahmen, bei der Mehrfachnennungen erlaubt waren, machte auch deutlich, dass sowohl einige Kfz-Servicemechaniker als auch einige Kfz-Mechatroniker mehr als eine Maßnahme besucht hatten. Außerdem wurde in beiden Gruppen eine unüberschaubar große Menge sonstiger Maßnahmen benannt, die neben dem bekanntesten „Berufsorientierungsjahr“³⁰ und „BGJ/BVJ“³¹ den größten Anteil ausmachten (siehe Tabelle 8).

30 Das vollzeitschulische Berufsorientierungsjahr wird von Berufskollegs in NRW angeboten, um Kenntnisse und Fertigkeiten aus einem oder mehreren Berufsfeldern zu vermitteln, dauert ein Jahr und ermöglicht den Erwerb des Hauptschulabschlusses Klasse 9.

31 Mit dem einjährigen Berufsgrundbildungsjahr (BGJ) wird eine berufsfeldbezogene Grundbildung vermittelt und es kann ein Hauptschulabschluss erworben werden, der dem Typ 10A oder sogar 10B gleichwertig ist. Das Berufsvorbereitende Jahr (BVJ) dient Auszubildenden ohne Ausbildungsvertrag der Vorbereitung auf eine Berufsausbildung durch Besuch einer Berufsschule. Auch im Rahmen des BVJ kann der Hauptschulabschluss erworben werden.

	Berufsorientierungsjahr		BGJ/BVJ		Sonstige Maßnahmen		Maßnahmen gesamt
	% der Kfz-Sm bzw. abs.	Kfz-M	% der Kfz-Sm bzw. abs.	Kfz-M	% der Kfz-Sm bzw. abs.	Kfz-M	abs.
Kfz-Sm	35	34,65	38	37,62	41	40,59	114
Kfz-M	21	46,67	18	40,00	20	44,44	59

Tab. 8: Der Besuch von berufsvorbereitenden Maßnahmen bei Kfz-Servicemechaniker und Kfz-Mechatroniker beider Bundesländer (Mehrfachnennungen möglich; Kohorte 05; $n_{sm}=101=100\%$, $n_{m}=45=100\%$)

Es kam außerdem vor, dass Jugendliche vor Ihrer Kfz-Ausbildung noch eine weitere Ausbildung angefangen hatten (13,9 % aller Auszubildenden). Bei den Kfz-Servicemechanikern war der Anteil 15,3 %, während er bei den Kfz-Mechatronikern mit 12,6 % unwesentlich darunter lag. In jener Gruppe, die vor der damaligen Ausbildung eine andere Ausbildung begonnen hatte, konnten die Servicemechaniker diese im Vergleich seltener abschließen als die Kfz-Mechatroniker. Aber auch jener Unterschied war nicht signifikant. Interessant in dem Zusammenhang ist die Tatsache, dass unter den 67 Fällen, in denen eine andere Ausbildung voranging, bei beiden Kohorten sehr häufig kfz-spezifische Berufe von mindestens dreijähriger Dauer gewesen waren: 19 mal wurde zuvor Kfz-Mechatroniker bzw. Mechatroniker³² gelernt, fünf mal Kfz-Mechaniker und fünf mal weitere kfz-spezifische Ausbildungsberufe. Es hat also den Anschein, dass der Beruf Kfz-Servicemechaniker für diejenigen Auszubildenden ein „Auffangnetz“ darstellte, die eine andere Kfz-Ausbildung abgebrochen hatten.

Ein weiterer Grund, warum ein Jugendlicher länger braucht, um nach der Schule in Ausbildung zu kommen, kann das weniger engagierte Berufswahlverhalten sein. Und auch auf diesem Gebiet unterschieden sich die Kfz-Mechatroniker und Kfz-Servicemechaniker der zentralen Stichprobe deutlich: Während sich 58,2 % der zu diesem Thema äussernden Kfz-Mechatroniker bereits vor der Abschluss-

32 Da diese Frage keine Antwortvorgaben enthielt, sind die Angaben manchmal nicht ganz eindeutig. Bei der Nennung „Mechatroniker“ ist davon auszugehen, dass der Beruf Kfz-Mechatroniker und nicht der Mechatroniker-Beruf aus der Industrie gemeint ist.

klasse mit der Berufswahl beschäftigt hatten, waren es bei den Kfz-Service-mechanikern nur 46,8 %. Auch dieser Unterschied zwischen den Vergleichsstichproben war signifikant (siehe Abb. 10).

Um die Attraktivität des Berufes Kfz-Service-mechaniker bei den Jugendlichen einschätzen zu können, wurde im Anschluss an die Frage, ob es überhaupt einen Wunschberuf gibt, darum gebeten, diesen zu nennen. Dabei wurde bewusst auf Antwortvorgaben verzichtet, um den Befragten das Ankreuzen des tatsächlich ergriffenen Berufes (Kfz-Service-mechaniker und Kfz-Mechatroniker) nicht in besonderer Weise nahe zu legen³³.

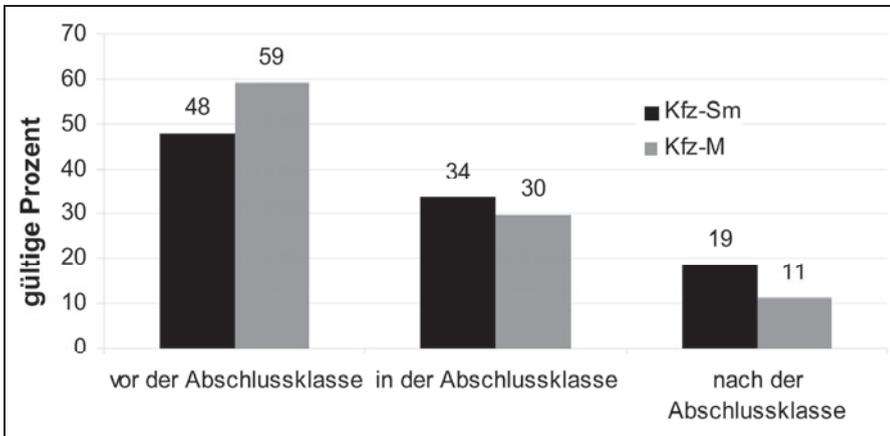


Abb. 10: Antworten auf die Frage „Wann haben Sie sich mit der Berufswahl beschäftigt?“ von Kfz-Service-mechanikern und Kfz-Mechatronikern (zentrale Stichprobe)

Die Auswertung der Wunschberufe erfolgte nach einem zweidimensionalen Schema, das in Tabelle 9 dargestellt ist. In den Spalten wurde dabei die qualifikatorische Nähe des Wunschberufes zum tatsächlich ergriffenen Beruf aufgetragen und in den Zeilen die inhaltliche Nähe. Damit ließ sich einschätzen, ob die Jugendlichen den ergriffenen Beruf als Endstation ihrer beruflichen Wunschkarriere sahen, inwiefern sie vielleicht den Beruf als Etappe auf dem Weg zu einem anderen Berufsziel instrumentalisieren oder ob sie eventuell gar keinen Bezug zwischen tatsächlichem Beruf und Wunschberuf herstellen konnten.

33 Zum Phänomen der kognitiven Dissonanz vgl. Festinger 1978.

Nach dieser Matrix ließen sich fünf Berufe bzw. Qualifikationsprofile benennen (siehe hervorgehobene Zellen in Tabelle 9), die zumindest eine hohe inhaltliche Nähe zum Kfz-Service-mechaniker aufwiesen. Quer dazu gab es einige Angaben, die sich nicht direkt auf einen Beruf, sondern eher auf einen sozialen/betrieblichen oder wirtschaftlichen Status bezogen. Zum Beispiel wurden bestimmte Positionen im Betrieb, wie „Chef des Servicebereichs“ oder der berufliche Status, wie „Selbstständig oder Angestellter“ genannt. Soweit es inhaltlich im Konsens zwischen zwei Auswertenden möglich war, wurden diese Aussagen im Sinne des Auswertungsschemas uminterpretiert³⁴. War das nicht möglich, wurde die Nennung unter die Kategorie „nicht zu ordnen“ gefasst. Mit diesen Zuordnungsregeln war ein widerspruchsfreies Klassifizieren der Daten möglich. Besondere Erwähnung bedürfen jedoch einige Sonderfälle: Der Beruf Feuerwehrmann (Beamter im technischen Dienst) kann nur mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung ergriffen werden, sodass die Ausbildung zum Kfz-Service-mechaniker einen logischen Schritt auf dem Weg zur Ergreifung des Wunschberufs darstellen kann. So wurde der Feuerwehrmann mit insgesamt fünf Nennungen in die Spalte „zweijährige Ausbildung“ und die Zeile „Vollkommen fremd“ eingeordnet, weil eine zweijährige Berufsausbildung die Mindestanforderung für den vom Kfz-Bereich vollkommen fremden Beruf des Feuerwehrmanns ist.

Insgesamt gaben 131 der 186 befragten Kfz-Service-mechaniker (70,4 %) und 126 der 182 Kfz-Mechatroniker (69,2 %) einen Wunschberuf an. Die Auswertung der Frage „falls Sie einen Wunschberuf haben, wie lautet dieser?“ ist in Tabelle 10 dargestellt. Daraus lässt sich die interessante Aussage ableiten, dass 57,9 % der Kfz-Mechatroniker ihren ergriffenen Beruf qualifikatorisch wie inhaltlich als Wunschberuf benannten. Bei den Kfz-Service-mechanikern waren es nur 14,5 %. Dabei zeigte sich, dass die Kfz-Service-mechaniker keineswegs aus inhaltlichen Gründen nur wenig hinter ihrem Beruf standen, sondern dass sie sich wünschen, im Kfz-Bereich höher qualifiziert zu sein. Das macht deutlich, dass der Kfz-Service-mechaniker für die Jugendlichen der erste Schritt zum Wunschberuf, in der Regel zum Kfz-Mechatroniker war. Dieses Ergebnis deckte sich mit Erkenntnissen aus den betrieblichen Fallstudien, bei denen deutlich wurde, dass die Betriebe, denen explizit am Berufsbild des Kfz-Service-mechanikers gelegen

34 z. B. wurde die Angabe „Chef der eigenen Werkstatt“ in „Meister“ und „Kfz-Branche“ eingruppiert, da für eine eigene Werkstatt mindestens das Qualifikationsniveau „Meister“ notwendig ist, und angenommen werden konnte, dass es sich um eine Kfz-Werkstatt handelt.

war, noch dabei waren, die geeignete Zielgruppe zu finden. Diese Gruppe durfte aus Sicht der Befragten weder zu unzuverlässig oder kognitiv zu beeinträchtigt sein, damit sie in der Lage wären, immer wiederkehrende Teilaufgaben mit gleich bleibender Qualität auszuführen, noch durften sie fachlich zu gut und anspruchsvoll sein, sodass sie die Erledigung einfacher Aufgaben nicht unterforderten: „Ich kann den Kfz-Service-Mechaniker ja nicht bremsen, wenn er alles lernen will!“ (Kfz-Sm-Fallstudie 1, Vertragswerkstatt 2006).

		Qualifikatorische Nähe zum ergriffenen Beruf						
		←		→		→ Fern		
Inhaltliche Nähe zum ergriffenen Beruf		Nah		Fern				
		2-jährige Ausbildung oder weniger	3-bis 3 1/2-jährige Ausbildung	Meister	Schulische (Weiter-) Bildung	Studium	Nicht zuzuordnen	
Kfz-Branche/ Kfz-Bezug	Kfz-SM oder Servicefahrer	Kfz-M oder „Landmaschinenmechaniker“, auch Automobilkaufmann	Kfz-Meister	Service-Techniker	Maschinenbau-Ingenieur	Kfz-Designer oder Rennfahrer		
Anderes Handwerk	Fahrradmonteur	Gas-Wasser-Installateur oder Steinsetzer	Tischlermeister	-	Diplomingenieur für Holz- und Faserwerkstofftechnik	-		
Industrie	Maschinen- und Anlagenführer	(Industrie-)Mechatroniker	Mechatroniker Meister	-	Maschinenbauingenieur	-		
Vollkommen fremd	Fachkraft für Schutz und Sicherheit	IT-Kaufmann	-	Medizinisch-Technische Assistentin	Musiklehrer oder Förster	Fußballprofi oder Imageberater		
Rest	-	Geselle	Meister	-	-	Geschäftsmann oder Kassierer		

Tab. 9: Auswertungsschema zum Wunschberuf mit Zuordnungsbeispielen aus der Erhebung (Nennungen der Befragten)

Diejenigen Auszubildenden, bei denen der ergriffene Beruf (also respektive Kfz-Service-Mechaniker oder Kfz-Mechatroniker) nicht mit dem Wunschberuf übereinstimmte, wurden gefragt, warum sie ihren ersten Berufswunsch nicht realisiert hatten. Eine Antwort gaben 56,5 % der Kfz-Service-Mechaniker und 30,8 % der Kfz-Mechatroniker. Für die Kfz-Service-Mechaniker bestand der Grund am häufigsten in den mangelnden schulischen Leistungen (30,2 %) und für 19,5 % am mangelnden Angebot an Ausbildungsplätzen. Mit 14,4 % gaben nur wenige an, dass sie wegen ihrer ausschließlich praktischen Begabungen den Beruf Kfz-Service-Mechaniker ergriffen hätten, noch weniger hatten den Beruf Kfz-Service-Mechaniker wegen seines überschaubaren Zeitrahmens ergriffen (7,2 %).

Dieses Ergebnis wurde durch die Pläne der Befragten untermauert, die sie nach Ihrer Ausbildung zu verwirklichen strebten: Mehr als die Hälfte der Kfz-Service-

mechaniker wollte nach zwei Jahren die Ausbildung zum Kfz-Mechatroniker fortführen (55,3 %). Nur 17,9 % hatten vor, als Kfz-Service-mechaniker zu arbeiten. 9,5 % der befragten Kfz-Service-mechaniker wussten noch nicht, wie die Zeit nach der Ausbildung aussehen sollte und 15,1 % hatten eine sonstige Perspektive angegeben. Bei den Kfz-Mechatronikern kam es dagegen nur für 5,6 % der Antwortenden in Frage, nach ihrem Abschluss eine weitere Ausbildung zu beginnen und 46,3 % wollten als Kfz-Mechatroniker weiter arbeiten (s. Tabelle 11).

Vertrag	Inhaltliche Nähe des Wunschberufes zum tatsächlichen Beruf	Kfz-Branche/ Kfz-Bezug	Qualifikatorische Nähe des Wunschberufes zum tatsächlichen Beruf					Gesamt
			2-jährige Aus-bildung	3 bis 3 ½-jährige Ausbildung	Meister	Schulische (Weiter-) Bildung	Studium	
Kfz-Sm	Kfz-Branche/ Kfz-Bezug	14,50	44,27	6,87	0,00	2,29	7,63	75,57
	anderes Handwerk	0,00	7,63	0,76	0,00	0,00	0,00	8,40
	Industrie	0,00	3,05	0,00	0,00	0,76	0,00	3,82
	vollkommen fremd	1,53	0,76	0,76	0,00	3,05	2,29	8,40
	nicht zu ordnen	0,00	2,29	0,76	0,00	0,00	0,76	3,82
	Gesamt	16,03	58,02	9,16	0,00	6,11	10,69	100,00
Kfz-M	Kfz-Branche/ Kfz-Bezug	0,00	57,94	7,14	0,79	0,79	4,76	71,43
	anderes Handwerk	0,00	1,59	0,00	0,79	0,00	0,00	2,38
	Industrie	0,00	1,59	0,00	0,79	0,00	0,00	2,38
	vollkommen fremd	2,38	1,59	0,79	0,00	8,73	7,94	21,43
	nicht zu ordnen	0,00	0,00	0,79	0,00	1,59	0,00	2,38
	Gesamt	2,38	62,70	8,73	2,38	11,11	12,70	100,00

Tab. 10: Auswertungen zum Wunschberuf nach Vertrag in Prozent (Kohorte 2005, $n_{sm}=131=100\%$, $n_{m}=126=100\%$)

Der Wunsch der Kfz-Service-mechaniker, nach der Ausbildung zum Kfz-Mechatroniker durchzusteigen, erfüllte sich in Nordrhein-Westfalen für 77 der 310 Kfz-Service-mechaniker des Einstellungsjahrgangs 2004 (Quelle: Kfz-Gewerbe, NRW). Das waren 40 % der 216 erfolgreichen Absolventen der Kfz-Service-mechaniker Prüfung (vgl. Tabelle 27 auf Seite 172). Aus diesen Erhebungsergebnissen wird deutlich, dass bei einem hohen Anteil der Auszubildenden Kfz-Service-mechaniker ein stark ausgeprägter Wunsch zur Weiterqualifizierung vorherrschte. Oft wurde der Beruf Kfz-Service-mechaniker als eine Durchgangsposition für andere berufliche Tätigkeiten oder als Sprungbrett für eine Weiterqualifizierung z. B. zum Kfz-Mechatroniker gesehen.

Vertrag		Häufigkeit	Gültige Prozent
Kfz-Sm	Ausbildung Kfz-M	99	55,3
	Arbeiten als Kfz-Sm	32	17,9
	Studieren	4	2,2
	Sonstiges	27	15,1
	Weiß nicht	17	9,5
	Gesamt	179	100,0
	Keine Angabe	7	
		186	
Kfz-M	Andere Ausbildung	9	5,6
	Arbeiten als Kfz-M	75	46,3
	Studieren	14	8,6
	Sonstiges	30	18,5
	Weiß nicht	34	21,0
	Gesamt	162	100,0
	Keine Angabe	20	
		182	

Tab. 11: Zukunftspläne von Kfz-Servicemechanikern und Kfz-Mechatronikern nach der Ausbildung (Kohorte 2005)



Von einem hohen Anteil der Auszubildenden wurde der Kfz-Servicemechaniker als Chance und Voraussetzung für eine Weiterqualifizierung gesehen.

Der Beruf des Kfz-Servicemechanikers wurde von den Auszubildenden in der Regel ergriffen, weil die Jugendlichen keinen Ausbildungsplatz in ihrem Wunschberuf bekommen hatten (hauptsächlich: Kfz-Mechatroniker) oder weil sie einen anderen Kfz-Beruf abgebrochen hatten. Den Beruf Kfz-Servicemechaniker sahen sie durchaus als Voraussetzung und Chance für eine anschließende Weiterqualifizierung. Die oft betonte Praxisorientierung oder die kurze Ausbildungszeit waren für die Kfz-Servicemechaniker keine Entscheidungskriterien für die Wahl ihres Berufes.

Die Schwierigkeiten der Zielgruppe, einen Ausbildungsvertrag zu bekommen, äußerte sich in einem Berufswahl- und Vorbereitungsverhalten, welches im Vergleich zu Kfz-Mechatronikern weniger *geradlinig* war. Bevor der derzeit gewählte Beruf Kfz-Servicemechaniker ergriffen werden konnte, wurden häufig verschiedene andere Maßnahmen absolviert.

4.4 Eingangsvoraussetzungen der Jugendlichen

Die Vorhersagekraft von Schulnoten für den späteren beruflichen Erfolg von Jugendlichen ist umstritten. Laut BIBB Expertenmonitor (Ehrenthal/Eberhard/Ulrich 2005) sind sich viele Experten der Berufsbildung darüber einig, dass auch Personen mit schlechten Schulnoten durchaus ausbildungsreif sein können, während gleichzeitig eine ausgeprägte Ausbildungsreife in heutiger Zeit kein Garant für einen Ausbildungsplatz ist. Dennoch wird die Schulnote besonders von größeren Betrieben als Kriterium für die Einstellung von Auszubildenden herangezogen. Dies konnte auch in Gesprächen mit Betrieben im Rahmen der Fallstudien festgestellt werden.

Die Leistungen der Jugendlichen in der zuvor besuchten und eventuell abgeschlossenen allgemeinbildenden Schule dienen demnach als formaler Indikator für die Güte der Eingangsvoraussetzungen eines Jugendlichen für eine Berufsausbildung. Darum wurden die Schulnoten in den Hauptfächern Mathematik, Physik und Deutsch sowie der Notendurchschnitt des Abschlusszeugnisses erhoben und die Ergebnisse zwischen Kfz-Service-mechanikern und Kfz-Mechatronikern verglichen. Die Abschlussnote der zweijährig Auszubildenden lag mit 3,15 signifikant über der durchschnittlichen Abschlussnote der Kfz-Mechatroniker. Außerdem zeigte sich, dass die Kfz-Mechatroniker in allen drei abgefragten Einzelfächern signifikant bessere Noten vorwiesen (siehe Tabelle 12).

	Kfz-Sm	Kfz-M
Mathematik	3,21	2,97
Physik	3,07	2,81
Deutsch	3,45	3,17
Durchschnittsnote	3,15	2,86

Tab. 12: Vergleich zwischen Kfz-Service-mechaniker und Kfz-Mechatroniker bezüglich ihrer Abschlussnoten (Kohorte 2005, keine Unterscheidung nach Schulform)

Es ist zu beachten, dass dieses Ergebnis alle Schulformen einbezieht, und dass die Schulnoten (zumindest in der Gesamtdurchschnittsnote) tendenziell besser ausfielen, je höher der allgemeinbildende Abschluss war.

Neben den schulischen Voraussetzungen ist für die berufliche Praxis relevant, ob die Jugendlichen bereits Erfahrungen in einer Kfz-Werkstatt vorweisen können. Das war für den Großteil aller Auszubildenden der Fall: 86,6 % der Befragten

bestätigten, praktische Erfahrungen in einer Werkstatt gemacht zu haben. Dabei unterschieden sich Kfz-Servicemechaniker (88 %) nicht signifikant von den Kfz-Mechatronikern. Darüber hinaus hatte sowohl knapp die Hälfte der Kfz-Mechatroniker (49,2 %) als auch mehr als die Hälfte der Kfz-Servicemechaniker (56,6 %) vor ihrer Ausbildung an eigenen Kraftfahrzeugen „geschraubt“ und so ihren Hang zur Technik erprobt.

Zusätzlich zu den harten Merkmalen im Sinne guter Voraussetzungen für einen erfolgreichen Start in die Ausbildung sind die Einstellung zum Beruf und die Vorstellung vom Beruf von großer Bedeutung. Falsche Vorstellungen von der Ausbildung können nicht nur zu Frustration aufseiten der Auszubildenden führen, sondern erschweren es ebenfalls den Ausbildern, den Jugendlichen ein angemessenes Verhalten im Betrieb zu vermitteln³⁵. Deshalb wurden die Jugendlichen nach ihren Vorstellungen vom Beruf und nach ihren Einstellungen befragt.

Der Wunsch, später im Beruf vor allem Autos tunen zu können, war zwar weit verbreitet, entspricht in der Regel allerdings selten der Realität (vgl. Becker u. a. 2002, S. 122). In dieser Vorstellung von der späteren Arbeit unterschieden sich die beiden Gruppen von Auszubildenden nicht voneinander: 78,4 % der Kfz-Servicemechaniker und 75,5 % der Mechatroniker stimmten der Aussage „ich will später Autos tunen“ voll oder ziemlich zu. Außerdem war dieser unrealistische Wunsch ebenso davon unabhängig, in welchem Lehrjahr sich der jeweilige Auszubildende befand bzw. ob der Jugendliche vor seiner Ausbildung Erfahrungen in einer Kfz-Werkstatt hatte sammeln können.

Ebenso zeugt es von einer eher verklärten Vorstellung des Berufsalltags, wenn die Jugendlichen denken, dass Sie es in der Werkstatt vornehmlich mit schönen und schnellen Autos zu tun hätten. Doch auch hier gab es kaum Unterschiede, weder zwischen Kfz-Servicemechanikern und Kfz-Mechatronikern, noch zwischen Auszubildenden des ersten oder zweiten Ausbildungsjahres und Auszubildenden mit bzw. ohne vorangegangene praktische Erfahrungen: Jeweils weit mehr als drei Viertel aller Befragten stimmten zu, dass sie Fans schneller und schöner Autos seien.

Deutliche Unterschiede zwischen Kfz-Servicemechanikern und Kfz-Mechatronikern gab es lediglich in der Bewertung der Aussage „ich will nicht so viel Elekt-

35 Bei den betrieblichen Befragungen im Rahmen der Fallstudien war ein zentraler Hinweis der Ausbilder, dass es häufiger nicht gelingt, Einfluss auf die Auszubildenden zu gewinnen.

ronik und Fehlersuche lernen“. Während die Kfz-Service­mechaniker zu 42 % ziemlich oder voll zustimmten, waren es unter den befragten Kfz-Mechatronikern nur 22,8 %. Dieser hoch signifikante Unterschied weist darauf hin, dass der Beruf Kfz-Service­mechaniker eine gute Passung von Interessen und Fähigkeiten aufseiten der Auszubildenden und Anforderungen des Berufes auf der Seite der Betriebe zu bieten scheint.

4.5 Zusammenfassung

Wie dargelegt, wurde die formale Zielvorgabe für den Beruf Kfz-Service­mechaniker, nämlich nur Hauptschulabsolventen des Typs 10A einzustellen, zu rund 77 % erfüllt. Damit wurden im Vergleich zum Kfz-Mechatroniker besonders häufig diejenigen Jugendlichen erreicht, die nach gängigen Statistiken häufiger Probleme beim Übergang in das Berufsleben haben. Im Folgenden wird überblicksartig ein Profil der Zielgruppe bezüglich derjenigen Faktoren erstellt, die das Risiko keinen Ausbildungsplatz zu finden, statistisch erhöhen (sogenannte Risikofaktoren). Da das Vorkommen mehrerer dieser Faktoren bei einer Person die Chance auf einen Ausbildungsplatz besonders stark verringert (Ulrich 2003; Bohlinger 2004), erfolgt eine Auswertung in mehrdimensionaler Weise.

Dazu werden die oben differenziert beschriebenen Merkmale in vier Kategorien gebündelt und stark vereinfachend in vorhanden/nicht vorhanden unterschieden³⁶.

Migrationshintergrund liegt vor,

- wenn ein Jugendlicher zu Hause ausschließlich eine von Deutsch verschiedene Sprache oder
- zusätzlich zur deutschen Sprache eine andere Sprache spricht.

Lernschwäche³⁷ liegt vor,

36 Diese Kategorisierung ist nur als grober Überblick über den Hintergrund der Jugendlichen zu verstehen, die nicht zu einer stereotypen Einordnung führen darf. Da der soziodemografische und kulturelle Hintergrund der Jugendlichen nur eine am Rande betrachtete Variable ist, konnte aus forschungsökonomischen Gründen kein detailliertes Bild der genauen Benachteiligungsmerkmale gezeichnet werden.

37 Dass Lernschwäche schon bei Jugendlichen angenommen wird, die einen Hauptschulabschluss erfolgreich erworben haben, liegt darin begründet, dass schwache Hauptschüler einen erschwerten Zugang zum Kfz-Service­sektor haben. Der Hauptschulabschluss wird damit als Indikator einer Marktbenachteiligung interpretiert, nicht als personales Defizit des Jugendlichen.

- wenn der Auszubildende keinen Schulabschluss hat, oder
- einen Hauptschulabschluss der Klasse 9 oder
- einen Hauptschulabschluss der Klasse Typ 10A mit einem Notendurchschnitt größer 3,5.

Bildungsferne liegt vor,

- wenn der Haushaltsvorstand keinen Schulabschluss vorweist.

Erschwerte häusliche Bedingungen liegen vor,

- wenn der Auszubildenden von mindestens einem Elternteil getrennt lebt oder
- der Haushaltsvorstand für längere Zeit arbeitslos war oder
- der Auszubildende bereits Kinder hat.

In den Kreisen bzw. Ellipsen der Abb. 11 lässt sich jeweils der Anteil derjenigen Jugendlichen ablesen, die die angrenzenden Merkmale auf sich vereinen.

Es zeigte sich, dass die Kfz-Servicemechaniker deutlich mehr Risikofaktoren für einen problematischen Übergang in Ausbildung und Beruf aufwiesen als Kfz-Mechatroniker: Nur 62 Auszubildende oder 17,4 % der Stichprobe aus 350 Kfz-Servicemechanikern wiesen keine derartigen Merkmale auf, während es unter den Kfz-Mechatronikern mit 43,5 % mehr als doppelt so viele waren.

Für die Kfz-Servicemechaniker zeigte sich durch das erstellte Profil, dass einige von ihnen mehrere der genannten Merkmale auf sich vereinten, es demnach auf dem regulären Ausbildungsmarkt mehrfach schwer gehabt haben dürften (vgl. Ulrich 2003). Der Prozentsatz von Jugendlichen, bei denen zwei oder mehr Merkmale zutrafen, war jedoch verhältnismäßig niedrig: 11,7 % der Jugendlichen wiesen eine Lernschwäche und gleichzeitig erschwerte häusliche Bedingungen auf, 9,2 % hatten einen Migrationshintergrund und eine gleichzeitige Lernschwäche.

5 Berufsbezogene Entwicklung der Kfz-Servicemechaniker über die Ausbildungszeit

Nachdem in den vorangegangenen zwei Kapiteln die Entwicklungen im Kfz-Sektor nachgezeichnet und das Erreichen der Zielgruppe durch den neuen zweijährigen Ausbildungsberuf beschrieben wurden, folgen in Kapitel 5 nun Ergebnisse aus der Zweitbefragung der Auszubildenden. Ziel dieses Kapitels ist eine Abschätzung darüber, wie sich die Kfz-Servicemechaniker in ihren zwei Jahren Ausbildung sowohl fachlich wie auch persönlich entwickeln konnten. Anders als im Kapitel zu den Merkmalen der erreichten Zielgruppe sind dazu zwei Vorbemerkungen zur Interpretation der Daten notwendig und auch die Erhebungsmethoden müssen zur nachvollziehbaren Darstellung der Ergebnisse ausführlicher beschrieben werden. Die erste Vorbemerkung betrifft das Verhältnis von Selektion und Sozialisation durch Berufsausbildung, sowie die Frage nach dem kausalen Zusammenhang zwischen Berufsausbildung auf der einen Seite und beruflichem Erfolg auf der anderen. Hierzu wird im folgenden Abschnitt 5.1.1 Stellung genommen. Im darauf folgenden Abschnitt 5.1.2 werden dann die Untersuchungsmethoden und die Durchführungsmodalitäten dargestellt.

5.1 Methodologische Vorüberlegungen

5.1.1 Selektion, Sozialisation und kausaler Zusammenhang

Die Bedeutung von Berufsausbildung für eine erfolgreiche Karriere und die persönliche Entwicklung von Jugendlichen und jungen Heranwachsenden ist in vielen Wissenschaftsdisziplinen seit Langem unbestritten (kurze Überblicke sowie jeweils eigene Studien geben beispielsweise Häfeli, Kraft & Schallberger 1988 sowie Kupka 1993). Ergebnis aller Studien ist, dass die Zusammenhänge zwischen Merkmalen der Person und Merkmalen der Arbeit reziprok sind. Das bedeutet, dass Entscheidungen zur Berufswahl des Arbeitenden bzw. des Arbeitgebers (Selektion) als auch die persönlich/fachliche Entwicklung der Arbeitenden durch die Arbeit (Sozialisation) eng miteinander verwoben sind. Gleiches gilt im Zusammenhang mit der hier vorgenommenen Evaluation für die Selektion und Sozialisation von Auszubildenden während ihrer Ausbildungszeit. Kausale Aussagen darüber, ob nun eine bestimmte Ausbildung eventuelle Veränderungen beim Auszubildenden hervorgerufen hat, ob der Auszubildende durch die Wahl des Berufes seiner ohnehin ablaufenden Entwicklung Ausdruck verlie-

hen hat oder ob die Betriebe durch die Wahl bestimmter Auszubildender mit entsprechender Behandlung zu bestimmten Entwicklungen bei den Auszubildenden geführt haben, sind nur durch sehr umfangreiche Studien bei kleinen Fallzahlen eindeutig zu treffen (vgl. z. B. Hoff 1998). Ein Beispiel aus den hier vorgenommenen Untersuchungen soll dies verdeutlichen.

Über einen privaten Kontakt gelangte ein Jugendlicher in eine Vertragswerkstatt und wurde dort wegen der schlechten Noten in der allgemeinbildenden Schule entgegen seines Wunsches nicht als Kfz-Mechatroniker, sondern als Kfz-Servicemechaniker eingestellt (Fallstudie 5). In jenem Betrieb herrschte eine relativ ausgeprägte Arbeitsteilung. Es existierte eine Hebebühne, die ausschließlich für Inspektionen genutzt wurde, die wiederum hauptsächlich ein Geselle durchführte. Diesem Gesellen wurde der junge Kfz-Servicemechaniker zugeordnet, sodass er ausschließlich Inspektionen bearbeitete. Die Zwischenprüfung bestand der Jugendliche nach eigenen Angaben deshalb nicht, weil dort Aufgaben von ihm gefordert wurden, die er bisher weder im Berufskolleg noch im Betrieb durchgeführt hatte. Der Werkstatteleiter sah dagegen die Ursache für die Probleme des Auszubildenden in dessen schwierigem häuslichen Umfeld und erzählte von einem zeitweiligen schlechten Einfluss durch Freunde und Bekannte, sowie in dessen mangelnden kognitiven Fähigkeiten. So sah er für den Kfz-Servicemechaniker auch keine Perspektiven nach der Ausbildung:

„Um irgendwo in einer anderen Werkstatt anzufangen, ist deren Potenzial einfach zu gering, denn die Aufgaben die er erledigen kann, sind immer nur eine Art Helferjob. Er hat einfach nicht das Rundumfachwissen, was ein ausgelernter Auszubildender hat.“

Im folgenden Gespräch wurde aber auch deutlich, dass der Auszubildende nur gemäß seines ergriffenen Berufes eingesetzt und ihm kaum die Möglichkeit gegeben wurde, sich an anspruchsvolleren Aufgaben zu versuchen: „Der Kfz-Servicemechaniker ist ja auch nur gedacht, dass der Inspektionen macht, vielleicht Stoßdämpfer wechselt und Reifen aufzieht.“ Auf die Frage, ob der Auszubildende auch schon anderes versuchen durfte, antwortete der Werkstatteleiter: „Elektronik geht gar nicht, sagt er auch selber, er versteht das nicht.“ Die gleiche Frage an den Auszubildenden beantwortete dieser ähnlich kategorisch: „Das kann ich nicht, ich habe auch keinen Computer zu Hause, das ist nichts für mich!“ Aber auch er konnte sich nicht daran erinnern, es jemals versucht zu haben. Das entsprach auch der Auskunft des Werkstatteleiters, dass der

Kfz-Servicemechaniker ausschließlich mit dem Gesellen an der Inspektionsbühne arbeitete.

In diesem Beispiel wird deutlich, dass die schlechten Leistungen auf zwei grundsätzlich verschiedene Ursachen zurückgeführt werden können. Aus Sicht des Werkstattleiters liegt die Ursache in den mangelnden persönlichen Voraussetzungen des Jugendlichen. Weil er schlecht ist, wird er entsprechend eingesetzt. Diese Ursachenzuschreibung hat auch der Jugendliche selbst verinnerlicht: „Das kann ich nicht, ich habe auch keinen Computer zu Hause, das ist nichts für mich!“. Nur auf Nachfrage wird deutlich, dass der Jugendliche jedoch auch kaum Chancen hatte, diese evtl. doch vorhandenen Fähigkeiten bzw. Entwicklungspotenziale zu entdecken. Ob die Sichtweise des Ausbildungsleiters zutrifft, bleibt demnach ungeklärt. Eine alternative Ursache-Wirkungs-Kette, die ebenso wenig belegt werden kann, sieht folgendermaßen aus: Der Jugendliche wird trotz Potenzials wegen seiner schlechten Noten und des zugeordneten Berufs Kfz-Servicemechaniker nur mit einfachen Aufgaben betraut. Seine Entwicklung verläuft nicht entsprechend seines Potenzials, sondern entsprechend seiner faktisch zugewiesenen Aufgaben. Da der Jugendliche den Erklärungsmustern seines Umfeldes folgt, ist durch die Befragung des Auszubildenden keine objektive Erklärung herbeizuführen.

Eine Entscheidung für eine zutreffende Interpretation ist erst durch die Berücksichtigung objektiver Daten möglich, die möglichst parallel, also während der ersten Kontakte zwischen Auszubildendem und Betrieb zu erheben wären. Auch wenn durch die Fallstudien in Einzelfällen gut nachvollziehbar war, wie eine Entwicklung in die ein oder andere Richtung vonstatten ging, ist eine quantitative Einschätzung darüber, welche dieser kausalen Verknüpfungen unter Kfz-Servicemechanikern die vorherrschende ist, im Rahmen dieses Projektes nicht zu leisten. Dazu wären nicht nur Erhebungen objektiver, d. h. nicht durch Befragte wiedergegebene, sondern direkt beobachteter Daten notwendig, was aufwendig und retrospektiv nicht zu leisten wäre. Außerdem müssten diese Daten mit den Wahrnehmungen der Betroffenen verknüpft werden, was wegen fehlender Anonymität dann zu Bedenken bei den Beteiligten führt, wenn kein persönlicher Kontakt Vertrauen zwischen Fragendem und Befragten schafft.

Die im Folgenden beschriebene Untersuchung muss deshalb mit einer Einschränkung ihrer Interpretierbarkeit leben: Durch die gleichzeitige Betrachtung der Kontrollgruppe Kfz-Mechatroniker ist zwar eine gleichförmige oder diver-

gente Entwicklung von Auszubildenden beider Berufe beschreibbar. Ob diese aber eine Folge der Ausbildung sind oder eine Folge der (Selbst-) Selektion von Auszubildendem und Betrieb, lässt sich nicht beantworten.

5.1.2 Selektionseffekte in der zentralen Stichprobe

Die Zweiterhebung unter den Kfz-Servicemechanikern wurde wie bereits die erste Erhebung über die Lehrer an den Berufskollegs initiiert. Neben der Erhebung unter den Kfz-Servicemechanikern wurden als Vergleichsgruppe in gleicher Anzahl Kfz-Mechatroniker befragt. Deren Fragebogen unterschied sich nur minimal vom Fragebogen für die Kfz-Servicemechaniker. Auf diese Weise konnten insgesamt 559 Auszubildende aus 32 Berufskollegs befragt werden, von denen zum Zeitpunkt der Erhebung 44,0 % einen Ausbildungsvertrag zum Kfz-Servicemechaniker und 53,5 % einen Vertrag zum Kfz-Mechatroniker abgeschlossen haben (siehe Tabelle 13).

Die Zweiterhebung unter den Auszubildenden Kfz-Servicemechanikern wurde als Längsschnitterhebung angelegt, sodass der Einstellungsjahrgang 2005 (zentrale Stichprobe) sowohl zu Beginn, als auch zum Ende der Ausbildung befragt wurde (siehe Abschnitt 1.3). An der ersten Erhebung nahmen 368 Jugendliche der zentralen Stichprobe teil, davon 186 Kfz-Servicemechaniker und 182 Kfz-Mechatroniker.

	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente
Kfz-Sm	246	44,0	45,1
Kfz-M	299	53,5	54,9
Gesamt	545	97,5	100,0
Keine Angabe	14	2,5	
Gesamt	559	100,0	

Tab. 13: Zusammensetzung der Stichprobe aus der Zweiterhebung

Von 559 befragten Kfz-Servicemechanikern der Zweiterhebung hatten lediglich 115 Jugendliche auch an der ersten Erhebung teilgenommen und konnten zugeordnet werden. 88 dieser Jugendlichen sind im Jahr 2005 eingestellt worden und gehören damit der zentralen Stichprobe an. Diese 88 Auszubildenden bilde-

ten lediglich 24,5 % der zentralen Bruttostichprobe, sodass sich insgesamt eine Ausfallquote von 76,1 % ergab (siehe Tab. 14).

Vertrag	Kohorte	Ersterhebung (t ₁)		Zweiterhebung (t ₂)		Ausfallquote (t ₁ -t ₂)
		Häufig- keit	Prozent	Häufig- keit	Prozent	Prozent
Kfz-Sm	2004	164	46,9	2	3,8	98,8
zentral:	2005	186	53,1	51	96,2	72,6
	Gesamt	350	100	53	100,0	–
Kfz-M	2004	163	47,2	5	11,4	96,9
zentral:	2005	182	52,8	39	88,6	78,6
	Gesamt	345	100	44	100,0	–
zentral:	Gesamt	368	100	88	100,0	76,1

Tab. 14: *Umfang der Bruttostichprobe (Ersterhebung) und Stichprobenumfang der Zweiterhebung (nur verbundene Fälle), zentrale Stichprobe (Kohorte 2005) grau hinterlegt.*

Die hohen Ausfallraten in der zentralen Stichprobe erforderten zunächst einige weitergehende Überlegungen zu möglichen Selektionseffekten in der Untersuchung.

Durch die Betrachtung der gezogenen zentralen Stichprobe sollen Aussagen über die Grundgesamtheit aller Kfz-Service-Mechaniker der Länder Nordrhein-Westfalen und Schleswig-Holstein (Grundgesamtheit) getroffen werden. Dazu sollte die Stichprobe in möglichst vielen, aber zumindest in den relevanten Merkmalen mit der Grundgesamtheit übereinstimmen. Um dies sicher zu stellen, ist es nötig, eine echte Zufallsstichprobe aus der Grundgesamtheit zu ziehen, bei der jedes Element (jede Person) die gleiche Wahrscheinlichkeit aufweist, an der Untersuchung teilzunehmen (zum Konzept der Repräsentativität vgl. z. B. Bortz/Döring 2006). In der Regel ist eine reine Zufallserhebung jedoch kaum sicher zu stellen, da nicht immer alle Zielpersonen erreicht werden können. Je nachdem, ob die Stichprobenausfälle zufällig mit Bezug auf den Untersuchungsgegenstand auftreten, z. B. wenn ein Auszubildender wegen Krankheit keinen Fragebogen ausfüllt, oder ob es systematische Gründe für das Nicht-Erreichen der Zielpersonen gibt, sind die Ausfälle unterschiedlich folgenreich für die Repräsentativität der Erhebung. Während zufällige Ausfälle die Repräsentativität nicht beeinträchtigen, kommt es bei systematischen Ausfällen zu Verzerrungen, im Falle dieser Erhebung z. B. durch diejenigen Jugendlichen, die den Fragebogen

mit geringerer Wahrscheinlichkeit ausfüllen, weil sie z. B. aus Desinteresse seltener an der Berufsschule anzutreffen sind.

Bei Längsschnittuntersuchungen oder Paneluntersuchungen tritt die Frage nach der Repräsentativität auch hinsichtlich der Erreichbarkeit zwischen erster und zweiter Erhebungswelle auf.

„In dem Maße, in dem es nicht gelingt, die Ausgangsstichprobe vollständig an den folgenden Panelwellen zu beteiligen, sind natürlich auch die wiederbefragten Substichproben immer weniger repräsentativ für die Ausgangsstichprobe und damit die Grundgesamtheit, über die man eigentlich Aussagen machen möchte“ (Andreß 2001 S. 4).

Da personenbezogen keine Informationen vorliegen, warum eine Zweiteilnahme nicht stattgefunden hat, muss anhand der Daten aus der Ersterhebung überprüft werden, ob sich die Stichprobe aus der Zweiterhebung systematisch von der ersten unterscheidet. Systematische Selektionseffekte liegen vor, wenn sich die Subgruppe der „Zweimalig-teilnehmenden“ hinsichtlich eines bestimmten Merkmals *bereits in der Erstbefragung* signifikant von der Gruppe der „Einmalig-teilnehmenden“ unterscheidet. Diese Auswertung wurde mittels eines Mann-Whitney Rangreihen Tests (siehe z. B. Bortz 1993) über 22 der erhobenen Merkmale sowohl für Kfz-Servicemechaniker als auch für Kfz-Mechatroniker realisiert.

Vertrag	Datenherkunft	Häufigkeit	Prozent
Kfz-Sm	nur Erstbefragung	137	73 %
	Erst- und Zweitbefragung	51	27 %
	zentrale Stichprobe gesamt	188	100 %
Kfz-M	nur Erstbefragung	144	79 %
	Erst- und Zweitbefragung	39	21 %
	zentrale Stichprobe, Gesamt	183	100 %

Tab. 15: Übersicht „Zweimal-erreichte“ nach Ausbildungsberuf, zentrale Stichprobe (Kohorte 2005)³⁸

Sowohl für Kfz-Servicemechaniker als auch für Kfz-Mechatroniker war das Alter ein systematisches Selektionskriterium: Je höher das Alter der Auszubildenden,

38 Die leichten Abweichungen in den Gesamtzahlen „zentrale Stichprobe“ kommen durch unvermeidbare Zuordnungsfehler zustande, beeinflussen die Datenqualität jedoch nur minimal.

desto geringer war die Wahrscheinlichkeit, dass sie auch an der zweiten Erhebung teilgenommen haben.

Vertrag	Datenherkunft	N	MW	Diff. in Monaten	Standardabweichung	t	p
Kfz-Sm	nur Erstbefragung	135	19,12	ca. 10	2,51	2,21	0,28
	Erst- und Zweitbefragung	50	18,27		1,66		
Kfz-M	nur Erstbefragung	141	18,35	ca. 8	2,40	1,996	0,49
	Erst- und Zweitbefragung	38	17,69		1,58		

Tab. 16: Mittelwertsunterschiede im Alter von Einmal- und Zweimal-teilnehmenden (T-Test für ungleiche Varianzen bei Kfz-Mechatroniker; MW=Mittelwert)

Bei den Kfz-Servicemechanikern betrug die Differenz zwischen der Gruppe, die nur an der Erstbefragung teilgenommen hatte und der Gruppe der „Zweimalteilnehmenden“ ca. 10 Monate und bei den Kfz-Mechatronikern ca. 8 (siehe Tabelle 16).

Für Kfz-Mechatroniker war das Alter das einzig auffindbare Selektionskriterium³⁹. Unter den Kfz-Servicemechanikern traten signifikante Selektionseffekte jedoch bezüglich zusätzlicher Merkmale auf (siehe Tabelle 17⁴⁰).

Merkmal (Item)	z	P
Ich freue mich morgens zur Arbeit zu gehen	-3,270	0,001
Die Arbeit ist für mich der wichtigste Lebensinhalt	-2,058	0,040
Meistens reicht mir die Unterrichtszeit	-2,275	0,023
In der Schule komme ich gut mit	-1,964	0,049
In der Berufsschule fühle ich mich wohl	-2,289	0,022
Das Betriebsklima stimmt	-2,350	0,019

Tab. 17: Merkmale, für die Selektionseffekte bei der Zweiteilnahme von Kfz-Servicemechanikern anzunehmen sind, Ergebnisse des Mann-Whitney-Tests

39 Eine mögliche Ursache dafür könnte die kleinere Stichprobe bei den Kfz-Mechatronikern sein (n=39), die dazu führt, dass Ergebnisse erst bei stärkeren Unterschieden zwischen den verglichenen Gruppen dem Signifikanzkriterium genügen.

40 Zum Verständnis der Tabelle ist lediglich der p-Wert (Fehlerwahrscheinlichkeit) zu beachten. Sie ist für die erste Zeile folgendermaßen zu lesen: Untersucht wurde die Hypothese, dass sich die Gruppe der „Nur-einmal-teilnehmenden“ von der Gruppe der „Zwei-mal-teilnehmenden“ bzgl. des Merkmals ‚Freude bei der Arbeit‘ unterscheidet. Da die Fehlerwahrscheinlichkeit kleiner 0,05 (Signifikanzniveau 5 %) ist, wird die Hypothese „beide Gruppen unterscheiden sich“ nicht verworfen. Es wird demnach davon ausgegangen, dass sich die Gruppen bezüglich des Merkmals „Vielseitige Aufgaben“ unterscheiden. Es sind Selektionseffekte zu vermuten.

Bei allen Merkmalen der Tabelle 17 zeichneten sich die Auszubildenden, die auch bei der Zweiterhebung teilgenommen hatten, durch eine höhere Zustimmung in der Erstbefragung aus. Beispielweise haben jene Kfz-Service-mechaniker bzgl. der Aussage „Ich freue mich morgens zur Arbeit zu gehen“ signifikant stärker zugestimmt, als diejenigen, die bei der Zweiterhebung nicht erneut teilnehmen konnten, wie in Abb. 12 deutlich wird.

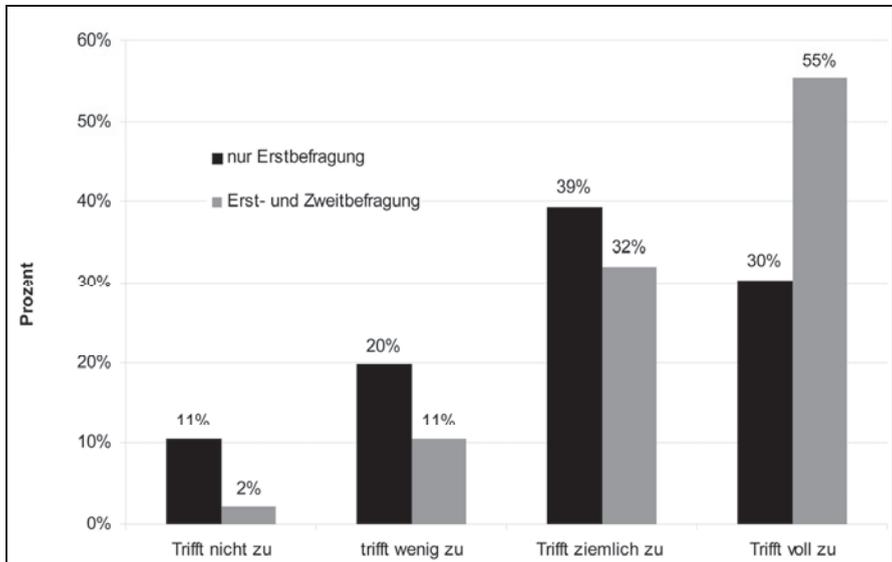


Abb. 12: Unterschiede zwischen Einmalig- und Zweimalig-teilnehmenden bezüglich des Merkmals „Freude bei der Arbeit“ (Ich freue mich morgens zur Arbeit zu gehen)

Inhaltlich weisen die Items aus Tabelle 17 darauf hin, dass die Wahrscheinlichkeit auch gegen Ende der Ausbildung an der zweiten Befragung teilzunehmen, im Zusammenhang mit Merkmalen zur Freude an der Arbeit und zur subjektiven Bedeutung der Arbeit stehen, sowie mit Merkmalen, die die Leistung in der Berufsschule betreffen. Beispielsweise stimmten die Auszubildenden, die auch an der Zweiterhebung teilgenommen haben, der Aussage „In der Berufsschule fühle ich mich wohl“ signifikant stärker zu als diejenigen, die nur an der ersten Befragung teilgenommen hatten. Außerdem ist bei jenen Kfz-Service-mechanikern das Betriebsklima in den Werkstätten besser. Für die Merkmale, die in Tabelle 18 wiedergegeben sind, ist dagegen kein Zusammenhang mit der Zweiterhebung nachzuweisen (p-Wert jeweils größer 5 %).

Unabhängig war die Zweiteilnahme demnach von denjenigen Merkmalen, die sich stärker auf eine sogenannte Benachteiligung, auf die Arbeit im Betrieb, auf den allgemeinbildenden Schulabschluss oder die Schulnoten bezogen.

Mit den vorliegenden Daten lassen sich personenbezogen die Entwicklungen der Kfz-Servicemechaniker und im Vergleich dazu die Entwicklungen der Kfz-Mechatroniker nachvollziehen. Generell können dabei längs- und querschnittliche Analysen unterschieden werden, wobei jeweils ein Vergleich zwischen Kfz-Servicemechanikern und Kfz-Mechatronikern möglich ist.

Dazu ist jedoch entsprechend der in diesem Abschnitt angestellten Überlegungen zu berücksichtigen, dass die jeweilige Analyse Aussagen zu unterschiedlichen Grundgesamtheiten macht (vgl. Abb. 13). Während die Querschnittsanalysen in der Ersterhebung (a)⁴¹ auf die Gruppe der ursprünglich erreichten Zielgruppe der Kfz-Servicemechaniker verallgemeinerbar waren, konnten die Ergebnisse der Längsschnittanalysen Repräsentativität für diejenigen Kfz-Service-mechaniker beanspruchen, die auch an der Zweiterhebung teilgenommen hatten. Diese Gruppe zeichnete sich im Vergleich zu der ursprünglichen Gruppe der Kfz-Servicemechaniker dadurch aus, dass sie mehr Freude bei der Arbeit empfand, insgesamt die Arbeit als bedeutsamer für ihr Leben einschätzte und weniger Probleme im Berufsschulunterricht hatte.

41 Diese wurden detailliert im ersten und zweiten Zwischenbericht dargestellt.

Merkmal (Item)	z	p
Im Betrieb bekomme ich vielseitige Aufgaben	-0,747	0,455
Im Betrieb mache ich jeden Tag das Gleiche	-0,878	0,380
Schulnote Mathematik	-0,332	0,740
Benachteiligung ⁴²	-0,008	0,993
Ich löse auch komplizierte Probleme mit Diagnose- und Messgeräten	-1,381	0,167
Es interessiert mich, was in der Berufsschule unterrichtet wird	-1,421	0,155
Ich erhalte eine besondere Förderung	-0,399	0,690
Anzahl der Werkstattmitarbeiter	-1,012	0,311
Was ich nicht verstehe, erklärt mir der Meister	-0,593	0,553
Ich darf bei interessanten Aufgaben mitarbeiten	-0,726	0,468
Ich bekomme Aufgaben zur selbstständigen Bearbeitung	-1,095	0,273
Ich möchte beruflich weiter kommen, als die meisten meiner Bekannten	-0,009	0,993
Ich beschaffe mir Bücher, um mehr über Fahrzeugtechnik zu lernen	-1,693	0,91
Wenn ich eine Aufgabe habe, will ich sie auch gut machen	-0,166	0,868
Wenn ich nicht weiterkomme, frage ich sofort den Ausbilder	-0,167	0,867
Wenn es etwas zu tun gibt, mach ich es auch ohne Aufforderung	-0,652	0,514
Wenn etwas schief geht, sage ich mir: Jetzt erst recht	-1,742	0,082
Ich habe öfter Probleme mit dem Gesellen/Meister	-0,053	0,957
Ich habe öfter Probleme mit dem Lehrer/der Lehrerin	-1,201	0,230
Was im Betrieb verlangt wird, überfordert mich häufig	-0,116	0,908
Ich arbeite im Betrieb mit Diagnosegerät und Computer	-0,183	0,855

Tab. 18: Merkmale, für die keine Selektionseffekte bei der Zweiteilnahme von Kfz-Servicemechanikern anzunehmen sind, Ergebnisse des Mann-Whitney-Tests

42 Zum Begriff der Benachteiligung siehe die Abschnitte 4.5 und 2.4.

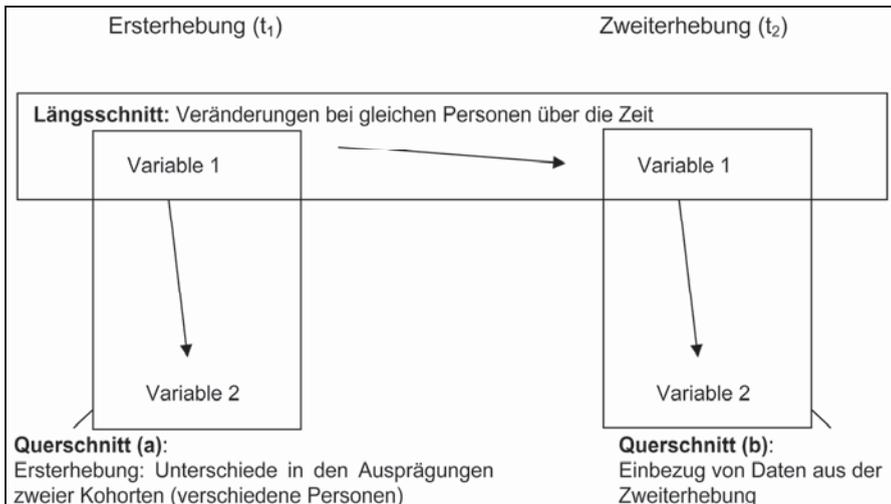


Abb. 13: Analyseschema der Datenauswertung

Die Analysen im Querschnitt (b) können die Entwicklungen in den Angaben aller drei einbezogenen Kohorten nachvollziehbar machen (Einstellungsjahrgang 2004 bis 2006). Beispielsweise wurde untersucht, ob sich die Zusammensetzung der Kfz-Service-Mechaniker-Kohorten in den drei Jahren verändert hat, ob also die angestrebte Zielgruppe im ersten Einstellungsjahr besser erreicht werden konnte als in den folgenden Einstellungsjahren (vgl. Abschnitt 7.1.3).

5.1.3 Interpretation der Selektionseffekte

Häufig werden Selektionseffekte dahin gehend interpretiert, dass sich Personen mit bestimmten Merkmalen eher gegen eine Teilnahme an Befragungen entscheiden. Beispielsweise ist in zahlreichen Untersuchungen belegt, dass ältere Menschen, Frauen sowie Personen mit einem niedrigeren Status die Teilnahme an Befragungen überdurchschnittlich verweigern (vgl. Bortz/Döring 2006, S. 73). Auch nehmen erfolgreiche Personen tendenziell eher teil, als erfolglose (vgl. Kuhnke 2005). Im Falle der hier vorgenommenen Längsschnittuntersuchung war die Stichprobe jedoch kaum durch aktive Verweigerungen verzerrt, da die Befragung durch die Berufsschullehrer realisiert worden war. Stattdessen lag eine Besonderheit darin, dass eine systematische Selektion definitiv bekannt war: Die bei der Zweiterhebung erreichte Stichprobe war nicht nur um neutrale Ausfälle wegen zufälliger Nicht-Erreichbarkeit reduziert, sondern ebenfalls sys-

tematisch um die Ausbildungsabbrecher (siehe Abb. 14). Dieser systematische Anteil konnte quantitativ beziffert werden, indem die Abbrecherquote aus dem Einstellungsjahr 2004 (Kohorte 2004) als Schätzer zugrunde gelegt wurde. Sie lag bei 14 %, sodass eine systematische Reduktion der Population in der Zweiterhebung um etwa 14 % unterstellt werden konnte (retrospektive Berechnung, siehe Musekamp u. a. 2006, S. 55).

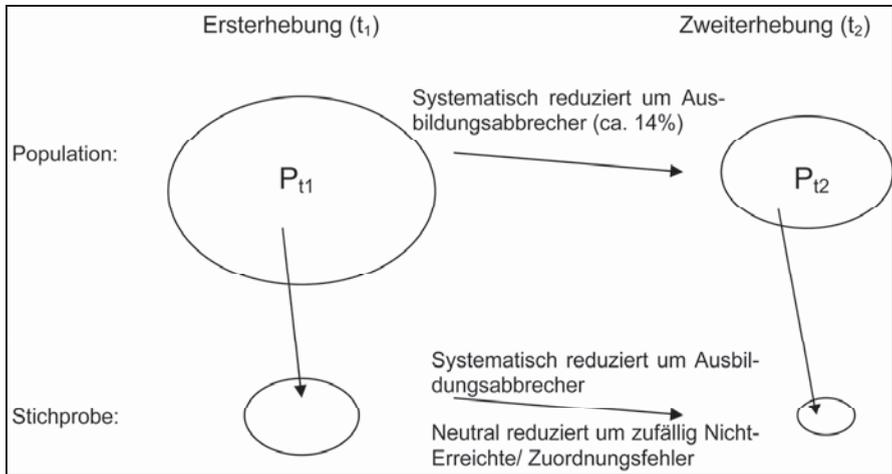


Abb. 14: Schematische Darstellung von Population und Stichprobe der Kfz-Service-mechaniker

Aus dieser besonderen Situation waren Einschätzungen darüber möglich, welche Merkmale der Auszubildenden bzw. der Ausbildungssituation verstärkt mit Ausbildungsabbrüchen im Zusammenhang standen. Unter der Annahme, dass sich Effekte der zufällig selektierten Auszubildenden ausglich (z. B. durch Krankheit am Erhebungstag oder falsche Zuordnungen), und dass aktive Verweigerungen aufgrund der Durchführung über die Lehrer nicht stattgefunden haben, kann man davon ausgehen, dass Unterschiede zwischen der Substichprobe der „Einmalig-teilnehmenden“ und der der „Zweimalig-teilnehmenden“ zu einem beträchtlichen Teil auf die systematische Selektion „Ausbildungsabbruch“⁴³ in der Population zurückzuführen waren. Anders ausgedrückt ließen

43 Obwohl Ausbildungsabbruch in der Regel als eine schlechte Entwicklung gewertet wird, muss dies nicht zwangsläufig so sein. Ein Ausbildungsabbruch kann aus Problemen resultieren und in Arbeitslosigkeit enden, er kann jedoch auch aus einer Entscheidung des Auszubildenden geschehen, die eine Verbesserung seiner Situation nach sich zieht, bspw. wenn der Jugendliche ei-

sich aus dem Vergleich der beiden Gruppen Faktoren identifizieren, die die Wahrscheinlichkeit eines Ausbildungsabbruchs unter Kfz-Servicemechanikern bzw. Kfz-Mechatronikern erhöht haben.

Unter diesem Blickwinkel interessiert besonders der allgemeinbildende Schulabschluss der Auszubildenden. Kann man tatsächlich davon ausgehen, dass Jugendliche mit einem Hauptschulabschluss 10A oder darunter schlechtere Ausbildungsleistungen zeigen, als Jugendliche mit einem besseren Schulabschluss? Dies unterstellt das Zuordnungskriterium „Schulabschluss“, nach dem in der Regel entschieden wird, welcher Jugendliche einen Vertrag als Kfz-Servicemechaniker bzw. als Kfz-Mechatroniker erhält. Das Kriterium ist jedoch nur dann sinnvoll, wenn Jugendliche mit einem höheren allgemeinbildenden Schulabschluss häufiger an der Zweiterhebung teilnehmen, weil sie ihre Ausbildung nicht so häufig abbrechen wie Auszubildende mit einem niedrigeren Schulabschluss. Dies konnte aber weder für Kfz-Servicemechaniker noch für Kfz-Mechatroniker bestätigt werden: Einmalig- und Zweimalig-teilnehmende unterscheiden sich nicht in Bezug auf ihren Schulabschluss (siehe für die Kfz-Servicemechaniker Abb. 15). Es muss demnach davon ausgegangen werden, dass die Höhe des Schulabschlusses nicht mit der Wahrscheinlichkeit im Zusammenhang stand, dass ein Kfz-Servicemechaniker seine Ausbildung abbrach. Dieses Ergebnis hat nicht nur Auswirkungen auf die Repräsentativität der Ergebnisse, es stellt vor allem das Selektionskriterium „Schulabschluss“ für die Zuordnung zwischen den Berufen Kfz-Servicemechaniker und Kfz-Mechatroniker infrage.

Während die These verworfen werden musste, dass Jugendliche mit schwachen allgemeinen Schulabschlüssen seltener als Kfz-Auszubildende erfolgreich waren, konnte eine andere These aus der Forschung zum Ausbildungsabbruch im Rahmen des Kfz-Servicemechaniker-Projekts bestätigt werden: Seit Jahren wird als eine mögliche Ursache für Ausbildungsabbrüche das Alter der Jugendlichen zum Einstellungszeitpunkt in Betracht gezogen. Unterstellt wird, „dass mit steigendem Alter eine Veränderung der Anspruchshaltung, der Motivationsstruktur und der Beurteilung der Ausbildung einhergeht“ (Bohlinger 2003, S. 44), die dann zu erhöhten Ausbildungsabbrüchen führt. Für Kfz-Servicemechaniker wie für Kfz-Mechatroniker war dies im Ergebnis ablesbar: Je geringer das Alter der Kfz-Aus-

nen besser passenden Ausbildungsplatz finden konnte. Dieser positive „Ausbildungsabbruch“ wird in der gespannten Ausbildungssituation der Zielgruppe jedoch deutlich seltener sein, als negativ zu bewertende. Kontrollieren lässt sich dies jedoch nicht, da die Ursachen von Ausbildungsabbrüchen nicht Teil der Erhebungen waren.

zubildenden, desto höher war die Wahrscheinlichkeit, dass sie nicht von einem Ausbildungsabbruch betroffen waren (siehe Abschnitt 5.1.2).

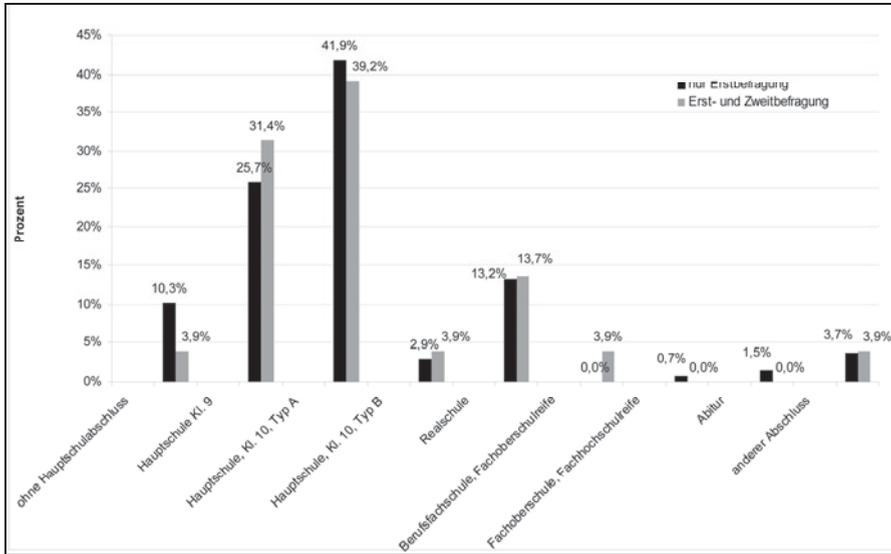


Abb. 15: Höchster allgemeinbildender Schulabschluss von Teilnehmern und Nicht-Teilnehmern an der Zweitbefragung im Vergleich

Im Abschnitt 5.1.2 wurde außerdem deutlich, dass andere, eher weiche Merkmale tendenziell besser als der Schulabschluss vorhersagen konnten, ob ein Jugendlicher besser im zweijährigen oder im dreieinhalbjährigen Beruf aufgehoben war. Jugendliche, die beispielsweise die Aussage „ich freue mich morgens zur Arbeit zu gehen“ stark bejahten, hielten Ihre Ausbildung tendenziell eher bis zum Ende durch, als Jugendliche ohne Freude bei der Arbeit. Gleiches galt für Jugendliche, die der Aussage „in der Berufsschule komme ich gut mit“ zustimmten, oder die angaben, dass das Betriebsklima gut sei.

Die vorgenommene Interpretation der Selektionseffekte legt folgende Schlussfolgerung nahe: Wenn schon eine Zuordnung von Jugendlichen entweder zum Beruf Kfz-Mechatroniker oder zum Kfz-Servicemechaniker nötig ist, dann ist eine Orientierung am Schulabschluss oder an den Noten der Jugendlichen nicht sinnvoll. Einen höheren prognostischen Wert für die Unterscheidung von Kfz-Servicemechanikern und Kfz-Mechatronikern versprechen weichere Kriterien, etwa die Frage, ob der Auszubildende mit Freude bei der Arbeit ist oder ob die

Arbeit einen wichtigen Stellenwert im Leben des Jugendlichen einnimmt. Auch die Leistung in der Berufsschule ist von Relevanz. All diese Indikatoren lassen sich jedoch nur sehr schwer oder, wie die Leistung in der Berufsschule, überhaupt nicht im Vorfeld einer Ausbildung erheben. Auch aus diesem Grund ist es nötig, durch eine konsequente Anwendung der Durchstiegsgarantie eventuelle Fehlzunordnungen zu Beginn der Ausbildung wieder auszugleichen.

5.2 Die persönliche Entwicklung von Kfz-Service-mechanikern

Duale Berufsausbildung hat nicht nur den Anspruch, die fachliche Entwicklung von Jugendlichen hin zu beruflicher Handlungsfähigkeit und damit zu Beschäftigungsfähigkeit zu fördern. Ziel ist gleichzeitig, die Persönlichkeit der Auszubildenden durch sinnstiftende Mitarbeit an gesellschaftlich relevanten Prozessen zu stärken. Ob eine Persönlichkeitsentwicklung in einem umfassenden Sinn – wie sie z. B. bei Häfeli, Kraft und Schallberger (1988) oder bei Hoff, Lempert und Lappe (1991) konzeptualisiert wurde – auch bei Kfz-Service-mechaniker-Projekten nicht erfassen. Jedoch wurden schlaglichtartig einige Fragen zu Verhaltensbereichen von Auszubildenden gestellt, die im Kfz-Service von Bedeutung sind⁴⁴. In der Ersterhebung konnte bereits festgestellt werden, dass sich Kfz-Service-mechaniker zu Beginn der Ausbildung bezüglich ihres Verhaltens kaum von Kfz-Mechatronikern unterscheiden (vgl. Musekamp u. a. 2006, S. 102).

Verschiedene Selbsteinschätzungen der Auszubildenden Kfz-Service-mechaniker und Kfz-Mechatroniker im Längsschnitt sollen im Folgenden die Frage beantworten, ob sich die Wahrnehmung der Auszubildenden in Bezug auf verschiedene Bereiche in jeweils berufsspezifischer Weise verändert hat. Diese Veränderungen in der Wahrnehmung können grundsätzlich verschiedene Ursachen haben, die entweder in der Person des Befragten, in dessen Umgebung oder aber in einer Kombination aus beidem liegen. Wie in Abschnitt 5.1.1 dargestellt, kann eine abschließende Einschätzung zur persönlichen Entwicklung nicht getroffen wer-

44 Es ist zu beachten, dass derartige Fragen leicht eine Antworttendenz zur sozialen Erwünschtheit provozieren, d.h. dass die Auszubildenden nicht so antworten, wie sie sich selber einschätzen, sondern in einer Weise, wie sie sich selber gerne sehen würden bzw. von der sie glauben, dass sie einen guten Eindruck macht. Daher geben die Fragen einen Eindruck von bestimmten Merkmalsbereichen wie z. B. Motivation, Eigenständigkeit, Qualitätsbewusstsein usw., der nur durch das „Ins-Verhältnis-setzen“ mit einer Kontrollgruppe (Kfz-Mechatroniker) zu interpretieren ist.

den, da Ausbildungsbedingungen und persönliche Entwicklung nicht unabhängig voneinander erhoben werden konnten. Allerdings sind die Erhebungsdaten dazu geeignet, einige Hintergründe aufzudecken und Hinweise zu Einflussbedingungen für die persönliche Entwicklung zu geben.

5.2.1 Verhalten und Einstellungen von Kfz-Service-Mechanikern im Betrieb

Das Verhältnis von Selektions- und Sozialisierungseffekten lässt sich sehr gut an Fragen zur Motivation und Selbstständigkeit bei der Arbeit verdeutlichen. Diese Merkmale wurden erhoben, weil sie von Betrieben als wichtig eingeschätzt werden und diese somit für den Erfolg der Ausbildung von Bedeutung sind (vgl. z. B. Ehrenthal u. a. 2005).

Kfz-Service-Mechaniker, welche mehr Freude an der Arbeit hatten, nahmen auch verstärkt an der Zweiterhebung teil und hatten seltener die Ausbildung abgebrochen (vgl. Abschnitt 5.1.1). Außerdem konnte festgestellt werden, dass diejenigen Kfz-Service-Mechaniker, die auch an der Zweiterhebung teilgenommen hatten, der Aussage „Ich freue mich, morgens zur Arbeit zu gehen“ signifikant stärker zustimmten, als die zweimal teilnehmenden Kfz-Mechatroniker (Ersterhebung, siehe Abb. 16).

Es stimmten jedoch sowohl Kfz-Service-Mechaniker als auch Kfz-Mechatroniker in der Zweiterhebung der Aussage „Ich freue mich morgens zur Arbeit zu gehen“ häufig weniger zu als noch zu Beginn der Ausbildung. Unter den Kfz-Service-Mechanikern waren es nur noch 27 % und unter den Kfz-Mechatronikern lediglich 11 %. Bezüglich der Motivation der Auszubildenden ließ sich demnach feststellen, dass sich die anfängliche Euphorie bei der Arbeit deutlich abgeschwächt hatte (siehe Abb. 20). Dieser Verlauf der Motivation von Auszubildenden mit fortschreitender Ausbildungsdauer ist relativ typisch.

Außerdem entwickelten sich die Auszubildenden während der Ausbildung laut eigenen Angaben in Richtung einer stärkeren Selbstständigkeit. Stimmten die Kfz-Service-Mechaniker in der ersten Erhebung der Aussage „Wenn ich nicht weiterkomme, frage ich sofort den Ausbilder“ noch zu 48 % voll und zu 42 % ziemlich zu, nahmen diese Werte in der Zweiterhebung auf 31 % (voll) und 32 % (ziemlich) ab. Dies vollzog sich für Kfz-Mechatroniker analog, sodass sich am Ende der Ausbildung eine Verteilung ergab, wie sie in Abb. 18 dargestellt ist. Die Unterschiede zwischen beiden Berufen waren nicht signifikant.

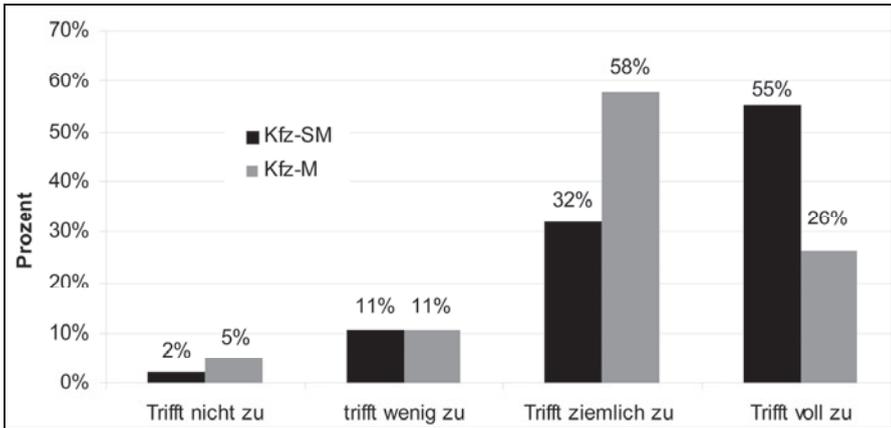


Abb. 16: Angaben zur Aussage „Ich freue mich morgens zur Arbeit zu gehen“, Ersterhebung, zentrale Stichprobe ($n_{Kfz-SM}=51$, $n_{Kfz-M}=39$)

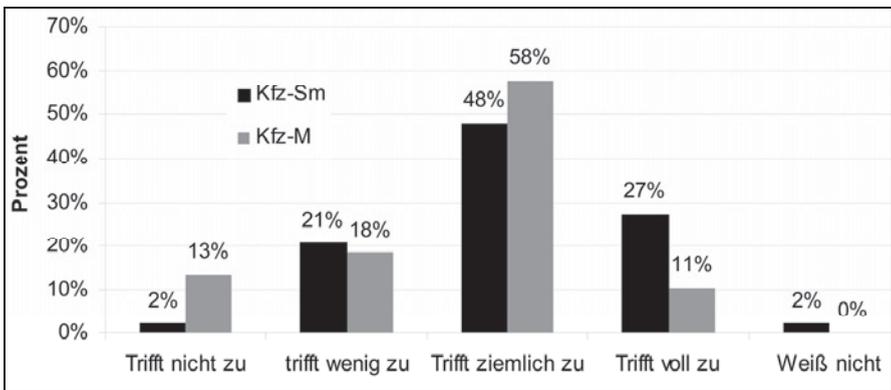


Abb. 17: Angaben zur Aussage „Ich freue mich morgens zur Arbeit zu gehen“, Zweiterhebung, zentrale Stichprobe ($n_{Kfz-SM}=51$, $n_{Kfz-M}=39$)

Zu allen übrigen Merkmalen, die bezüglich der Einstellung von Kfz-Servicemechanikern und Kfz-Mechatronikern im Betrieb erhoben wurden, lassen sich keine Veränderungen in den Angaben der Auszubildenden feststellen. Dies betraf sowohl die Aussagen zu Qualität und Kundenorientierung oder zur Eigeninitiative, als auch zum Verhalten bei auftauchenden Problemen. Das bedeutet, dass sich die Angaben der Kfz-Servicemechaniker im zeitlichen Verlauf und im Vergleich zu den Kfz-Mechatronikern kaum verändert hatten. Wenn sie sich doch veränderten, so verlief diese Entwicklung analog zu derjenigen der Kfz-Mecha-

troniker. Lediglich bezüglich eines einzigen Merkmals gab es eine Ausnahme: Der Aussage „die Arbeit ist für mich der wichtigste Lebensinhalt“ stimmten die Kfz-Servicemechaniker schon in der Erstbefragung signifikant häufiger zu als die Kfz-Mechatroniker. Dieser hohe Stellenwert der Arbeit blieb im Zeitvergleich den Kfz-Servicemechanikern erhalten, während es bei den Kfz-Mechatronikern zu einer signifikanten Abnahme des Stellenwertes von Arbeit kam.

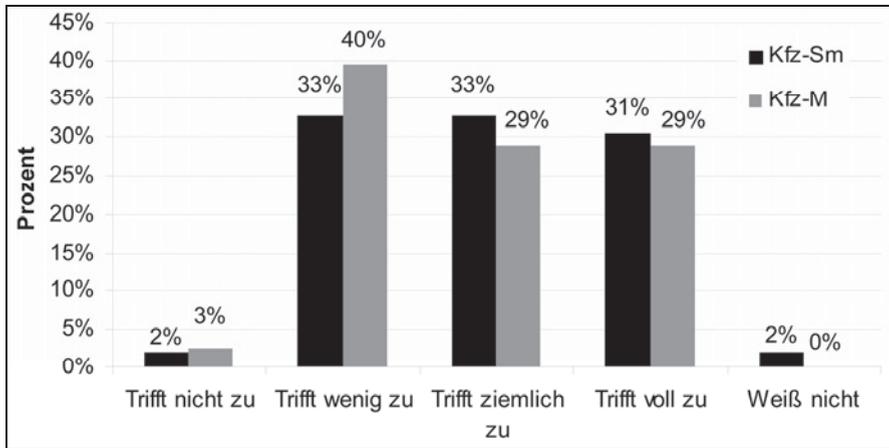


Abb. 18: Angaben zur Aussage „Wenn ich nicht weiterkomme, frage ich sofort den Ausbilder“
Zweiterhebung, zentrale Stichprobe ($n_{Kfz-Sm}=51, n_{Kfz-M}=39$)

5.2.2 Soziale Probleme und Pünktlichkeit

Anders als bei den Einstellungen der Auszubildenden bezüglich der Arbeit im Betrieb kam es im Hinblick auf soziale Verhaltensweisen zu bemerkenswerten Entwicklungen über die Ausbildungszeit. Diese ließen sich sowohl bei Kfz-Mechatronikern als auch bei Kfz-Servicemechanikern ausmachen.

In Abschnitt 5.1.2 wurde ausgeführt, dass das Betriebsklima in der Erstbefragung von denjenigen Kfz-Servicemechanikern deutlich besser eingeschätzt wurde, die anschließend auch vermehrt an der Zweitbefragung teilnahmen. Während der Ausbildung nahm die positive Einschätzung der Stimmung in der Werkstatt jedoch signifikant ab. Stimmten die Kfz-Servicemechaniker der Aussage, das „Betriebsklima stimmt“ bei der Erstbefragung noch zu 77 % voll zu, sind

nach knapp zwei Jahren nur noch 56 % dieser Meinung. Unter den Kfz-Mechatronikern war diese Entwicklung nicht signifikant.

Sucht man nach den Ursachen einer solchen Abkühlung im Betriebsklima, so wird man jedoch eher bei den Kfz-Mechatronikern fündig als bei den Kfz-Servicemechanikern. Während Kfz-Servicemechaniker schon zu Beginn der Ausbildung ausgesprochen pünktlich waren und dies im Verlauf der Ausbildung laut eigenen Angaben auch so blieb, nahm die Pünktlichkeit bei den Kfz-Mechatronikern stark ab: Nur noch 62 % statt zu Beginn 87 % der Kfz-Mechatroniker kamen täglich rechtzeitig zur Arbeit (vgl. Abb. 19).

Ähnlich verhielt es sich mit der Aussage „Ich habe öfters Probleme mit dem Meister oder mit Gesellen“. Während Kfz-Mechatroniker im Verlauf der Ausbildung seltener zu der Einschätzung kamen, dass es gar keine Probleme mit Gesellen und Meistern gibt, veränderte sich unter den Kfz-Servicemechanikern die ausgesprochen positive Ansicht aus der Erstbefragung nicht signifikant.

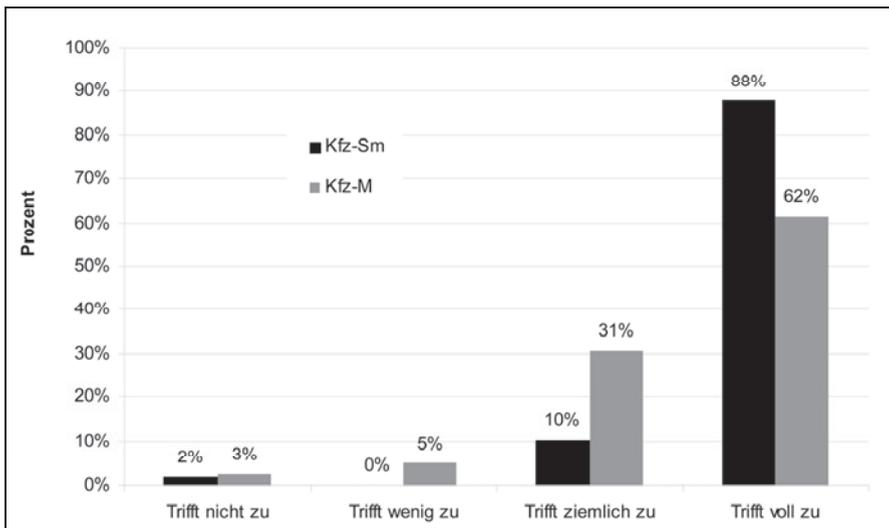


Abb. 19: Angaben zur Aussage „Ich komme jeden Tag pünktlich in den Betrieb“, Zweiterhebung

Die Einstellung zu Arbeit und Kollegen bei Kfz-Servicemechanikern und Kfz-Mechatronikern entwickelt sich weitgehend identisch.

Dies betrifft sowohl die Aussagen zu Qualität, Kundenorientierung oder zur Eigeninitiative als auch zum Verhalten bei auftauchenden Problemen. Das bedeutet, dass sich die Angaben der Kfz-Servicemechaniker während der Ausbildungszeit und im Vergleich zu den Kfz-Mechatronikern kaum verändern. Wo sie sich doch verändern, verläuft die Entwicklung entsprechend jener der Kfz-Mechatroniker. Es zeigt sich, dass der enorm hohe Stellenwert von Arbeit bei Kfz-Servicemechanikern im Gegensatz zur Einschätzung der Kfz-Mechatroniker über die Ausbildungszeit konstant geblieben ist.

Unterschiede in der Entwicklung von Kfz-Servicemechanikern und Kfz-Mechatronikern gibt es lediglich bezüglich der Themen „Probleme mit Kollegen“ und „Pünktlichkeit im Betrieb“. Zu beiden gaben die Kfz-Servicemechaniker positivere Bewertungen als ihre Kollegen ab.

5.2.3 Vergleich von Selbst- und Fremdbild der Kfz-Servicemechaniker

Ziel der Befragung von Kfz-Servicemechanikern und ihrer Ansprechpartner im Betrieb war nicht nur die Erhebung von Fakten und realisierten Handlungen, auch die Einstellungen und Wahrnehmungen der Akteure wurden schlaglichtartig erhoben. Bereits bei Musekamp u. a. (2006, S. 102) wurde gezeigt, dass die Kfz-Servicemechaniker ähnlich wie ihre Kfz-Mechatroniker-Kollegen zu Beginn der Ausbildung ein ausgesprochen positives Selbstbild gezeichnet hatten. Dieses Ergebnis steht im Einklang mit einer Reihe theoretischer Konzepte wie auch empirischer Belege zur menschlichen Selbstwahrnehmung. So fassen Dauenheimer, Stahlberg, Frei und Petersen zusammen (2002, S. 160), dass die meisten Menschen ein positives Bild von sich selbst haben und erklären dies mit dem empirisch häufig nachgewiesenen „above-average-Effekt“, welcher die Tendenz beschreibt, „die eigene Person als überdurchschnittlich wahrzunehmen“ (S. 160).

Dieser Effekt war auch in der Ersterhebung feststellbar. Kfz-Servicemechaniker und ihre Ausbilder wurden unabhängig voneinander zu zentralen Einstellungen des Auszubildenden befragt. Dabei wurde deutlich, dass das Selbstbild der auszubildenden Kfz-Servicemechaniker z. B. in Bezug auf ihr Qualitätsbewusstsein

deutlich besser war als der Eindruck der Betriebsinhaber bzw. Ausbilder (siehe Abb. 20). Während 68 % der Auszubildenden angaben, Qualität sei ihnen sehr wichtig, bescheinigten dies nur gut 26 % der befragten Betriebe ihrem jeweiligen Auszubildenden.

Ähnliches galt für eine Frage, die auf die Bewertung der Eigeninitiative der Auszubildenden im Betrieb abzielte. Dazu sollten die Auszubildenden für sich selbst und die Ausbilder für ihre Auszubildenden bewerten, ob sie auch Aufgaben ohne eine explizite Aufforderung übernehmen. Während knapp die Hälfte der Kfz-Servicemechaniker dieser Aussage voll zustimmte, waren es unter den Ausbildern weniger als 20 % (siehe Abb. 21).

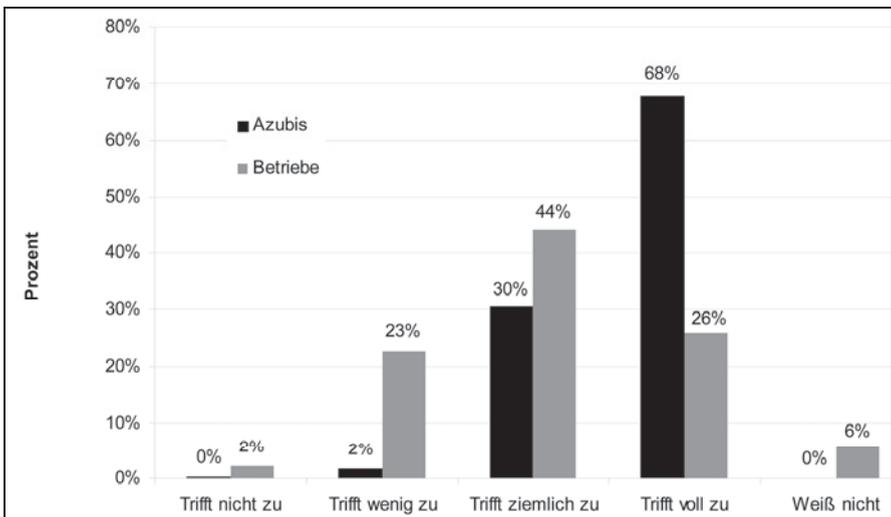


Abb. 20: Angaben zur Aussage „Qualität ist ihm (bzw. mir) sehr wichtig“ Selbst- und Fremdeinschätzung von Auszubildenden

Kruger und Dunning (1999) nehmen an, dass die Selbstüberschätzung von Personen, die (bisher) kaum Fähigkeiten auf dem Gebiet aufweisen, für das sie eine Selbsteinschätzung abgeben sollen, auf defizitäre Metakognitionen zurückzuführen ist. Nach dieser These kann ein Auszubildender, der noch keine genaue Vorstellung von Qualität hat, auch keine gute Einschätzung der Qualität eigener Leistungen abgeben. Sie belegen diese These anhand der Selbsteinschätzung von Versuchspersonen für Bereiche wie logischem Denkvermögen oder Grammatikkenntnissen, die deutlich realistischer ausfielen, nachdem ein Trainingspro-

gramm absolviert worden war. Somit ist anzunehmen, dass auch die Selbsteinschätzungen der Kfz-Serviceleistungen sich den Einschätzungen der Betriebsinhaber angleichen, wenn sie über bessere Fähigkeiten und Fertigkeiten im Kfz-Service verfügen.

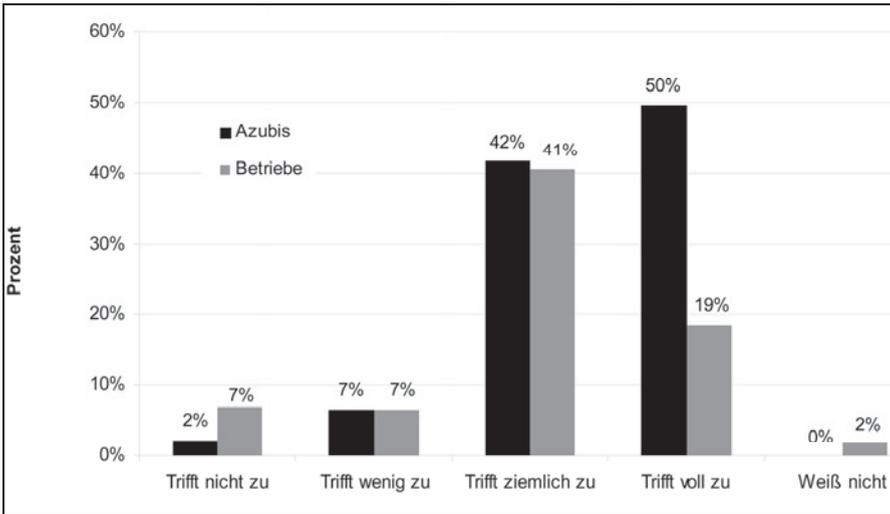


Abb. 21: Angaben zur Aussage „Wenn es etwas zu tun gibt, macht der Kfz-Sm (bzw. mache ich) es ohne Aufforderung“ Selbst- und Fremdeinschätzung von Auszubildenden

Ein erster Hinweis auf dieses Phänomen ging bereits aus der Ersterhebung hervor. Auszubildende wie Ausbilder schätzten Umstände ein, die nicht die Person des Kfz-Serviceleiters selbst betrafen, sondern einen Umgebungsparameter, der vermutlich keinen Zusammenhang mit dem Selbstwert des Auszubildenden aufwies. Auch dort sollten sich die Einschätzungen der Auszubildenden von denen der Ausbilder wegen unterschiedlicher Einsichten in das Arbeitsfeld unterscheiden. Dies traf wie erwartet zu (siehe Abb. 22). Kfz-Serviceleistungen empfanden die ihnen übertragenen Aufgaben als vielseitiger als ihre Ausbilder, die bereits eine größere Menge an Aufgaben kannten und beherrschten, und so die Aufgaben der Auszubildenden nicht als so vielseitig einschätzen.

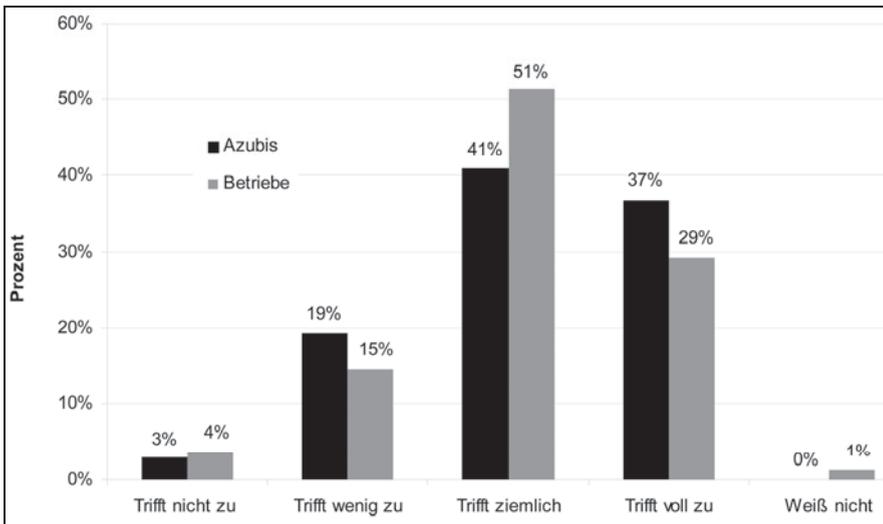


Abb. 22: Angaben zur Aussage „Der Kfz-Sm bekommt (bzw. ich bekomme) vielseitige Aufgaben“
Selbst- und Fremdeinschätzung von Auszubildenden

Nach der Zweiterhebung unter den Auszubildenden ließ sich ein Indiz für einen Zuwachs an realistischen (Selbst-) Einschätzungen aufseiten der Kfz-Service-mechaniker während der Ausbildung finden. Zwar konnte nicht ermittelt werden, ob sich die Einschätzungen der Ausbilder zu ihren Auszubildenden über die Zeit verändert hatten, da unter den Betrieben nur eine Erhebung stattfinden konnte⁴⁵. Dennoch kann anhand der Zweiterhebung unter Kfz-Servicemechanikern und Kfz-Mechatronikern eine vorsichtige Einschätzung darüber abgegeben werden, ob sich das Selbstbild der Auszubildenden dem Fremdbild der Betriebsinhaber eher angleicht oder nicht.

Im Großen und Ganzen ließ sich Kruger und Dunnings These der Angleichung von Fremd- und Selbsteinschätzung von Auszubildenden im Zuge der Ausbildung für die in diesem Abschnitt betrachteten Merkmale bestätigen, jedoch mit deutlichen Unterschieden zwischen Kfz-Servicemechanikern und Kfz-Mechatronikern. Einer Meinung waren sich die Vertreter beider Berufe hinsichtlich eines außerhalb ihrer Person liegenden Merkmals wie der „Vielseitigkeit von Arbeits-

45 Auch wurden im Kfz-Servicemechaniker-Projekt nur Ausbilder von Kfz-Servicemechanikern befragt, deren Aussagen eigentlich nicht mit den Aussagen der Kfz-Mechatroniker verglichen werden dürften.

aufgaben“. Stimmten Kfz-Mechatroniker zu Beginn der Ausbildung noch zu 42 % voll zu, dass sie vielfältige Aufgaben wahrnehmen würden, waren es in der zweiten Befragung nur noch 33 %. Bei den Kfz-Servicemechanikern war die Abnahme vergleichbar. Dort stimmten erst 52 % und beim zweiten Mal noch 40 % zu, wodurch sich beide Berufsgruppen den Einschätzungen der Ausbilder annäherten.

Bei anderen Merkmalen unterschieden sich beide Ausbildungsberufe jedoch deutlich. Zwar nahm die Bewertung der Höhe des eigenen Engagements bei der Arbeit tendenziell in beiden Berufen ab und näherte sich damit wiederum eher der Einschätzung der Ausbilder an. Jedoch geschah dies bei den Kfz-Mechatronikern bei der zweiten Befragung von 49 auf 32 % in deutlich stärkerem Ausmaß als bei den Kfz-Servicemechanikern, die beim zweiten Mal statt in 62 in 60 % der Fälle voll zustimmten. In Bezug auf die Aussage „Qualität ist mir wichtig“ war sogar eine gegenläufige Tendenz zu beobachten. Kfz-Servicemechaniker stimmten der Aussage in der zweiten Befragung mit 77 % gut 6 %-Punkte stärker zu, als beim ersten Mal. Die Kfz-Mechatroniker dagegen näherten sich der Einschätzung ihrer Ausbilder an, wenn auch in einem sehr geringen Umfang (Erstbefragung: 74 %, Zweitbefragung: 74 % volle Zustimmung).

Diese Analysen sind aus den genannten Gründen sehr vorsichtig zu interpretieren, geben aber Hinweise darauf, dass sich die Diskrepanz zwischen der objektiven Realität und der wahrgenommenen Realität während der Ausbildungszeit verringerte. Warum dies bei Kfz-Servicemechanikern in geringerem Maße der Fall war als bei Kfz-Mechatronikern, kann nicht abschließend beantwortet werden (vgl. 5.1.1).

6 Einschätzungen von Kfz-Service mechanics zu Schule und Betrieb

6.1 Einschätzungen zur Berufsschule

Der Situation in den Berufsschulen wurde im Rahmen der Untersuchung besondere Aufmerksamkeit gewidmet, weil Kfz-Service mechanics gerade dort auf fördernde oder hemmende Entwicklungsbedingungen stoßen bzw. gerade dort durch pädagogische Maßnahmen besonders gefördert werden können.

Schon im Querschnitt der Einschätzungen von Kfz-Service mechanics zur eigenen Leistung in der Schule wurde deutlich, dass sich diese im Vergleich zu den Kfz-Mechatronikern eher überfordert fühlten (2006, ab S. 110). Diese Überforderung in der Schule war dabei nur für die Kfz-Service mechanics ein bedeutsamer Faktor für die Wahrscheinlichkeit eines Ausbildungsabbruchs. In Abschnitt 5.1.2 wurde gezeigt, dass Kfz-Service mechanics mit einem erhöhten Überforderungsempfinden in der ersten Befragung seltener an der zweiten Befragung teilnahmen. Während der Ausbildung fühlten sich die Auszubildenden beider Berufe zunehmend überfordert, wenngleich diese Entwicklung unter den Kfz-Service mechanics stärker war: Mit 19 Kfz-Service mechanics stimmte ein großer Teil der 46 Antwortenden der Aussage „In der Schule komme ich gut mit“ in der zweiten Welle weniger zu, als in der ersten. Nur 4 empfanden eine Verbesserung während in 23 Fällen keine Veränderung über die Zeit festzustellen war. Bei den Kfz-Mechatronikern zeigte sich bei elf von 38 Antwortenden eine negative Entwicklung, während 23 den gleichen Wert angaben wie in der ersten Untersuchung und vier Befragte in der Schule sogar besser mitkamen als noch vor eineinhalb Jahren (siehe Tabelle 20).

Eine ähnliche Entwicklung ist bei den Kfz-Service mechanics bzgl. der Unterrichtszeit zu erkennen. Bei der Frage „Meistens reicht mir die Unterrichtszeit“ gab es bei Kfz-Service mechanics eine signifikante Veränderung über der Ausbildungszeit: eine zunehmende Tendenz zur Überforderung. Durch die gleichzeitige Wirkung von Selektions- und Sozialisierungseffekten unterscheiden sich die „Durchhalter“ beider Berufe jedoch weder zu Beginn noch am Ende der Ausbildung signifikant voneinander. Diese zunächst paradox klingenden Befunde lassen sich mithilfe Abb. 23 gut nachvollziehen. Mithilfe dieser wird ersichtlich, dass die Kfz-Service mechanics mit einem höheren Überforderungsempfinden eher die Ausbildung abbrechen, die Kfz-Mechatroniker jedoch nicht. Dadurch lagen

Kfz-Servicemechaniker und Kfz-Mechatroniker in der Längsschnittstichprobe näher zusammen und entwickelten sich dann über die Zeit gemeinsam in Richtung einer zunehmenden Überforderung in der Berufsschule. Bei Kfz-Servicemechanikern vergrößerte sich das Überforderungsempfinden lediglich etwas schneller als bei den Kfz-Mechatronikern.

Vertrag			N	Prozent
Kfz-Sm	In der Schule komme ich gut mit	Negative Entwicklung	19	41,3 %
		Positive Entwicklung	4	8,7 %
		Konstant	23	50,0 %
		Gesamt	46	100,0 %
Kfz-M	In der Schule komme ich gut mit	Negative Entwicklung	11	28,9 %
		Positive Entwicklung	4	10,5 %
		Konstant	23	60,1 %
		Gesamt	38	100,0 %

Tab. 19: Zunehmendes Empfinden einer Überforderung bei Kfz-Servicemechanikern und Kfz-Mechatronikern

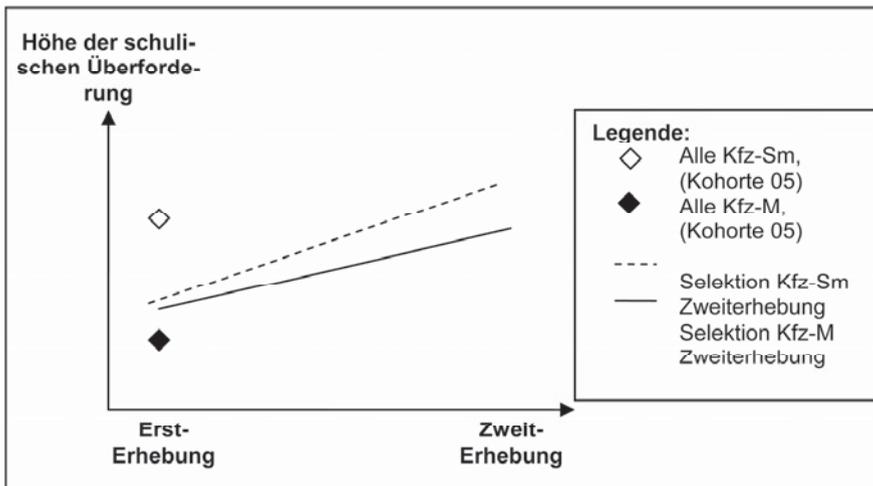


Abb. 23: Überforderungsempfinden von Kfz-Servicemechanikern und Kfz-Mechatronikern über die Ausbildungszeit, schematische Darstellung

Diese Entwicklungen wurden begleitet von einem steigenden Unbehagen der Kfz-Servicemechaniker in der Berufsschule. Der Aussage „In der Berufsschule fühle ich mich wohl“ stimmten die Kfz-Servicemechaniker in der Ersterhebung noch zu gut einem Drittel zu (36 %). In der Zweiterhebung nahm diese Zustimmung jedoch auf 18 % ab. Stattdessen erhöhten sich die Werte der Ablehnung signifikant von 8 auf 20 % (trifft wenig zu) sowie 2 auf 12 % (trifft nicht zu). Die Werte der Kfz-Mechatroniker blieben dagegen über beide Erhebungswellen nahezu konstant.

Das Gefühl der Überforderung ging in angemessener Weise mit dem Wunsch einher, stärker gefördert zu werden. So stieg im Gegensatz zu den Kfz-Mechatronikern parallel zum steigenden Unwohlsein in den Berufskollegs der Wunsch der Kfz-Servicemechaniker nach einer stärkeren Förderung (Abb. 24). Diese Förderung erhielten sie jedoch nicht. In der Zweiterhebung gaben mit 57 % weit mehr als die Hälfte der Kfz-Servicemechaniker an, gar keine besondere Förderung zu erhalten und weitere 21 % wenig.

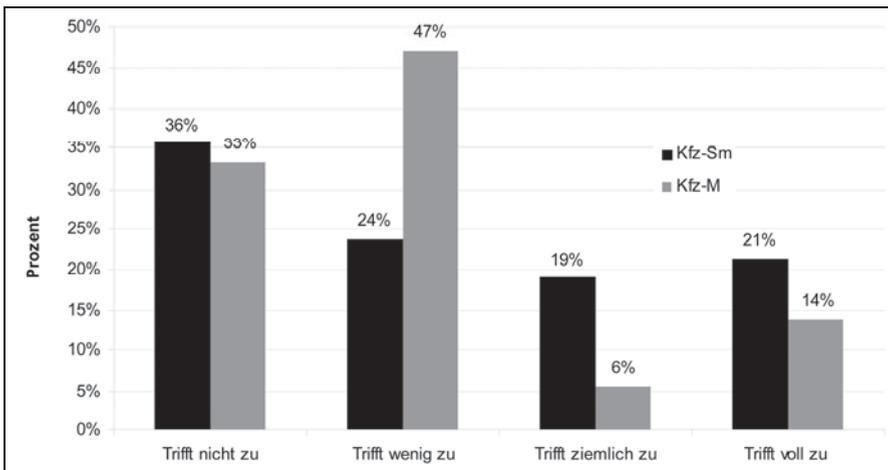


Abb. 24: Angaben zur Aussage „Ich hätte gerne mehr Förderunterricht“ Zweiterhebung ($n_{Kfz-Sm}=37$, $n_{Kfz-M}=36$)

Bei der Betrachtung dieser unterschiedlichen Entwicklungen bei Kfz-Servicemechanikern und Kfz-Mechatronikern ist noch einmal deutlich darauf hinzuweisen, dass sich beide Berufe insgesamt nur wenig unterscheiden, da es sowohl in dem

einen als auch in dem anderen große Gruppen von Auszubildenden gibt, die sich nicht oder nur wenig überfordert fühlen (siehe Abb. 25).

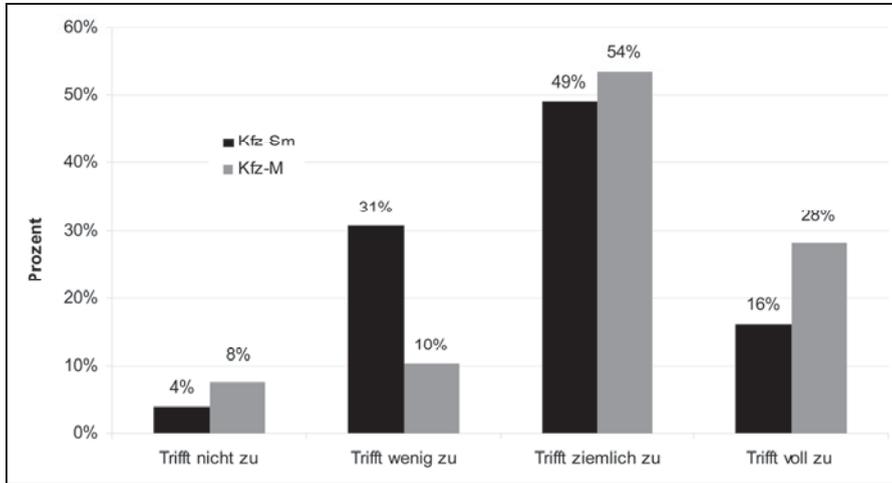


Abb. 25: Angaben zur Aussage „In der Schule komme ich gut mit“ Zweiterhebung ($n_{Kfz-Sm}=46$, $n_{Kfz-M}=38$)

Wenn nach zwei Jahren Ausbildung noch knapp zwei Drittel der Kfz-Servicemechaniker angeben, in der Berufsschule ziemlich gut (49 %) oder sehr gut (16 %) mit zu kommen (vgl. Abb. 25), dann kann dieses sehr unterschiedlich bewertet werden:

- Dieses ist ein Indikator dafür, dass durch die Kfz-Servicemechaniker-Ausbildung die erreichte Zielgruppe nicht nur Fuß fasst, sondern auch stabilisiert. Der Grundstock dafür wurde durch den niederschweligen Zugang gelegt.
- Das Ergebnis spricht für eine intensivere Betreuung von Schwächeren im Rahmen einer Ausbildung zum Kfz-Mechatroniker, insbesondere deshalb, weil es nach wie vor der Wunsch der Kfz-Servicemechaniker ist, diesen zu erlernen (vgl. hierzu die Ergebnisse aus Abschnitt 6.3). Mit einer Intensivierung der Förderperspektive innerhalb der Kfz-Mechatroniker-Ausbildung könnten Schwächere häufiger das Ziel des dreieinhalbjährigen Berufes erreichen.



**Sowohl für Kfz-Mechatroniker als auch für Kfz-Service-
mechaniker nehmen die Probleme in der Berufsschule über
die Ausbildungszeit zu.**

Dabei vergrößert sich die Schere zwischen beiden Ausbildungsberufen, sodass insgesamt von einem stärkeren Förderbedarf der Kfz-Service-mechaniker zumindest in den Berufskollegs ausgegangen werden muss. Der Mangel an einer solchen Förderung wird unter den Kfz-Service-mechanikern in zunehmendem Maße beklagt. Nichtsdestotrotz ist fest zu halten, dass knapp zwei Drittel der Kfz-Service-mechaniker dem Berufsschulunterricht auch nach zwei Jahren noch ziemlich gut folgen konnten. Kfz-Service-mechaniker nehmen also die sich ihnen eröffnete Chance wahr.

6.2 Beurteilung der Ausbildung im Betrieb

In der Ersterhebung wurden Hinweise darauf gefunden, dass die Gefahr einer zunehmenden Monotonie der Arbeit für Kfz-Service-mechaniker stärker besteht als für Kfz-Mechatroniker (Musekamp u. a. 2006, ab S. 108). Das Problem der nicht ausbildungsadäquaten Tätigkeiten ist zwar kein kfz-spezifisches (vgl. z. B. Noß/Achtenhagen 2001) und kommt nach Aussage der Praktiker auch häufig in der Ausbildung zum Kfz-Mechatroniker vor (vgl. z. B. Fallstudie 1). Allerdings wurden in den Fallstudien Befürchtungen geäußert, dass der Kfz-Service-mechaniker als ein zweijähriger Beruf eher dazu führen könnte, dass Jugendliche nicht gemäß ihrer Fähigkeiten und Fertigkeiten beschäftigt und ausgebildet, sondern lediglich als günstige Arbeitskraft zur Erledigung anspruchsloser Teilaufgaben herangezogen werden könnten:

„Ich habe eigentlich Angst, dass wir (...) ein Berufsbild geschaffen haben, mit dem wir es gut meinen mit den jungen Leuten. Auf der anderen Seite könnten die Menschen aber von dem ein oder anderen Unternehmen als preiswerte Arbeitskraft missbraucht werden“ (Fallstudie 2).

Im Querschnitt der Ersterhebung wurde festgestellt, dass sich das Monotonieempfinden der Kfz-Service-mechaniker im Vergleich zu den Kfz-Mechatronikern zu Beginn der Ausbildung nicht voneinander unterschied, auch stand die empfundene Monotonie der Arbeit nicht im Zusammenhang mit einer Teilnahme an

der Zweiterhebung⁴⁶. Da zu jenem Zeitpunkt noch vieles als neu empfunden worden sein dürfte, ist das nicht überraschend. Im Folgenden wird überprüft, ob sich das Monotonie-Empfinden der Personen in beiden Berufen im Laufe der Ausbildung unterschiedlich entwickelte. Ist dies so, dann könnte dieses ein Hinweis auf die zunehmende Beschäftigung der Auszubildenden mit wenig anspruchsvollen und eintönigen Arbeitsaufgaben sein.

Eine signifikante Entwicklung hin zu mehr Monotonie-Empfinden im Verlauf der Ausbildung ließ sich weder für Kfz-Servicemechaniker noch für Kfz-Mechatroniker feststellen, sodass sich die Angaben der Auszubildenden auch in der Zweiterhebung stark ähnelten. Ein sehr deutlicher Unterschied zwischen Kfz-Servicemechanikern und Kfz-Mechatronikern bestand jedoch hinsichtlich der für den Kfz-Service bedeutenden Übernahme von Diagnoseaufgaben. Schon in den Querschnitterhebungen bei Musekamp et al. (2006) wurde von der unterschiedlichen Behandlung der beiden Berufsgruppen berichtet, die sich in der Ersterhebung der Längsschnittdaten fast identisch replizierten (siehe Abb. 26). Kfz-Servicemechaniker wurden nach eigenen Einschätzungen signifikant seltener an die Diagnoseaufgaben herangeführt als ihre Kfz-Mechatroniker-Kollegen. Dabei waren keine Selektionseffekte hinsichtlich dieses Merkmals festzustellen.

Im Laufe der Ausbildung kam es dann in beiden Berufen zu einer vergleichbaren Entwicklung hin zu mehr Diagnosetätigkeiten. Dadurch bleibt eine Kluft zwischen Kfz-Servicemechanikern und Kfz-Mechatronikern bezüglich der Übernahme von Diagnoseaufgaben erhalten, jedoch auf einem höheren Niveau, sodass gegen Ende der Ausbildung immerhin mehr als die Hälfte der Kfz-Servicemechaniker ziemlich (33 %) oder voll (25 %) zustimmen, dass sie im Betrieb computergestützte Diagnosen durchführen (siehe Abb. 27). Trotzdem wird deutlich, dass die Diagnose bereits in der Ausbildung zur Domäne der Kfz-Mechatroniker wird.

Die Selbsteinschätzungen der Kfz-Servicemechaniker zu den ergriffenen Aufgaben korrespondieren mit den Angaben der Betriebe, die im Abschnitt 7.4 ausführlich dargestellt werden.

46 Die Vielseitigkeit der Aufgaben wurde positiv mit dem Item „Im Betrieb bekomme ich vielseitige Aufgaben“ und negativ mit dem Item „Im Betrieb mache ich jeden Tag das gleiche“ erfasst. Erwartungsgemäß korrelieren beide Items in beiden Erhebungswellen hochsignifikant negativ miteinander (Ersterhebung: $r=-0,483$; $p=0,000$; Zweiterhebung: $r=-0,350$; $p=0,000$). Beide Items stehen hier für „Monotonie-Empfinden“.

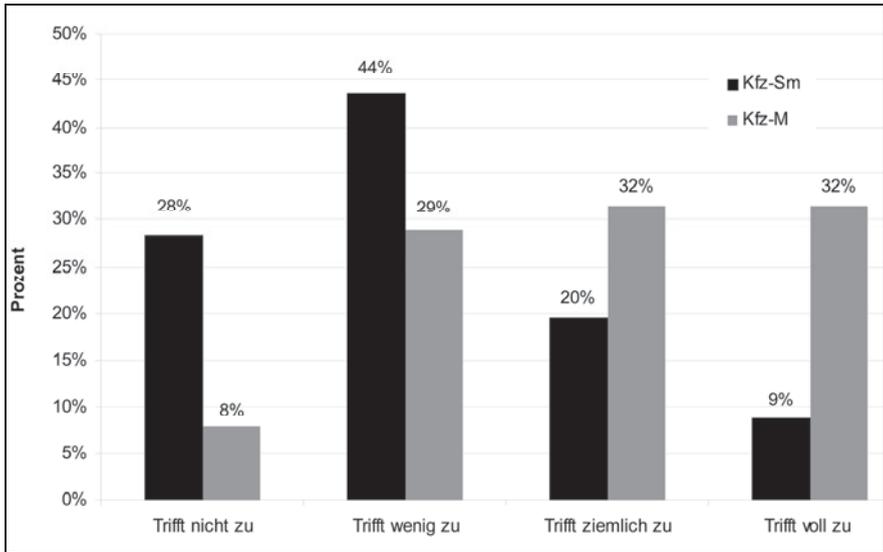


Abb. 26: Angaben zur Aussage „Ich arbeite im Betrieb mit Diagnosegerät und Computer“ Ersterhebung ($n_{Kfz-Sm}=44$, $n_{Kfz-M}=38$)

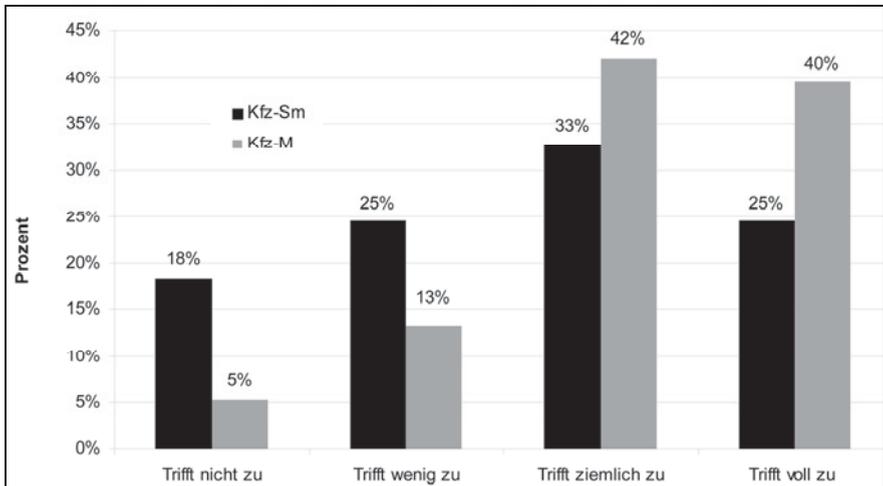


Abb. 27: Angaben zur Aussage „Ich arbeite im Betrieb mit Diagnosegerät und Computer“ Zweiterhebung ($n_{Kfz-Sm}=44$, $n_{Kfz-M}=38$)

Als Grund für den auch gegen Ende der Ausbildung noch selteneren Einsatz in der Diagnosearbeit könnte eine stärkere kognitive Überforderung der Kfz-Servicemechaniker im Vergleich zu den Kfz-Mechatronikern angenommen werden, die Ausbilder dazu veranlasst, Auszubildende im zweijährigen Beruf mit weniger anspruchsvollen Aufgaben zu konfrontieren. Diese These kann jedoch nicht durch die Auswertung des Antwortverhaltens der Kfz-Servicemechaniker bestätigt werden. Kfz-Servicemechaniker und Kfz-Mechatroniker geben an, jeweils zu ca. 30 % im Verlaufe der Ausbildung gar nicht an die Grenzen ihrer Leistungsfähigkeit zu gelangen. Jeweils ca. die Hälfte gibt an, dass eine solche Überforderung wenig der Fall gewesen ist (siehe Abb. 28).

Mit diesen Ergebnissen muss die Frage offenbleiben, ob Kfz-Servicemechaniker weniger anspruchsvoll eingesetzt werden, weil sie in ihrer Entwicklung tatsächlich nicht so weit fortgeschritten sind wie die Kfz-Mechatroniker-Kollegen, oder ob sich das Image des Berufes „der einfachen Tätigkeiten“ auf die tatsächlich zugewiesenen Tätigkeiten der Auszubildenden auswirkt. Fest steht jedoch, dass ein Großteil der Kfz-Servicemechaniker trotz Ausbildung im zweijährigen Beruf Diagnoseaufgaben im Betrieb wahrnimmt. Allerdings lassen sich längst nicht alle Betriebe darauf ein, Kfz-Servicemechaniker mit derartigen Herausforderungen zu konfrontieren.

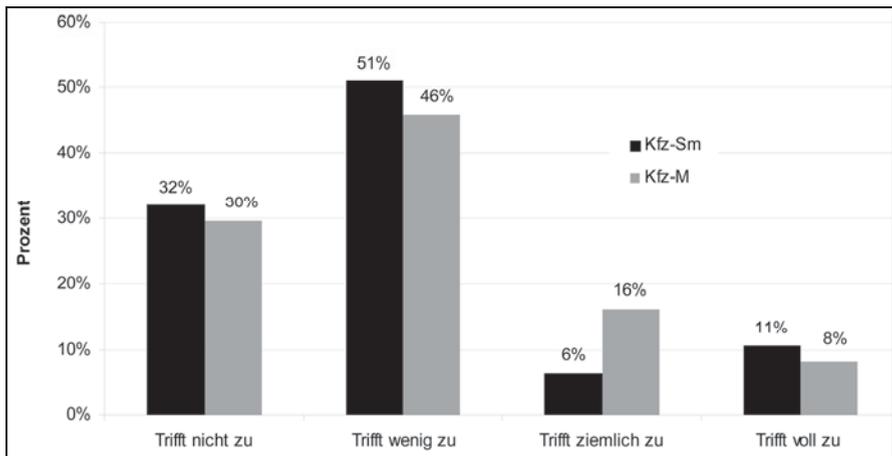


Abb. 28: Angaben zur Aussage „In der Ausbildung war ich häufig an den Grenzen meiner Leistungsfähigkeit“ Zweiterhebung (zentrale Stichprobe: $n_{Kfz-Sm}=47$, $n_{Kfz-M}=37$)



Auch gegen Ende der Ausbildung werden Kfz-Servicemechaniker weniger mit Diagnoseaufgaben konfrontiert als Kfz-Mechatroniker. Für beide Berufe gilt, dass die Auszubildenden der Ansicht sind, die Arbeitsanforderungen gut bewältigen können.

Es ist auszumachen, dass Kfz-Servicemechaniker in den Betrieben ähnlich wie in den Berufskollegs zu großen Teilen Leistungen zeigen, mit denen Sie auch in einem dreieinhalbjährigen Beruf bestehen könnten. In diesem Fall führen mehr als 57 % Diagnosearbeiten in den Werkstätten durch. Die Annahme, dass Jugendliche mit vornehmlich schwachen Hauptschulabschlüssen dazu nicht in der Lage sind, ist damit nicht weiter aufrecht zu erhalten. Trotzdem ist nicht anzunehmen, dass Betriebe die als Kfz-Servicemechaniker gewählte Zielgruppe künftig (wieder) von Anfang an als Auszubildende zum Kfz-Mechatroniker einstellen werden.

6.3 Fazit zur Ausbildung und Zukunftserwartungen

Jugendliche haben berufliche Wünsche und Hoffnungen, die sich nicht unabhängig von den Verwirklichungschancen entwickeln, die sich ihnen tatsächlich bieten. Häufig stimmen nachträgliche Bewertungen von beruflichen Entscheidungen nicht mehr mit den gehegten Überlegungen überein, die zum Zeitpunkt der Entscheidung der tatsächliche Auslöser für den eingeschlagenen Weg waren (Witzel 2001). Dies ist besonders dann der Fall, wenn gehegte Träume und Wünsche nicht in die Tat umgesetzt werden konnten. Eine Umdeutung von Geschehnissen und deren Bestimmungsfaktoren kann dann dem Erhalt des Selbstwertgefühls dienen und ein Gefühl des „Gescheitertseins“ verhindern.

Die Zweitbefragung der Kfz-Servicemechaniker fand kurz vor Ende der Ausbildung statt. Es stand zu jenem Zeitpunkt noch nicht fest, ob die Prüfung bestanden werden würde und auch eine Entscheidung darüber, ob bei Erfolg ein Durchstieg zum Kfz-Mechatroniker gelingt, war noch offen. Waren diese Entscheidungen tatsächlich noch in der Schwebe, gab es dementsprechend (noch) keinen Anlass, die ursprünglich mit der Ausbildung zum Kfz-Servicemechaniker gehegten Erwartungen zu revidieren.

In der Ersterhebung wurde deutlich, dass der Beruf Kfz-Servicemechaniker kaum Wunschberuf an sich war, sondern dass sich Jugendliche durch das Ergreifen des zweijährigen Berufes verbesserte Chancen auf den Beruf Kfz-Mechatroniker erhofften (siehe Abschnitt 4.3). Dieses Gesamtbild änderte sich auch gegen Ende der Ausbildung nicht. Auf die Frage, was die Auszubildenden in Zukunft vorhaben, wenn es allein ihre Entscheidung wäre, antworteten 24 der 50 bei der Zweiterhebung erreichten Kfz-Servicemechaniker: „Ausbildung zum Kfz-Mechatroniker“ (48,0 %). Nur sechs wollten als Kfz-Servicemechaniker arbeiten (12,0 %, siehe Abb. 29). Hinzu kommt, dass weitere Kfz-Servicemechaniker in Abschätzung der Chancen zur Verwirklichung ihrer Wünsche mehrere Antworten gaben (zusammengefasst unter „je nachdem“), von denen fünf ebenfalls die Angabe „Durchstieg“ enthielten. Es wollten also 29 von 50 Kfz-Servicemechanikern gerne den dreieinhalbjährigen Beruf erlernen (58 %), was sogar über dem zu Beginn erhobenen Anteil von 53 % der Durchstiegswünsche lag. Damit bestätigte sich das Bild aus der Ersterhebung, dass der Kfz-Servicemechaniker nicht als längerfristiger Erwerbsberuf angestrebt wurde, sondern als eine Durchgangslösung zum Wunschberuf (vgl. Abb. 28).

Diese Informationen über die Zukunftswünsche lassen sich noch durch die Angaben der Auszubildenden darüber ergänzen, wo sie diese Zukunft gerne beginnen möchten. Auf die Frage „Wenn es allein Ihre Entscheidung wäre, würden Sie nach der Ausbildung in Ihrem jetzigen Ausbildungsbetrieb bleiben?“ antworteten 32 der 48 erreichten Kfz-Servicemechaniker mit „Ja“ (66,7 %) und nur zehn mit „Nein“ (20,8 %), während sich sechs weitere unsicher waren. Das lässt darauf schließen, dass Kfz-Servicemechaniker mit ihren Ausbildungsbetrieben tendenziell zufrieden waren. Insbesondere wollten diejenigen Auszubildenden gerne in ihren Betrieben bleiben, die sich einen Durchstieg zum Kfz-Mechatroniker wünschen (20 von 22) bzw. die gerne als Kfz-Servicemechaniker-Fachkraft arbeiten wollen (vier von sechs). Darin wurde deutlich, dass der Wunsch nach einer beruflichen Karriere stark mit den Erfahrungen im Zusammenhang stand, die Auszubildende in ihrem Betrieb gemacht hatten, sei es mit der fachlichen Ausrichtung, dem betrieblichen Klima oder sonstigen Erlebnissen. Lediglich in zwei von insgesamt 43 Fällen (Kfz-Servicemechaniker) kam es vor, dass ein Auszubildender zwar den Beruf weiter ausüben wollte, jedoch in einem anderen Betrieb.

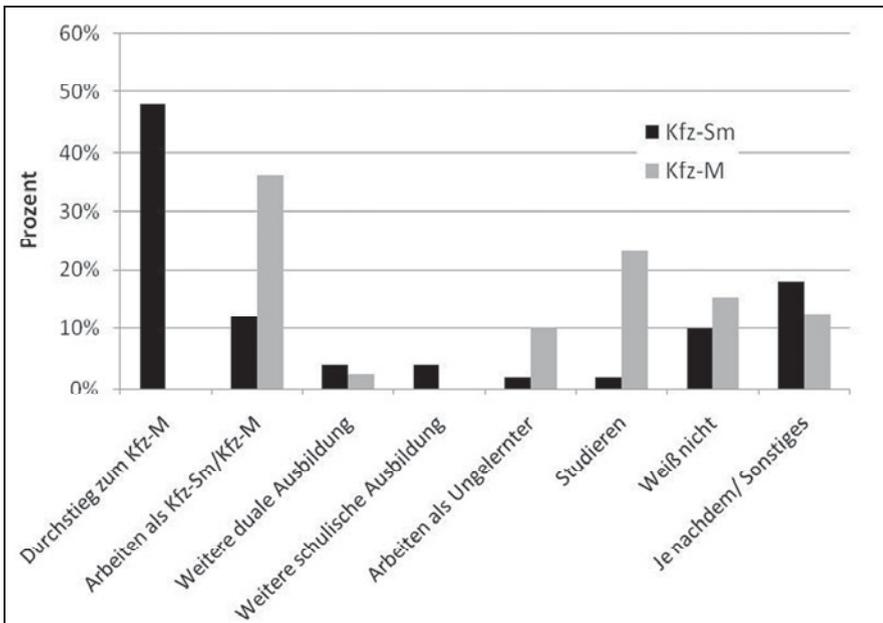


Abb. 29: Antwort auf die Frage „Was würden Sie nach Ihrer Ausbildung tun, wenn es allein Ihre Entscheidung wäre?“ (zentrale Stichprobe: $n_{Kfz-Sm}=50$, $n_{Kfz-M}=39$)

Ob diese Wünsche bezüglich der beruflichen Zukunft auch mit den tatsächlich erwarteten Perspektiven übereinstimmten, wurde mit der Frage erhoben, welche Perspektive den Auszubildenden nach der Ausbildung am wahrscheinlichsten erschien. Um diese Einschätzung der Auszubildenden bewerten zu können, war es wichtig zu wissen, auf welcher Grundlage die Einschätzung zur tatsächlich erwarteten Perspektive vorgenommen wurde. Wenn schon klare Gespräche mit dem Ausbildungsverantwortlichen geführt worden waren, war es eher wahrscheinlich, dass die Jugendlichen ihre tatsächliche Zukunft im Betrieb zuverlässiger beurteilen konnten, als wenn es noch keine Gespräche über eine evtl. Übernahme gegeben hatte. Die Frage nach vorangegangenen Gesprächen beantworteten Kfz-Servicemechaniker und Kfz-Mechatroniker signifikant unterschiedlich. Während bereits 55 % der Kfz-Servicemechaniker ein offizielles oder inoffizielles Gespräch mit den Vorgesetzten zur Zukunft im Betrieb geführt hatten, waren es unter den Kfz-Mechatronikern mit 28 % deutlich weniger. Der Grund hierfür lag in der höheren Dringlichkeit dieser Frage für die kurz vor dem Abschluss stehenden Kfz-Servicemechaniker, wohingegen die Kfz-Mechatroniker

noch ca. eineinhalb Jahre Zeit hatten, diese Frage mit dem Betrieb zu klären (vgl. Tab. 21).

	Kfz-Sm	Kfz-M
Ja, offiziell	34,0 %	7,7 %
Ja, aber nicht offiziell	34,0 %	12,8 %
Nein	32,0 %	79,5 %
	100,0 %	100,0 %

Tab. 20: Antworten auf die Frage: Haben Sie bereits mit Ihrem Betrieb über Perspektiven nach der Ausbildung gesprochen? (zentral Stichprobe: $n_{Kfz-Sm}=50$, $n_{Kfz-M}=39$)

Trotz dieser unterschiedlichen Bewertungsgrundlage waren sich Kfz-Service-mechaniker wie Kfz-Mechatroniker einig, dass für Sie Wunsch und Wirklichkeit weitgehend übereinstimmen. 20 der 24 Kfz-Servicemechaniker, die von einem Durchstieg zum dreieinhalbjährigen Beruf träumten, erwarteten, dass es auch klappt, sechs der acht Kfz-Mechatroniker, die als Geselle arbeiten wollten, gingen davon aus, dass dies auch so eintreten würde. Nur wenige Auszubildende erwarteten etwas anderes, als sie sich wünschten. Ein Kfz-Servicemechaniker rechnete mit einer Anstellung als Kfz-Servicemechaniker-Fachkraft, obwohl er lieber Kfz-Mechatroniker geworden wäre, und drei weitere waren bei gleichem Wunsch nicht sicher, welche Option sie tatsächlich erwarten würde. Inwiefern Wünsche und Erwartungen von Kfz-Servicemechanikern und Kfz-Mechatronikern mit der Wirklichkeit übereinstimmen, ließ sich erst im Laufe von Verbleibsuntersuchungen feststellen, deren Ergebnisse an anderer Stelle wiedergegeben werden.

Nahezu alle Kfz-Servicemechaniker wussten, dass sie einen Anspruch auf Fortsetzung der Ausbildung zum Kfz-Mechatroniker haben. 39 von 41 Kfz-Service-mechanikern waren sich darüber bewusst. Lediglich zwei Auszubildende wussten nicht, dass eine derartige Garantie besteht. Zehn der insgesamt 51 Auszubildenden gaben keine Antwort.

Das Wissen um den Anspruch auf den Durchstieg entsprach aber nicht bei allen dem Wissen um den Weg dorthin. Sechs von 41 Kfz-Servicemechanikern wussten nicht, wie sie vorgehen sollten, um ihr Recht in Anspruch zu nehmen; neun weitere wussten es „eher nicht“.

Zusammen mit Hinweisen, die vereinzelt auf Schwierigkeiten von Kfz-Service-mechanikern bei der Einlösung des Durchstiegsanspruchs hindeuteten (Muse-

kamp u. a. 2007b, S. 62) machen diese Zahlen deutlich, dass der Übergang vom Kfz-Servicemechaniker zum Kfz-Mechatroniker vereinzelt Schwächen aufwies.



Auch gegen Ende der Ausbildung wurde der Beruf des Kfz-Servicemechanikers von 58 % der Auszubildenden als eine Zwischenlösung eingeschätzt. Nur 12 % der Auszubildenden strebten eine Arbeit als Kfz-Servicemechaniker-Fachkraft an.

Fast alle Auszubildenden hatten die Durchstiegsmöglichkeit zum Kfz-Mechatroniker erkannt und 58 % der Kfz-Servicemechaniker wollten nach der Ausbildung zum Kfz-Mechatroniker durchsteigen. Tatsächlich konnten 40 % der 216 erfolgreichen Absolventen der Kfz-Servicemechaniker-Prüfung einen Anschlussvertrag zum Kfz-Mechatroniker realisieren. Nicht für alle Kandidaten wurde damit die Hoffnung wahr, mit dem Einstieg auch den Durchstieg zu erreichen. Warum nicht mehr als neun Kandidaten die dafür gegebene Garantie des Landes NRW in Anspruch nahm, musste offen bleiben. Eine weitere Optimierung der Übergangsmöglichkeit vom Kfz-Servicemechaniker zum Kfz-Mechatroniker könnte dazu beitragen, vorhandene Potenziale noch besser auszuschöpfen.

7 Der Kfz-Servicemechaniker aus betrieblicher Sicht

In Kapitel 3 zu den Entwicklungen im Kfz-Sektor wurde dargelegt, wie die sich wandelnde Technik die Anforderungen an Facharbeiter in modernen Werkstätten beeinflusst. Vor diesem Hintergrund war ein zentrales Ziel des Kfz-Service-mechaniker-Projekts, die Einschätzung der Betriebe zu dem neuen Ausbildungsberuf zu erfassen. Es war nicht klar, inwiefern das neue Profil einen Qualifikationsbedarf im Sektor decken könnte. Darum war wichtig zu erfahren, wie Kfz-Servicemechaniker ausgebildet und während dieser Zeit im Betrieb eingesetzt wurden, und wie sich dies jeweils vom dreieinhalbjährigen Profil des Kfz-Mechatronikers unterschied. Dazu wurden neun Fallstudien (vgl. Becker/Spöttl 2008) sowie eine quantitative Befragung mittels Fragebögen realisiert.

In diesem Kapitel werden die Ergebnisse der schriftlichen Betriebserhebung und der Fallstudien vorgestellt, die im Zeitraum vom 12. Juni bis 12. August 2006 durchgeführt wurden. Im Mittelpunkt des Interesses stehen die Einsatzfelder der Auszubildenden. Auch war wichtig zu erfahren, ob die Kfz-Servicemechaniker trotz ihrer tendenziell schwierigeren Startbedingungen den Anforderungen der Facharbeit im Kfz-Service gerecht wurden.

7.1 Die Entwicklung der Auszubildendenzahlen

Mit der Bearbeitung der Forschungsfrage I sollte beantwortet werden, ob durch den Beruf Kfz-Servicemechaniker für Jugendliche Ausbildungsplätze geschaffen wurden, die sonst aufgrund des schwachen Schulabschlusses nicht zur Verfügung gestanden hätten. Dies kann mit Blick auf die schulische Vorbildung von Kfz-Servicemechanikern und Kfz-Mechatronikern zunächst bejaht werden: Während Jugendliche und junge Erwachsene mit schwachen Schulabschlüssen immer seltener als Kfz-Mechatroniker eingestellt wurden, hatte die Zielgruppe der Lernschwächeren einen guten Zugang zum Kfz-Servicemechaniker (vgl. Abschnitt 4.1). Allerdings schloss dies rein quantitativ nicht annähernd die Lücke zu den Anfängerzahlen für Hauptschulabsolventen, die es noch wenige Jahre zuvor etwa bei den Kfz-Mechanikern gegeben hatte: Waren im Jahr 2002 noch 10.774 Ausbildungsanfänger ohne oder mit Hauptschulabschluss, waren es im Jahr 2006 unter den Kfz-Mechatronikern nur noch 7.850; eine Differenz von rund 2.900 Auszubildenden (vgl. Abschnitt 4). Mit 8.532 Jugendlichen ohne

oder mit Hauptschulabschluss unter den Kfz-Mechatronikern im Jahr 2008 scheint derzeit allerdings eine Stabilisierung einzusetzen.

Die Zahl der angebotenen Ausbildungsverhältnisse zum Kfz-Servicemechaniker ist ein wichtiger Indikator dafür, ob die sozialpolitischen Zielsetzungen erreicht werden konnten. Er stellt zudem einen ersten Anhaltspunkt für die Attraktivität des Kfz-Servicemechanikers aus Sicht der Betriebe dar. Die Entwicklung der Ausbildungszahlen in den Jahren 2004 und 2005 wird darum im Folgenden ausführlich beschrieben.

7.1.1 Ausbildungsverhältnisse und Substitution in den Jahren 2004 und 2005

Die Ausbildung zum Kfz-Servicemechaniker hatte in den ersten zwei Jahren nach der Einführung eine stark zunehmende Nachfrage erfahren. In Nordrhein-Westfalen wurden im ersten Jahr 310 Jugendliche eingestellt. Im Jahr 2005 waren es mit 440 knapp 42 % mehr (Quelle: BIBB-Datenblätter, Stand 31.12.2005). Ein steigender Trend war dabei in den ersten zwei Jahren für nahezu alle Bundesländer zu verzeichnen (siehe Tab. 21).

Mit zunehmendem Bekanntheitsgrad, intensiverer Beschäftigung der Betriebe und Verbände mit den Vor- und Nachteilen des zweijährigen Ausbildungsberufes und einem veränderten Ausbildungsmarkt durch arbeitsmarkt- und bildungspolitische Programme veränderten sich diese Trends in den Folgejahren je nach Bundesland teils sprunghaft (vgl. Anhang 3). Diese Entwicklungen sind Gegenstand aktueller Untersuchungen im Rahmen einer bundesweiten Evaluation.

Wie erhofft stieg im Jahr 2004 auch die Gesamtzahl der technisch-gewerblichen Vertragsabschlüsse im nordrhein-westfälischen Kfz-Gewerbe von 4.296 auf 4.616 um 320 Stellen bzw. 7,4 % an (siehe auch Abb. 31). Ob durch den neuen Beruf *zusätzliche* Stellen geschaffen wurden oder ob mit der Ersetzung von bereits bestehenden Kfz-Mechatroniker-Ausbildungsplätzen eine qualitative Abnahme des Ausbildungsniveaus einherging, ließ sich anhand dieser Zahlen allerdings noch nicht eindeutig beantworten. Da der Ausbildungsmarkt einer ganzen Reihe von Einflussfaktoren unterworfen war, konnte eine quantitative Veränderung der Auszubildendenzahlen in den Jahren seit der Einführung des Kfz-Servicemechanikers nicht monokausal erklärt werden.

Neue Ausbildungsverhältnisse in	2004	2005	Diff.	Trend
Nordrhein-Westfalen	310	440	130	↗
Schleswig-Holstein	60	95	35	↗
Hamburg	0	12	12	↗
Niedersachsen	3	24	21	↗
Hessen	11	61	50	↗
Rheinland-Pfalz	3	19	16	↗
Baden-Württemberg	2	3	1	↗
Bayern	13	28	15	↗
Berlin	17	78	61	↗
Brandenburg	4	27	23	↗
Mecklenburg-Vorpommern	2	0	-2	↘
Sachsen	4	83	79	↗
Sachsen-Anhalt	10	56	46	↗
Thüringen	23	49	26	↗
Bundesrepublik	462	975	513	↗

Tab. 21: Neue Ausbildungsverhältnisse zum Kfz-Service nach Ländern, Quelle: BIBB Datenblätter, Stand 31.12.2005

Wichtigster Einflussfaktor auf die Höhe der Ausbildungsverhältnisse ist in der Regel die Anzahl der Betriebe und Beschäftigten in der Branche. Sinken diese Zahlen, werden auch mit großer Wahrscheinlichkeit weniger Auszubildende eingestellt. Für Nordrhein-Westfalen war gegen den Bundestrend (siehe Abschnitt 3.1) im Jahr 2004 erst ein leichter Anstieg der Betriebszahlen um 0,4 % und für 2005 eine deutliche Steigerung um 2,6 % auf 9.050 Betriebe zu verzeichnen. Diese Entwicklung zog für 2005 auch einen Beschäftigungseffekt nach sich (siehe Abb. 30). Die Ausbildungsquote⁴⁷ stieg von 2003 auf 2004 – dem ersten Erprobungsjahr des Ausbildungsberufes Kfz-Service-Mechaniker – von 5,3 auf 5,8 %. Dies war einerseits auf das geringe Abnehmen der Beschäftigtenzahlen von 80.625 auf 79.497 Mitarbeitende im nordrhein-westfälischen Kfz-Sektor zurückzuführen, andererseits auch auf den überproportionalen Zugewinn an Ausbildungsplätzen (vgl. Abb. 30). Dieser Zuwachs an Ausbildungsstellen im Jahr 2004 hing einerseits mit der Einführung des neuen Ausbildungsberufes zusammen, war andererseits aber auch nicht unabhängig von dem Abschluss

47 Die hier genannte Ausbildungsquote berechnet sich als Anteil der neuen Vertragsabschlüsse mit gewerblichen Kfz-Auszubildenden an den Gesamtbeschäftigten im Kfz-Gewerbe (siehe Exkurs in Abschnitt 7.2.1).

des Paktes für Ausbildung, der im Juni 2004 zwischen der Bundesregierung und der deutschen Wirtschaft geschlossen wurde (siehe Ausbildungspakt 2004). Der Pakt trug schon im Dezember desselben Jahres dazu bei, bundesweit 20.750 zusätzliche Ausbildungsstellen im Handwerk zu schaffen (Ergebnisse zum Ausbildungspakt 2005, S. 5)⁴⁸. Der Ausbildungspakt hatte durch personalintensive Aktionen von Verbänden und Kammern auch Wirkungen im Kfz-Sektor gezeigt (siehe z. B. Handwerkskammer Düsseldorf 2004).

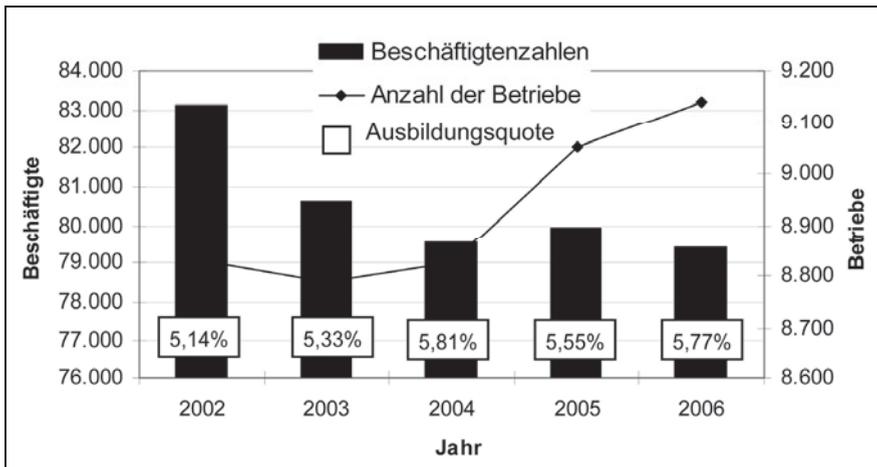


Abb. 30: Betriebs- und Beschäftigtenzahlen (ohne Auszubildende) im nordrhein-westfälischen Kfz-Sektor und Ausbildungsquote

Welcher Anteil der Ausbildungsstellenzunahme des Jahres 2004 auf Effekte der Einführung des Berufes Kfz-Servicemechaniker zurückzuführen war, ließ sich nur eindeutig bei den einstellenden Betrieben selbst erfragen. Dazu wurde unter allen Betrieben, die 2004 oder 2005 einen Kfz-Servicemechaniker eingestellt hatten, erhoben, ob sie die Stelle zusätzlich zu einem Ausbildungsplatz zum Kfz-Mechatroniker geschaffen hatten oder anstatt (siehe Abb. 31). Dabei zeigte sich, dass gut 36 % der Betriebe eine zusätzliche Lehrstelle geschaffen, jedoch knapp 39 % einen Kfz-Servicemechaniker anstatt eines Kfz-Mechatronikers eingestellt hatten. Ersetzung und Zuwachs an Ausbildungsstellen hielten sich demnach ungefähr die Waage. Zusätzlich waren auch Ausbildungsstellen im Bereich der bisher ungelerten Tätigkeiten geschaffen worden: Einerseits gaben ca. 2 %

⁴⁸ In NRW gibt es den Ausbildungskonsens seit 1996.

der Betriebe an, Ausbildungsplätze zum Kfz-Servicemechaniker zusätzlich zur Einstellung Ungelernter geschaffen zu haben, auf der anderen Seite konnten knapp 9 % der Kfz-Servicemechaniker einen Ausbildungsplatz auf einer Stelle erhalten, die bisher von einem Ungelernten ausgefüllt worden war. Für gut 14 % der befragten Betriebe war keine Aussage möglich.

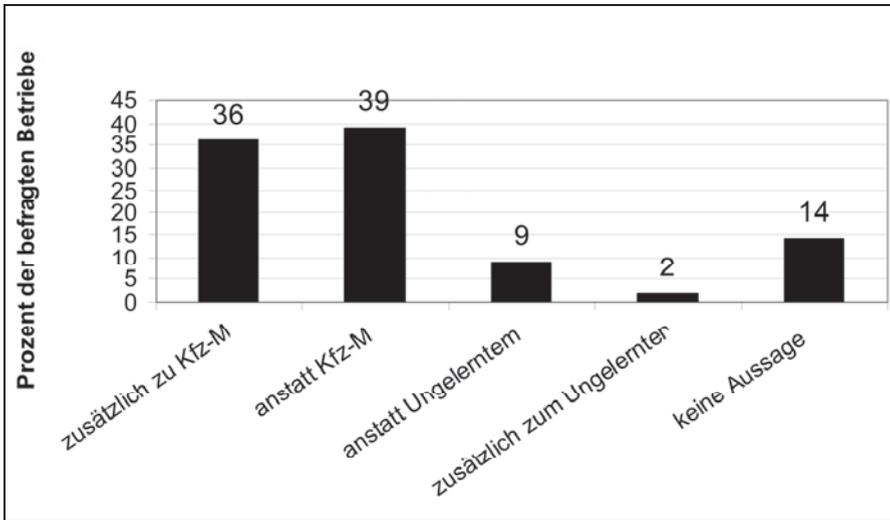


Abb. 31: Antwort auf die Frage „In welcher Kombination haben Sie Kfz-Servicemechaniker eingestellt?“ Erhebung unter den einstellenden Betrieben

In absoluten Zahlen stellte sich diese Entwicklung folgendermaßen dar: Mit 750 neuen Auszubildenden zum Kfz-Servicemechaniker in den ersten beiden Jahren der Erprobung wurden 292 (39 %) weniger Kfz-Mechatroniker eingestellt. Daneben ergab sich ein Plus von ca. 350 neuen Ausbildungsstellen zum Kfz-Service-mechaniker. Für die Jahre 2004 und 2005 war mit einem Verhältnis von 39 % ersetzten zu 46 % neuen Stellen ein Realzuwachs an Ausbildungsverhältnissen zum Kfz-Service-mechaniker festzustellen. Mit diesem Stellenzuwachs war allerdings insgesamt eine Abnahme des Qualifikationsniveaus im Kfz-Gewerbe nicht auszuschließen.

7.1.2 Die Entwicklung der Ausbildungsverträge im Jahr 2006

Wie in den Jahren zuvor stieg auch 2006 die Zahl der neuen Ausbildungsverträge zum Kfz-Servicemechaniker in Nordrhein-Westfalen an (siehe Tab. 22). Mit 588⁴⁹ Verträgen steigerte sich die Zahl erneut um mehr als ein Drittel im Vergleich zum Vorjahr⁵⁰. Anders als noch zum Stichtag 31. September vermutet (vgl. Musekamp u. a. 2007b, S. 42), sank dagegen gleichzeitig die Zahl der neuen Ausbildungsverhältnisse zum Kfz-Mechatroniker. Daraus ergab sich, dass der Zuwachs von insgesamt 4.440 auf 4.578 neue Ausbildungsverhältnisse im Kfz-Service in erster Linie auf die Verträge zum Kfz-Servicemechaniker zurückzuführen war (siehe Abb. 32).

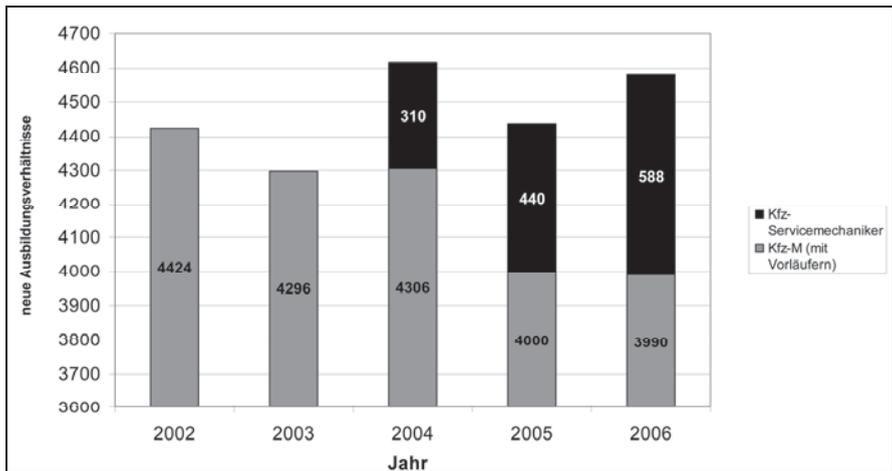


Abb. 32: Entwicklung neuer Ausbildungsverträge in der Kfz-Branche in NRW in den Jahren 2002 bis 2006, Quelle: BIBB-Datenblätter, eigene Berechnungen

Prozentual nahm die Geschwindigkeit, mit der die Zahl der neuen Ausbildungsverhältnisse zum Kfz-Servicemechaniker wuchs, langsam ab. Vom ersten auf das zweite Jahr der Erprobungszeit betrug das Wachstum noch 41,9 % (2004: 310 und 2005: 440 Verträge). Von 2005 auf 2006 stiegen die neuen Ausbildungsverhältnisse um 33,6 %. Das Wachstum verlangsamte sich jedoch nicht so schnell, wie noch zum Stichtag 31. September angenommen worden war (vgl.

49 Quelle: BIBB, Stand 31. Dezember 2006, Sonderabfrage

50 440 Verträge, Quelle BIBB Datenblätter, Stand 31. Dezember 2005

Musekamp u. a. 2007b, S. 43). Es war im Gegenteil sogar ein Anwachsen der absoluten Zahlen zu beobachten: Hatte sich von 2004 auf 2005 die Zahl von 310 auf 440 um 130 Ausbildungsverträge erhöht, war sie von 2005 auf 2006 um 148 Verträge gestiegen (440 in 2005 auf 588 in 2006).

	2002	2003	2004	2005	2006
Neuabschlüsse gewerblicher Auszubildender gesamt	4276	4296	4616	4440	4578
- darunter Kfz-M und Vorläufer	4276	4296	4306	4000	3990
- darunter Kfz-Sm	0	0	310	440	588
- Anteil Kfz-Sm in %			6,7 %	9,9 %	12,8 %
Betriebe	8.827	8.786	8.824	9.050	9.140
Beschäftigte	83.119	80.625	79.497	79.949	79.390
Ausbildungsquote „Neuabschlüsse“	5,14 %	5,33 %	5,81 %	5,55 %	5,77 %
Gesamtbestand Auszubildende	15644	15183	14920	14831	14907
Offizielle Ausbildungsquote (Stand: jeweils 31. Dezember)	18,82 %	18,83 %	18,77 %	18,55 %	18,78 %

Tab. 22: Entwicklung der neuen Ausbildungsverhältnisse von gewerblichen Auszubildenden im Kfz-Service-Sektor (NRW), Quelle: BIBB, Kfz-Gewerbe NRW, eigene Berechnungen, Stand: jeweils 31. Dezember

Da die Erhebungen unter den Betrieben keine nach Jahren differenzierten Aussagen dazu zulassen, ob die Kfz-Service-Mechaniker anstatt oder zusätzlich zu einem Kfz-Mechatroniker eingestellt worden waren, muss unbeantwortet bleiben, ob die zusätzlichen Kfz-Service-Mechaniker-Stellen des Jahres 2006 auf Kosten von Ausbildungsverhältnissen zum Kfz-Mechatroniker besetzt wurden. Ohne die Aussage der zum Kfz-Service-Mechaniker ausbildenden Betriebe bleibt unklar, ob die Betriebe ohne das zweijährige Berufsbild gar nicht ausgebildet hätten oder aber in entsprechender Weise zum Kfz-Mechatroniker.

7.1.3 Das Einstellungsverhalten der Betriebe im Zeitverlauf

Nach der Einführung eines neuen Berufes ist die Entwicklung der neu abgeschlossenen Ausbildungsverhältnisse zwar ein wichtiger Indikator für die Akzeptanz des Berufes unter den Betrieben. Jedoch ist davon auszugehen, dass das Einstellungsverhalten gerade zu Beginn der Einführung einigen Schwankungen

unterliegt. So zeigte auch die Befragung der Betriebe im Kfz-Servicemechaniker-Projekt, dass mehr als 50 % der Betriebsvertreter Ausbildungsplätze zum Kfz-Servicemechaniker geschaffen hatten, um das Konzept des Berufes zu testen (vgl. Musekamp u. a. 2007b). Die Betrachtung der Zusammensetzung von eingestellten Kfz-Servicemechanikern über die drei ersten Einstellungsjahre zeigt, dass sich die Einstellungspraxis im Wesentlichen nicht geändert hat. Insbesondere wird deutlich, dass Betriebe nicht dazu übergingen, jüngere Jugendliche einzustellen.

Genauso wenig war zu beobachten, dass die Betriebe Jugendliche mit höheren Schulabschlüssen als Kfz-Servicemechaniker einstellten. Über die ersten drei Jahre der Erprobung war damit ein relativ konstantes Einstellungsverhalten von Betrieben in Bezug auf die Höhe des Schulabschlusses und das Alter der Jugendlichen festzustellen. Zumindest in Nordrhein-Westfalen hielten sich demnach die Betriebe weitgehend an die Empfehlungen der Kammern und Verbände, Ausbildungsplätze zum Kfz-Servicemechaniker nur für eine formal schwächere Zielgruppe zur Verfügung zu stellen.

7.2 Charakteristika der einstellenden Betriebe

Die Haltung der Betriebe und insbesondere das Einstellungsverhalten zum Kfz-Servicemechaniker haben einen entscheidenden Einfluss darauf, ob der Beruf auf Dauer erfolgreich sein wird und ob neue Bewerber eine Ausbildungsstelle bzw. Absolventen in Zukunft eine Existenz sichernde Arbeit finden werden. Für diesen Themenkomplex war im Rahmen des Kfz-Servicemechaniker-Projekts als Erfolgskriterium definiert worden, dass für Kfz-Servicemechaniker Beschäftigungsfelder vorhanden sein müssen.⁵¹ Aus den Fallstudien ist bekannt, dass bei der erstmaligen Besetzung eines Ausbildungsplatzes zum Kfz-Servicemechaniker nur selten geklärt war, ob und wie sich Absolventen nach der Ausbildung im Betrieb einsetzen lassen. Darüber hinaus gab es Betriebe, die nach den ersten Erfahrungen mit Kfz-Servicemechanikern in Zukunft wieder ausschließlich zum Kfz-Mechatroniker ausbilden wollten (Fallstudie 4) oder auch im Gegenteil darüber nachdachten, ihren Betrieb im Hinblick auf die neue Berufekonstellation neu zu organisieren (Fallstudie 1). Um herauszufinden, ob diese Erfahrungen und Schlussfolgerungen mit bestimmten Merkmalen der Unternehmen korres-

⁵¹ Die Erfolgskriterien für verkürzte Ausbildungsberufe wurden im ersten Zwischenbericht zum Kfz-Servicemechaniker formuliert (Musekamp u. a. 2006, ab S. 30)

pondierten, wurden die Charakteristika der Ausbildungsbetriebe herausgearbeitet. Die Ergebnisse werden im Folgenden vorgestellt.

7.2.1 Typ und Größe der ausbildenden Betriebe

Die Hoffnung, mit dem Kfz-Servicemechaniker ein Berufsbild zu schaffen, das vor allem für Fast-Fit-Ketten und Nischenanbieter interessant ist, wurde nicht erfüllt (siehe Abb. 33). Kfz-Servicemechaniker wurden in aller Regel bei freien Werkstätten mit Full-Service-Angebot oder bei Vertragswerkstätten ausgebildet. Fast-Fit-Ketten wie Autoteile Unger (ATU) oder Pit-Stop griffen kaum auf den Beruf zurück. Auch Tankstellen, Speditionen oder Gebrauchtwagenhändler spielten so gut wie keine Rolle als Ausbildungsbetriebe.

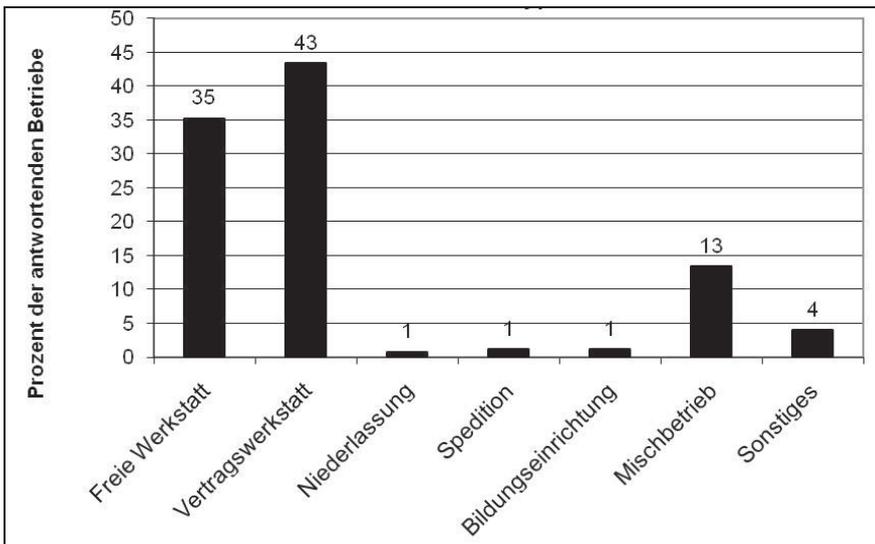


Abb. 33: Typ derjenigen Betriebe, die 2004 oder 2005 zum Kfz-Servicemechaniker ausbildeten

Jedoch waren Bildungsträger als Vertragspartner der Auszubildenden mit 12,7 % aller Kfz-Servicemechaniker von merklicher Bedeutung, auch wenn sie bei der Betriebsbefragung kaum repräsentiert waren. Der Betriebsfragebogen wurde von derartigen Einrichtungen entweder an die kooperierenden Prakti-

kumsbetriebe weitergegeben oder gar nicht ausgefüllt⁵². Als „Mischbetrieb“ werden hier Betriebe bezeichnet, die sich nicht eindeutig einem der Betriebstypen zuordnen lassen, sondern mehrere Spezialisierungen bzw. Geschäftsfelder aufweisen. Insgesamt 13,5 % aller befragten Betriebe gehörten dazu. Darunter dominierten mit 5,3 % aller Befragten die freien Werkstätten, die zusätzlich einen Schnell- und Reifendienst anboten. Betriebe, die sowohl mit einer Vertragsmarke verbunden waren als auch als freie Werkstatt andere Marken bearbeiteten, waren dagegen sehr selten vertreten. Der Anteil dieser Kombination aus freier Werkstatt und Vertragswerkstatt betrug nur 1,6 % aller Betriebe. Gleiches galt für freie Werkstätten, die mit Gebrauchtwagen handelten (2 %). Die 4,0 % „Sonstige“ setzten sich hauptsächlich aus Betriebswerkstätten für Fuhrparks und aus Betrieben der Motoreninstandsetzung zusammen.

Festzuhalten ist, dass Kfz-Servicemechaniker zu knapp 80 % bei klassischen freien oder vertragsgebundenen Werkstätten einen Ausbildungsplatz fanden. Dabei schlug das Verhältnis der Ausbildungsverträge von „Kfz-Servicemechanikern bei Freien“ zu „Kfz-Servicemechanikern bei Vertragsgebundenen“ mit 35,5 zu 43,3 % zugunsten der Vertragshändler zubezogen. Misst man allerdings die Anteile der Kfz-Servicemechaniker-Ausbildungsverträge an der Beschäftigtenzahl je Werkstatttyp, dann betrug das Verhältnis 1,14 % bei Freien zu 0,27 % bei Vertragsgebundenen. Bezogen auf die Beschäftigtenzahl hatte der Beruf Kfz-Servicemechaniker demnach für freie Werkstätten eine etwa vier Mal so hohe Bedeutung wie für Vertragswerkstätten.

Wird berücksichtigt, dass unter den insgesamt 13,5 % Mischbetrieben mit 5,3 % ebenfalls freie Betriebe vorherrschten, die zusätzlich einen Schnell- und Reifendienst anboten, lag das Verhältnis bei 40,8 zu 43,3 %. Diese kategoriale Zweiteilung wurde um eine Sammelkategorie „Sonstige“ ergänzt, um im Folgenden zu untersuchen, ob freie Werkstätten sich in ihren Einschätzungen zur Ausbildung von Vertragswerkstätten bzw. sonstigen Unternehmen unterschieden (siehe Tab. 23).

52 Aus der Auswertung der Lehrlingsrolle in NRW war bekannt, dass 12,7 % aller Kfz-Servicemechaniker der Jahrgänge 2004 und 2005 über 27 Bildungsträger eingestellt worden waren (Musekamp u.a. 2006, S. 103).

	Häufigkeit	Prozent
Freie Werkstätten, die zum Kfz-Sm ausbilden	100	40,5
Vertragswerkstätten, die zum Kfz-Sm ausbilden	107	43,3
Sonstige Betriebe, die zum Kfz-Sm ausbilden	40	16,2
Gesamt	247	100,0

Tab. 23: Kategorisierung der Stichprobe nach Betriebstyp

Neben dieser Einteilung, die zur weiteren Analyse der Ergebnisse genutzt wurde, erlaubten die Angaben der Betriebe zur Betriebsgröße eine Einschätzung zur Bedeutung des Kfz-Service-mechanikers im nordrhein-westfälischen Kfz-Sektor.

Die in den Statistiken des Bundes und der Länder ausgewiesene Ausbildungsquote wird als prozentualer Anteil der Auszubildenden an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten einschließlich der Auszubildenden berechnet. Die so ermittelte Ausbildungsquote ist für das Kfz-Gewerbe mit annähernd 20 % (vgl. Abb. 34) deutlich höher als die mittlere Ausbildungsquote von ca. 7 % in kleinen und mittleren Unternehmen über alle Betriebe (vgl. Datenreport des BIBB; Tabelle A5.9.1-12). Über alle Betriebe Deutschlands hinweg ist die Ausbildungsquote in kleinen Betrieben etwa 1 bis 1,5 % größer als in Großbetrieben (vgl. ebd.).

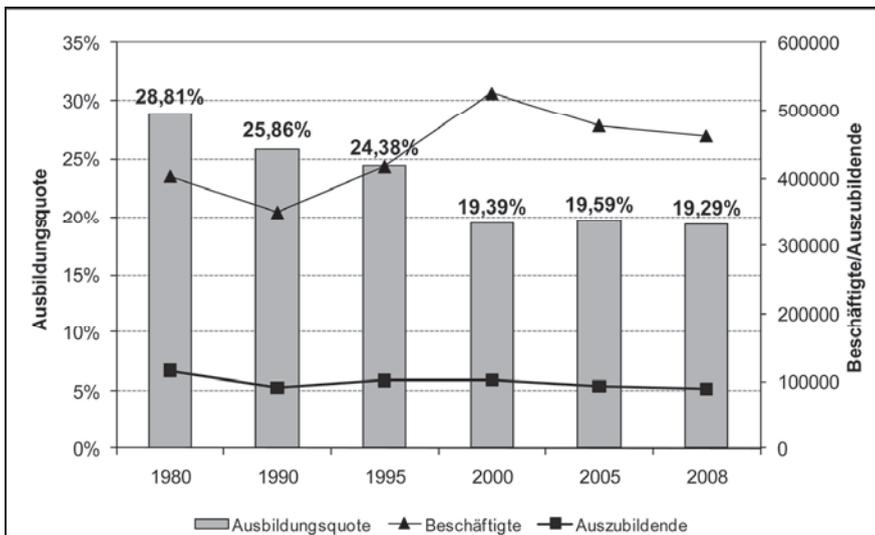


Abb. 34: Ausbildungsquote im deutschen Kfz-Gewerbe

Diese Tendenz lässt sich auch im nordrhein-westfälischen Kfz-Gewerbe feststellen⁵³, wobei sich das hohe Ausbildungsengagement und dessen Verteilung auf die beiden Ausbildungsberufe Kfz-Service-mechaniker und Kfz-Mechatroniker differenzierter darstellen lässt, wenn eine von der Ausbildungsdauer abgekoppelte Quote ermittelt wird: Die Quote von neuen Auszubildenden zu den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten lag in den Kleinstbetrieben bei über 7 % und nahm mit zunehmender Betriebsgröße ab (siehe Tab. 24).

Größenklassen	I	II	III	IV	V
nach Mitarbeiterzahl	1 bis 4	5 bis 9	10 bis 19	20 bis 49	über 50
Betriebe	3330	2724	1783	733	471
Beschäftigte	5684	14031	20403	20507	19332
Auszubildende (neue Abschlüsse)	417	980	1316	997	731
darunter Kfz-Sm	25 %	14 %	9 %	6 %	3 %
darunter Kfz-M (ohne Vorgänger)	75 %	86 %	91 %	94 %	97 %
Quote: Neuabschlüsse zu Beschäftigten	7,3 %	7,0 %	6,4 %	4,9 %	3,8 %
Kfz-Sm zu Beschäftigten	1,9 %	1,0 %	0,6 %	0,3 %	0,1 %
Kfz-M zu Beschäftigten	5,4 %	6,0 %	5,9 %	4,6 %	3,7 %

Tab. 24: Ausbildungsengagement 2005 nach Betriebsgröße im nordrhein-westfälischen Kfz-Sektor, Quelle: IPSOS, eigene Berechnungen⁵⁴

53 Bei insg. 14.831 Auszubildenden (darunter 10.914 Kfz-Mechatroniker und 688 Kfz-Service-mechaniker) ergab sich eine Ausbildungsquote von 18,55 %.

54 Die Berechnung der Ausbildungsquote beruht ausschließlich auf den gewerblichen Auszubildenden. Weil größere Betriebe oft zusätzlich zu den gewerblichen auch kaufmännische Auszubildende beschäftigen, während dies bei den kleineren seltener der Fall ist, dürfte die Tabelle die Ausbildungsquote der größeren Betriebe unterschätzen. Da jedoch nur ca. 20 % aller Auszubildenden eine kaufmännische Ausbildung absolvieren, ist deren absolute Zahl mit gut 1000 nicht besonders groß. Die im Rahmen des Kfz-Service-mechaniker-Projekts gezogenen Schlussfolgerungen dürften daher durch diese leichte Verzerrung nicht beeinträchtigt worden sein.

Exkurs: Berechnung der Ausbildungsquote und Verfahrensweise im Kfz-Servicemechaniker Projekt

Um das Ausbildungsengagement der Betriebe bezüglich des Kfz-Servicemechanikers sowie des Kfz-Mechatronikers auch über die Zeit vergleichen zu können, wurde folgende Quote berechnet:

$$\text{Ausbildungsquote „Neuabschlüsse“} = \frac{\text{neu abgeschlossene Ausbildungsverträge im gewerblichen Kfz-Service}}{\text{sozialversicherungspflichtige Beschäftigte im Kfz-Service}}$$

Diese Quote entspricht nicht der offiziellen Ausbildungsquote, wie sie z. B. im jährlichen Berufsbildungsbericht der Bundesregierung angegeben ist, da dort der Gesamtbestand der Ausbildungsverhältnisse über alle Lehrjahre für den Zähler des Quotienten zugrunde gelegt wird (vgl. z. B. <http://www.bibb.de/de/12463.htm>). Eine solche Berechnungsweise der Ausbildungsquote wäre aber im hier vorliegenden Problemzusammenhang unzweckmäßig gewesen, da sie nicht nur vom Ausbildungsengagement der Betriebe, sondern auch von der Länge der Ausbildungsberufe abhängig ist. Dadurch würden Veränderungen in der Ausbildungsquote von Ausbildungsberufen mit kürzerer Dauer wie dem Kfz-Servicemechaniker über die Jahre unterschätzt. Dies gilt insbesondere dann, wenn durch die Neueinführung eines Berufes noch nicht in allen Lehrjahren des neuen Berufes Auszubildende vertreten sind. Daher wird im Folgenden der feststehende Begriff „Ausbildungsquote“ für die offizielle Berechnungsweise verwendet und der Begriff „Ausbildungsquote Neuabschlüsse“ bzw. „Quote: Neuabschlüsse zu Beschäftigten“ für die im Rahmen dieser Studie vorgenommene Berechnungsmethode.

Da in kleineren Betrieben trotz höherer Ausbildungsquote „Neuabschlüsse“ in absoluten Zahlen weniger Auszubildende beschäftigt wurden, hatte der Kfz-Servicemechaniker in kleinen Werkstätten zahlenmäßig eine wesentlich größere Bedeutung als unter den größeren Werkstätten: Während in der kleinsten Betriebsgrößenklasse mit einem bis vier Mitarbeitern von insgesamt 591 Kfz-Auszubildenden im Jahre 2005 ein Viertel durch Kfz-Servicemechaniker gestellt wurden (106), waren es in der nächstgrößeren Klasse lediglich 14 % (135 von 980). In der Größenklasse V lag der Anteil der Kfz-Servicemechaniker an allen Auszubildenden nur noch bei 3 % (siehe Tab. 24). Die Konzentrationswelle im Kfz-Service führt zunehmend zu größeren Betriebseinheiten, während die

überproportional hohe Ausbildungsquote im Kfz-Handwerk in hohem Maße durch die Kleinstbetriebe realisiert wird⁵⁵.

Der Anteil der Kfz-Servicemechaniker Auszubildenden an der Anzahl der Beschäftigten lag mit 1,9 % sehr niedrig. Angesichts der aufgezeigten Entwicklungen im Kfz-Service schien selbst bei stark steigenden Auszubildendenzahlen bei Kleinbetrieben keine Nachwuchssicherung – rein quantitativ betrachtet und ungeachtet der durch Kfz-Servicemechanikereinsatz erzielbaren Wirtschaftsleistung und Arbeitsqualität – gewährleistet.

Die Zahlen aus Tab. 24 decken sich mit den Ergebnissen aus der Auszubildendenbefragung (Musekamp u. a. 2006, S. 103), in der deutlich wurde, dass Kfz-Servicemechaniker zwar zu gleichen Teilen bei freien und Vertragswerkstätten beschäftigt waren, die Kfz-Mechatroniker jedoch nicht (Abb. 35). Als eine mögliche Ursache dafür wurde angenommen, dass in freien Werkstätten noch größtenteils ältere Fahrzeuge repariert werden, an denen bis heute noch genügend Aufgaben mit geringer Komplexität anfallen (Musekamp u. a. 2007b, Kapitel 2).

Die Verteilung der Auszubildendenzahlen zum Kfz-Servicemechaniker in den Jahren 2004 bis 2006, die sich auf kleine und vor allem freie Werkstätten konzentrierte (vgl. Tab. 24), weist auf eine bedenkenswerte mittelfristige Auswirkung hin. Es ist davon auszugehen, dass auch in diesen Werkstätten in Zukunft zunehmend komplexere Aufgaben anfallen werden, für die Qualifikationen mit Kfz-Mechatroniker-Niveau erforderlich sein werden. Diese Entwicklung ist spätestens in den nächsten fünf Jahren absehbar, wenn die „alten“ Fahrzeuggenerationen die heute aktuellen technischen Merkmale aufweisen. Ein hoher Beschäftigungsanteil an für diese Aufgaben unzureichend qualifizierten Kfz-Servicemechanikern könnte so die Wettbewerbsfähigkeit der kleinen freien Betriebe einschränken. Einer solchen Entwicklung wohnt zudem eine gewisse Eigendynamik inne, denn kleine freie Werkstätten rekrutieren ihr Werkstattpersonal meist aus dem eigenen Nachwuchs.

55 Die Konzentrationstendenz ist in allen Zahlen des Kfz-Gewerbes ablesbar (siehe auch Kapitel 3)

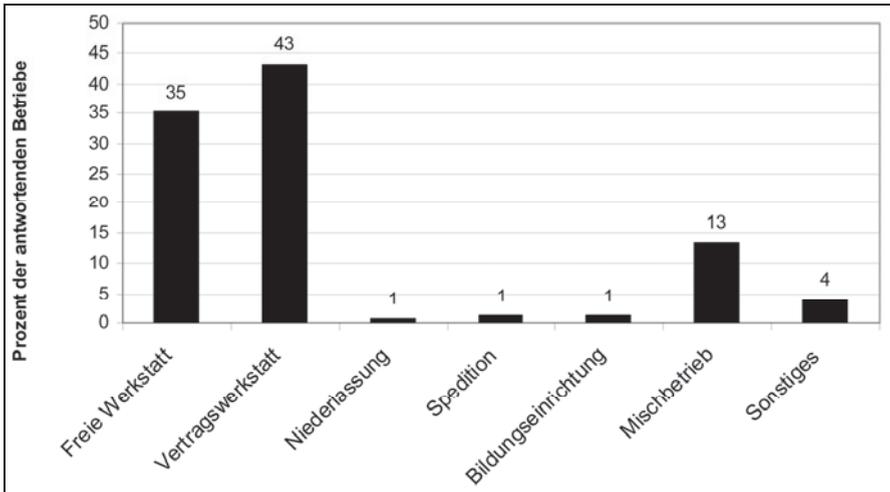


Abb. 35: Verteilung von Kfz-Servicemechanikern und Kfz-Mechatronikern nach Werkstatttyp, Quelle: Auszubildendenbefragung

Hier zeichnet sich ab, dass stetig steigenden Arbeitsanforderungen mittelfristig mit einer zunehmend geringer qualifizierten Belegschaft aus Kfz-Servicemechanikern begegnet werden muss (vgl. hierzu auch S. 144), es sei denn, die Betriebe intensivieren ihre Weiterbildung. Dies stellt für kleine und freie Werkstätten ein gewisses Risiko dar, wenn der Trend zu steigenden Auszubildendenzahlen für den Kfz-Servicemechaniker in freien Betrieben weiter anhält (siehe Abb. 36).

Auch wenn der bis zum Jahr 2006 erreichte Anteil von Kfz-Servicemechanikern an allen nordrhein-westfälischen Auszubildenden im Kfz-Gewerbe mit insgesamt nur 13 % die Qualifikationsstruktur der Erwerbstätigen kaum beeinflusste, lag er unter den kleinen, meist freien Werkstätten bereits bei 14 bis 25 %.

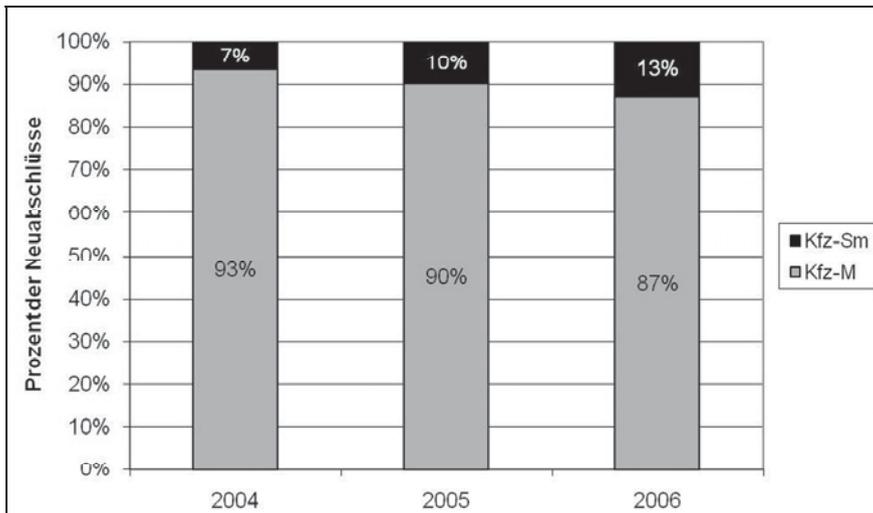


Abb. 36: Anteile an Auszubildenden zum Kfz-Servicemechaniker und Kfz-Mechatroniker an allen Neuabschlüssen im Kfz-Gewerbe (eigene Berechnungen)

7.2.2 Auftragsstruktur der Betriebe

Die Betriebe der Stichprobe wurden danach unterschieden, ob sie den ganzen Service rund um das Auto anboten (Full-Service-Betrieb) oder nur Teile daraus. Zwar gab es Unterschiede zwischen dem Serviceumfang von freien und vertragsgebundenen Werkstätten, jedoch bestätigte sich die Vermutung, dass neben den meisten vertragsgebundenen auch die überwiegende Mehrheit der freien Werkstätten Full-Service-Anbieter waren (siehe Abb. 37).

Die dennoch vorhandenen Unterschiede zwischen freien und Vertragswerkstätten fielen gering aus: Da Vertragswerkstätten an Hersteller angeschlossen sind, ist nachvollziehbar, dass die freien Werkstätten mit 36 Nennungen sehr viel seltener Pkws verkauften als die vertragsgebundenen (fünf Nennungen)⁵⁶. Wenn das Serviceangebot eingeschränkt war, handelte es sich in den befragten vertragsgebundenen Betrieben vornehmlich um den Bereich Tuning sowie um Arbeiten an der Karosserie. Bei zehn der 100 freien Werkstätten in der Stichprobe wurden darüber hinaus auch Arbeiten am Getriebe ausgelagert.

⁵⁶ Gefragt wurde danach, welche Auftragsbereiche der Betrieb nicht anbietet, daher sind zahlreiche Nennungen ein Zeichen für ein geringes Auftragspektrum.

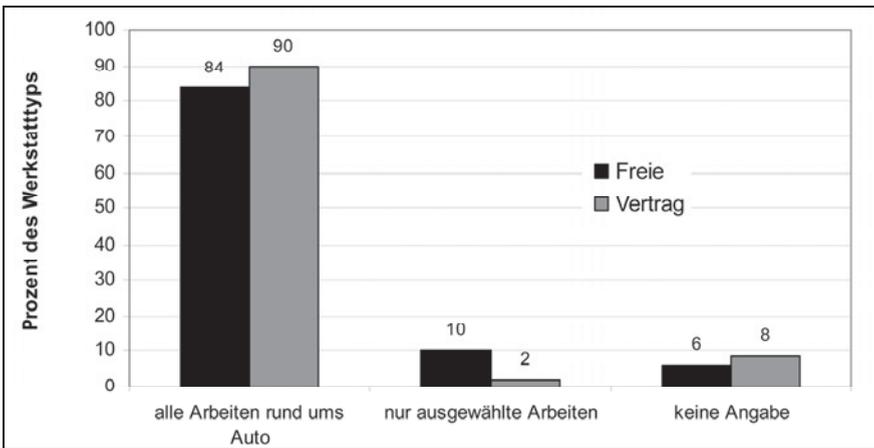


Abb. 37: Serviceangebot von Betrieben, die zum Kfz-Servicemechaniker ausbilden

Damit wurde deutlich, dass freie Werkstätten insgesamt mehr Arbeitsbereiche von Partnerwerkstätten abdecken ließen, als die Vertragswerkstätten (siehe Abb. 38). Während es unter den Vertragsgebundenen nur 16 Nennungen von Aufgabenbereichen gab, die nicht angeboten wurden, waren es bei den freien mit 44 fast drei Mal so viele.

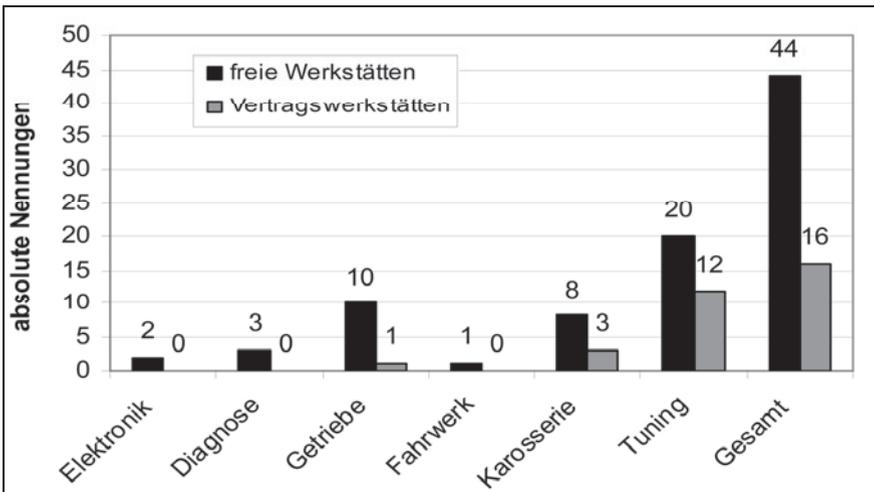


Abb. 38: Ausgeklammerte Aufgabenbereiche im Serviceangebot von freien und Vertragswerkstätten, $n_{\text{Freie}}=100$, $n_{\text{Vertrag}}=107$, Mehrfachantworten möglich

In vielen Werkstätten ist es durchaus üblich, eng mit bekannten Unternehmen zu kooperieren und einzelne Teilaufträge in Partnerbetrieben ausführen zu lassen. Dies geschieht auch in Betrieben, die als Full-Service-Unternehmen gelten können. Daher wurden alle Betriebe, die angaben, nur zwei oder weniger Auftragsbereiche aus ihrem Angebot auszuklammern, auch zu den Full-Service-Betrieben gezählt, es sei denn, sie boten die für einen Full-Service-Betrieb existenziell notwendige Diagnosearbeit nicht an. Nach dieser Kategorisierung wurden Kfz-Servicemechaniker zu mehr als 94 % in Betrieben beschäftigt, die den gesamten Service rund um das Kraftfahrzeug anbieten. Nur 5,7 % waren Anbieter nur ausgewählter Serviceleistungen.

Aus diesen Überlegungen wird deutlich, dass sich die Teilmenge derjenigen Betriebe, die Kfz-Servicemechaniker eingestellt hatten, kaum von der Grundgesamtheit aller deutschen Kfz-Betriebe unterschied: So deckten auch in dieser speziellen Gruppe die traditionellen freien und vertragsgebundenen Werkstätten prinzipiell alle Arten von Aufgaben an allen im Fahrzeug vorhandenen Aggregaten ab (vgl. Musekamp u. a. 2007b, Kapitel 2). Dieses Gesamtbild änderte sich auch dadurch nicht, dass einzelne Betriebe nach eigenen Angaben auch (Teil-)Aufträge von anderen Betrieben bearbeiten ließen, denn der Kundenauftrag und die damit verbundenen prinzipiellen Anforderungen an das Diagnostizieren von Fehlerbildern und die Organisation der Arbeitsprozesse blieb in eigener Hand. Die Unterschiede bezüglich der angenommenen Aufträge nach Auftragsinhalten waren auch zwischen kleinen freien und großen vertragsgebundenen Werkstätten gering. Es wurden in kleinen freien Betrieben lediglich Aufgaben an andere Betriebe delegiert, die nur noch sehr selten auftreten und für die das Vorhalten teils sehr spezieller Qualifikationen und Werkstattausrüstung nicht mehr lohnt (Instandsetzung von Automatikgetrieben, Motoren, Dieseleinspritzaggregaten etc.). Für Kfz-Servicemechaniker heißt das, dass sie fast immer mit allen Arten von Aufgaben zumindest in Berührung kamen. Ob sie diese auch eigenverantwortlich übernehmen, konnten bzw. durften, war damit jedoch noch nicht geklärt.



Kfz-Servicemechaniker wurden zu über 80 % von freien bzw. vertragsgebundenen Werkstätten mit Full-Service-Angebot eingestellt. Teilservice-Anbieter spielten keine Rolle.

Kfz-Servicemechaniker waren auf die zwei Betriebstypen „frei“ vs. „vertragsgebunden“ nahezu gleich verteilt. Wegen geringerer absoluter Auszubildendenzahlen in den kleinen Werkstätten war dort die zahlenmäßige Bedeutung der Kfz-Servicemechaniker viermal höher: Ein Viertel der Auszubildenden in nordrhein-westfälischen Kleinstbetrieben waren Kfz-Servicemechaniker. Tendenz steigend.

Insgesamt war die Bedeutung des Kfz-Servicemechanikers an der Gesamtzahl aller Beschäftigten im Kfz-Service-Sektor mit einem Anteil von 0,1 bis 1,9 % je nach Betriebsgröße noch gering.

Darüber hinaus wurde deutlich, dass Kfz-Servicemechaniker unabhängig vom Betriebstyp immer auch mit schwierigen Arbeitsaufgaben konfrontiert waren, da der Großteil der Ausbildungsbetriebe Full-Service-Werkstätten waren. Durch die wachsende mechatronische Vernetzung der Fahrzeuge wird es unvermeidlich sein, dass sie die dort anfallenden schwierigeren Aufgaben auch zunehmend eigenständig wahrnehmen müssen. Inwiefern dies heute schon der Fall ist, hängt von der Arbeitsorganisation des Betriebes ab.

7.2.3 Arbeitsorganisation der Betriebe

Kfz-Servicemechaniker wurden in den ersten Jahren der Erprobung zu gleichen Teilen in freien wie in vertragsgebundenen Werkstätten ausgebildet. Da diese Werkstätten in ähnlicher Weise den vollen Service rund um das Fahrzeug anboten, hing das Vorhandensein von Beschäftigungsfeldern für Kfz-Servicemechaniker davon ab, ob in der Organisation der Betriebe einfachere Aufgaben aus den Gesamtaufträgen ausgegliedert werden konnten und ob das für die Betriebe in wirtschaftlicher Weise umzusetzen war.

Unabhängig von der Ausbildung hat es in Kfz-Werkstätten schon immer heterogene Qualifikationsstrukturen gegeben, die dazu führten, dass einige Mitarbeiter vornehmlich einfachere Aufgaben wahrnahmen und andere komplexere („Wir haben gute und schlechte“). So fielen in der Masse bislang auch noch genügend einfache Aufgaben an Rädern, Bremsen, Auspuff und Fahrwerk an, die an entsprechend weniger kompetente Mitarbeiter delegiert werden konnten. Umso moderner die Fahrzeuge allerdings werden, desto weniger lassen sich Kundenaufträge in Einzelaufgaben zergliedern, denn vermeintlich einfache Auf-

gaben wie das Abmontieren eines Rades mit integriertem Reifendrucksensor haben gegebenenfalls nach Abschluss der mechanischen Arbeiten die Initialisierung und Funktionskontrolle mit einem Diagnosegerät zur Folge (vgl. Musekamp u. a. 2006, Kap. 3). Einzelne einfache Arbeiten hängen so oftmals mit weiteren einfachen und auch komplexeren Aufgaben zusammen, die – wenn sie voneinander getrennt werden – zu ineffizienten Arbeitsprozessen führen. Letzteres liegt an einem zu hohen Aufwand für die Sicherung der Informationsflüsse, eines effizienten Arbeitsablaufes und der Arbeitsqualität.

Vergleichende Studien zum Kfz-Sektor in den USA, Europa und Japan haben ergeben, dass Kfz-Werkstätten die höchste Produktivität mit einem Organisationskonzept erzielen, das möglichst alle Arbeiten eines Auftrags in die Hand einer Fachkraft legt (Becker 2003; Spöttl u. a. 1997). Diese als „Allround-Modell“ bezeichnete Organisationsform (ebd., S. 61) reduziert Aufgaben- und Fahrzeugübergaben auf ein Minimum.

Von den im Rahmen des Kfz-Servicemechaniker-Projekts befragten Betrieben organisierten vor allem die größeren vertragsgebundenen Werkstätten ihre Arbeit nicht konsequent nach diesem Prinzip (siehe Abb. 39). Während 32 % der freien Werkstätten jeden Mitarbeiter jede Aufgabe rund um die Kundenfahrzeuge ausführen ließen, waren es in den Vertragswerkstätten lediglich 3,7 %. Stattdessen organisierten die Vertragswerkstätten ihre Arbeit zu 82,7 % in einer Mischform, in der es sowohl Allrounder als auch Spezialisten gab. Auch in freien Werkstätten wurde ein derartiges Konzept in der Mehrheit der Betriebe angewendet, im Vergleich zu den Vertragswerkstätten jedoch deutlich seltener (42,4 %).

Eine vollständig arbeitsteilige Organisation nach Aufgabenbereichen schien weder für freie noch vertragsgebundene Werkstätten effektiv zu sein, lediglich 13 % bzw. 9,2 % der Werkstätten organisierten sich in einer solchen Art und Weise. Ähnliches galt für eine konsequente Teamorganisation, in der Aufgaben oder Aufträge immer in einer Gruppe von Personen mit bestimmten Qualifikationen abgearbeitet werden (Freie: 9,8 %, Vertragsgebundene: 4 %, vgl. Abb. 39).

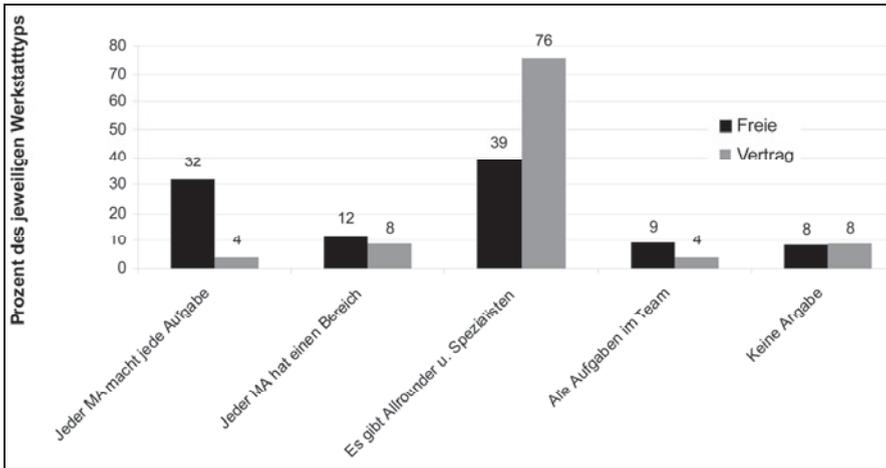


Abb. 39: Werkstattorganisation der befragten Betriebe

Für die zukünftigen Kfz-Service-Mechaniker-Fachkräfte wird gelten, dass sie in den Betrieben, die nach dem Allrounder-Modell arbeiten, nur schwerlich ohne tief greifende organisatorische Veränderungen einsetzbar sind. Dies galt insgesamt für 17,8 % der untersuchten Betriebe, besonders aber für ca. ein Drittel der Freien. In den anderen Organisationsformen war eine Arbeitsteilung nach „einfachen“ vs. „schwierigen“ Aufgaben prinzipiell möglich. Aber auch in Betrieben, die stärker arbeitsteilig organisiert waren, also insbesondere die Unterteilung in Aufgaben für „Allrounder“ und „Spezialisten“ vornahm, war eine rigide Arbeitsteilung in schwierige und leichte Aufgaben problematisch, denn es war weder für die Hochqualifizierten noch für die weniger kompetenten Mitarbeiter erstrebenswert, immer die gleiche Art von Aufgaben zu übernehmen:

„Es gibt nichts Schlimmeres, als wenn sie (die Facharbeiter, Anmerkung der Verfasser) eine Woche lang nur Fehler suchen müssen, dann sind die am Freitag so was von fertig“ (Fallstudie 4 Vertragswerkstatt).

Ähnliches gilt für eine ausschließliche Ausführung weniger anspruchsvoller Tätigkeiten, die schnell zulasten der physischen und psychosozialen Gesundheit des Mitarbeiters gehen.

Während der Ausbildungszeit wurde eine Teilung der Arbeit zur Lernförderung in der Regel in allen Betrieben vorgenommen, jedoch nicht unter der alleinigen Verantwortung des Auszubildenden. Die Auszubildenden wurden jeweils einem

Gesellen fest zugeordnet und „liefen bei dessen täglicher Arbeit mit“ (Kfz-Sm-Fallstudie 3, Vertragswerkstatt). Dabei übernahmen sie häufig die einfacheren Aufgaben, die dem Lernstand des Auszubildenden entsprachen. Wie jedoch in der Masse der Betriebe arbeitsorganisatorisch vorgegangen wird, wenn der Auszubildende eigenverantwortlich arbeiten soll, sobald er als Facharbeiter eingestellt wird, blieb insofern unklar, als bis zur damaligen Erhebung noch keine Ausbildungsverhältnisse beendet waren und nur wenige Betriebe sich klar äußerten, was mit dem Ausgebildeten nach der Ausbildung geschehen sollte (vgl. Kapitel 7.3). Die Einschätzungen, die im Folgenden vorgenommen werden, beruhen also auf Prognosen der Befragten und stellen keinen abschließenden Zustand dar.

7.2.4 Potenzielle Aufgabenfelder für Kfz-Servicemechaniker-Fachkräfte

Im Folgenden wird analysiert, ob und wenn ja, welche Aufgaben für Mitarbeiter zur Verfügung stehen, die über eine abgeschlossene zweijährige Ausbildung als Kfz-Servicemechaniker verfügen⁵⁷. Dazu wurde den Betrieben die Frage gestellt, welche Aufgaben Kfz-Servicemechaniker für den Fall einer Beschäftigung nach der Ausbildung zukünftig übernehmen sollen. Bei der Antwort waren sich freie und vertragsgebundene Betriebe bezüglich der in Abb. 40 genannten Aufgaben einig: Auf der einen Seite gingen 91,9 % ziemlich oder voll davon aus, dass den Gesellen Inspektionen und Standardreparaturen aufgetragen würden, auf der anderen Seite waren insgesamt 62,6 % nicht oder wenig der Ansicht, dass Kfz-Servicemechaniker alle Aufgaben werden ausführen können, die in einer Werkstatt anfallen. Zusammen mit der Einschätzung zur dritten Aussage „der Kfz-Servicemechaniker nimmt die gleichen Aufgaben wahr, wie der Kfz-Mechatroniker“, der 82,3 % der Betriebe wenig oder gar nicht zustimmten, wurde eines ganz deutlich: Das Bild einer Kfz-Servicemechaniker-Fachkraft unterschied

57 Die korrekte Bezeichnung von erfolgreichen Absolventen des Berufes Kfz-Servicemechaniker wird zurzeit noch kontrovers diskutiert. Da Absolventen von zweijährigen Berufen im Handwerk nicht als Gesellen bezeichnet werden und der Gesellenbegriff auch im Rahmen von Erprobungsverordnungen umstritten ist, wird im Folgenden vom „Absolventen des Berufes Kfz-Servicemechaniker“ bzw. vom „Einsatz von Kfz-Servicemechanikern als Facharbeiter/Fachkräfte“ gesprochen. Statt von „Gesellenprüfung“ für Kfz-Servicemechaniker wird einfach von „Prüfung“ gesprochen. Gemeint ist nicht die Zwischenprüfung für Kfz-Servicemechaniker nach einem Jahr, sondern die Gesellenprüfung Teil 1 der Kfz-Mechatroniker, die die Abschlussprüfung für Kfz-Servicemechaniker darstellt.

sich bezüglich seines zukünftigen Aufgabenfeldes deutlich von dem eines Kfz-Mechatronikers. Nach Ansicht der Betriebe würden Kfz-Servicemechaniker nur ausgewählte, meist als „einfach“ wahrgenommene Aufgaben wie Inspektionen und Standardreparaturen übernehmen.

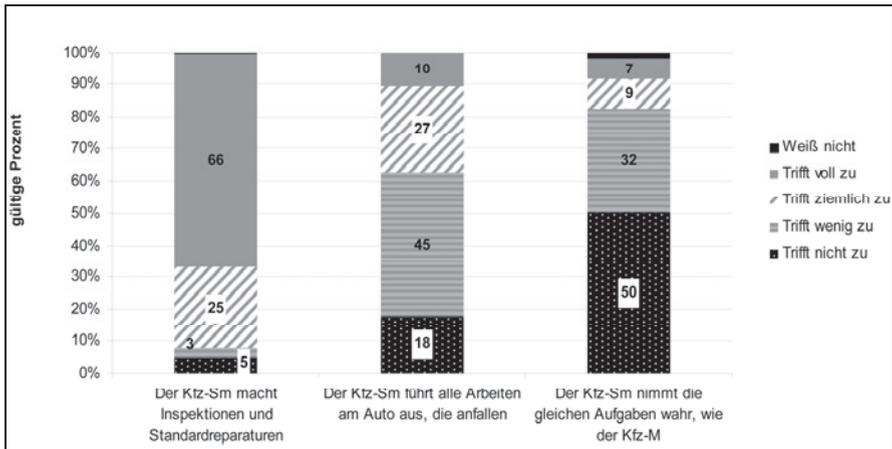


Abb. 40: Einschätzung der zukünftigen Aufgaben von Kfz-Servicemechanikern nach der Ausbildung, $n_{\text{Balken } 1} = 185$, $n_{\text{Balken } 2} = 182$, $n_{\text{Balken } 3} = 181$

Dabei bestätigt sich jedoch die zuvor geäußerte Vermutung, dass vor allem in kleinen freien Betrieben mit geringer ausgeprägter arbeitsteiliger Organisation der Aufgabenzuschnitt für Kfz-Servicemechaniker-Fachkräfte tendenziell ganzheitlicher wahrgenommen wurde, als in Betrieben, die eine Allrounder/Spezialisten-Organisation aufwiesen (Musekamp u. a. 2007b, Kapitel 2): Während Werkstätten mit einer Allrounder-Organisation – in der Regel kleine freie Betriebe – zu 29,7 % aussagten, dass Kfz-Servicemechaniker-Fachkräfte alle Aufgaben wahrnehmen, die in einer Werkstatt anfallen, waren es unter den Betrieben mit einer stärker arbeitsteiligen Organisation nur 6,4 % (siehe Abb. 41).

Dieses Ergebnis bestätigte sich auch bei Fragen, die andere Aspekte ganzheitlicher Aufgabenzuschnitte betrafen. Zum Beispiel dachten mit 34,6 % mehr als doppelt so viele Akteure aus Vertragswerkstätten wie aus freien Werkstätten, dass Kfz-Servicemechaniker in ihrer Tätigkeit als Facharbeiter keinen Kundenkontakt haben werden. Befragte aus freien Werkstätten hingegen gaben sechs Mal häufiger an, dass Kundenkontakt voll zum Aufgabenbereich von Kfz-Service-mechanikern gehört.

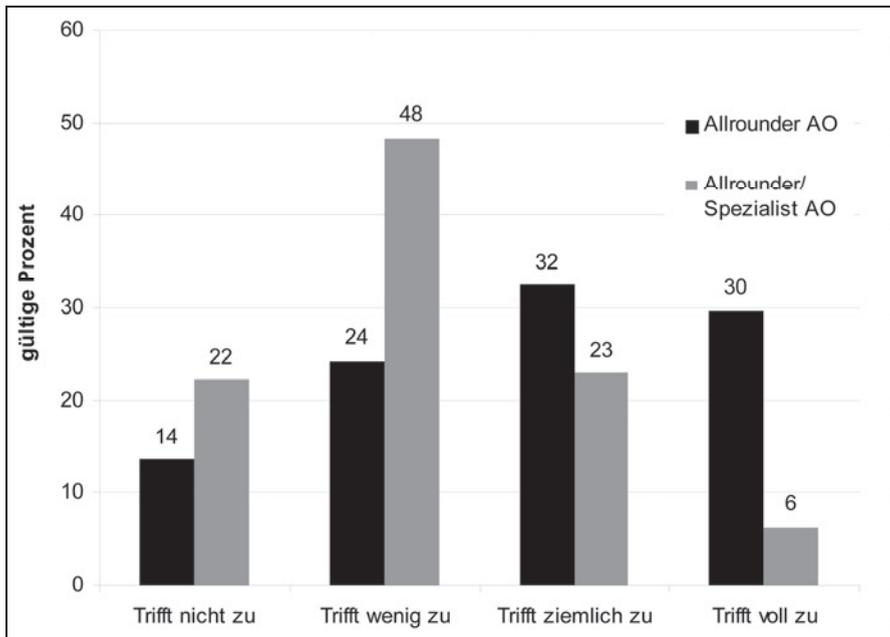


Abb. 41: Angaben zur Aussage „Kfz-Servicemechaniker bearbeiten nach der Ausbildung alle Aufgaben, die in der Werkstatt anfallen“ von Betrieben mit unterschiedlichen Organisationsformen, $n_{\text{Allrounder}}=37$, $n_{\text{Allrounder/Spezialisten}}=126$

Es sei noch einmal hervorgehoben, dass es sich bei diesen Ergebnissen um Vorstellungen der Betriebsakteure vom Beruf Kfz-Servicemechaniker im Allgemeinen handelte, die – wie in Abschnitt 7.3 gezeigt werden wird – nicht zwangsläufig zu einem entsprechenden Übernahmeverhalten nach der Ausbildung führt. Selbst wenn kleine freie Unternehmen den Kfz-Servicemechaniker z. T. als einen vollwertigen, das heißt vielseitig einsetzbaren Facharbeiter betrachteten, heißt das nicht, dass sie ihn auch anstelle eines Kfz-Mechatroniker-Gesellen beschäftigen würden. Diese Einstellung galt auch umgekehrt für den Kfz-Mechatroniker.

Ein besonders hervorzuhebender Aufgabenbereich ist die Diagnose, weil dieser für den Auftragsablauf mit der dazugehörigen etwaigen Arbeitsteilung, für die Arbeitsqualität und die Kundenzufriedenheit von entscheidender Bedeutung ist, und hier substantielle Unterschiede in der Ausrichtung der Ausbildung zum Kfz-Servicemechaniker bzw. zum Kfz-Mechatroniker bestehen. Die Zuständigkeit für die und die Fähigkeit zur Diagnose entscheidet maßgeblich über die Effizienz von Arbeitsabläufen (vgl. Becker 2002b, S. 175 ff.). Diagnoseaufgaben wurden

von den befragten Betrieben überwiegend in geteilter Zuständigkeit (64,7 %) bearbeitet (vgl. Abb. 42). Vor allem komplexe Diagnoseaufgaben wurden zur Eingrenzung der Fehlerquellen und zur Bestimmung des Reparaturaufwandes eher Kfz-Mechatronikern und Meistern überlassen, während Kfz-Servicemechaniker mit solchen Aufgaben so gut wie gar nicht betraut wurden. Angesichts der Ausrichtung der Ausbildung zum Kfz-Servicemechaniker überrascht dieses Ergebnis nicht, jedoch wird offensichtlich mit dem Kfz-Servicemechaniker ein stärker arbeitsteiliges Vorgehen in diesem wichtigen Aufgabenbereich vorbestimmt, ohne dass sich diese in notwendige Abstimmungsprozesse im Arbeitsprozess einbringen können, wie in Abb. 42 zu erkennen ist (nahezu 0 % Zuständigkeit). Die überwiegend „geteilte Zuständigkeit“ muss daher ohne Kfz-Servicemechaniker organisiert werden. So gaben die Betriebe hinsichtlich der Kombinationen für die geteilte Zuständigkeit fast ausschließlich eine Beteiligung von einerseits Meistern und andererseits Kfz-Mechatronikern oder Diagnosespezialisten an; Kfz-Servicemechaniker spielten keine Rolle.

In den Fallstudien gab es Hinweise, dass dieser Zusammenhang mit dafür verantwortlich ist, dass eine spätere Übernahme sehr gründlich geprüft wird, weil die Fähigkeit zur Wahrnehmung von Diagnoseaufgaben fehlt (vgl. Fallstudie 1, Fallstudie 4).

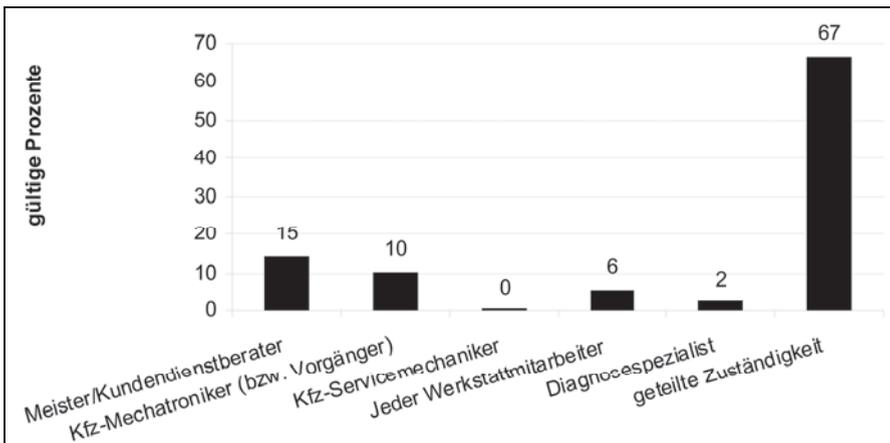


Abb. 42: Antwort auf die Frage „Wer erledigt die Diagnoseaufgaben?“



Während die Ausbildung zum Kfz-Servicemechaniker unabhängig von der Betriebsorganisationen problemlos realisiert wurde, war der effektive Einsatz von Kfz-Servicemechaniker-Fachkräften abhängig von der Arbeitsorganisation

In einem Drittel der kleinen freien Ausbildungsbetriebe würde der Einsatz von Kfz-Servicemechaniker-Gesellen eine Umstrukturierung der Arbeitsorganisation nach sich ziehen. In größeren Vertragswerkstätten gab es dagegen die Möglichkeit, „Spezialisten“ für einfache Arbeiten auszuweisen und zu beschäftigen. Diese bildeten jedoch im Verhältnis zur Beschäftigtenzahl erheblich weniger Kfz-Servicemechaniker aus, weil sie das hohe Serviceniveau nur mit einem hohen Anteil an Kfz-Mechatronikern aufrecht erhalten können.

Entsprechend der Arbeitsorganisation war die Vorstellung des Aufgabenprofils einer Kfz-Servicemechaniker-Fachkraft in kleinen freien Betrieben tendenziell ganzheitlicher geprägt als in den Vertragswerkstätten, die Kfz-Servicemechaniker nur in eng umgrenzten Teilaufgaben beschäftigt sahen.

Als Nachteil für die Einsatzfähigkeit von Kfz-Servicemechaniker-Fachkräften wurde bewertet, dass diese eine eingeschränkte Diagnosefähigkeit mitbringen.

Die Bereitschaft der Betriebe zur Übernahme von Kfz-Servicemechanikern nach der Ausbildung hing neben der wirtschaftlichen Situation von der verfolgten Arbeitsorganisation und vorhandenen Umstrukturierungsmöglichkeiten ab. Hier hatte sich ein großer Teil der Betriebe noch nicht festgelegt.

7.3 Rekrutierungsverhalten der Betriebe

Die Gründe für das Zur-Verfügung-Stellen eines Ausbildungsplatzes zum Kfz-Servicemechaniker waren vielfältig, unterschieden sich jedoch kaum zwischen freien und vertragsgebundenen Unternehmen. Um eine pauschale Einschätzung zu erhalten, ob die beiden Berufsbilder als Qualifikationsprofile der Grund für die Bereitstellung waren, wurden die Betriebe gefragt, ob Kfz-Servicemechaniker oder Kfz-Mechatroniker für die Arbeit in der jeweiligen Werkstatt besser geeignet sind. Wohlgedenkt wurden die Betriebe zu einem Zeitpunkt befragt, zu dem es noch keine fertig ausgebildeten Kfz-Servicemechaniker gab, sodass die Betriebe auch hier eher Prognosen abgaben. Nur wenige sprachen sich eindeutig für den einen oder den anderen Beruf aus. Mit 72,9 % war die Mehrheit der

Betriebe der Ansicht, dass sowohl Personal mit der einen als auch mit der anderen Qualifikation in der Werkstatt notwendig sein wird.

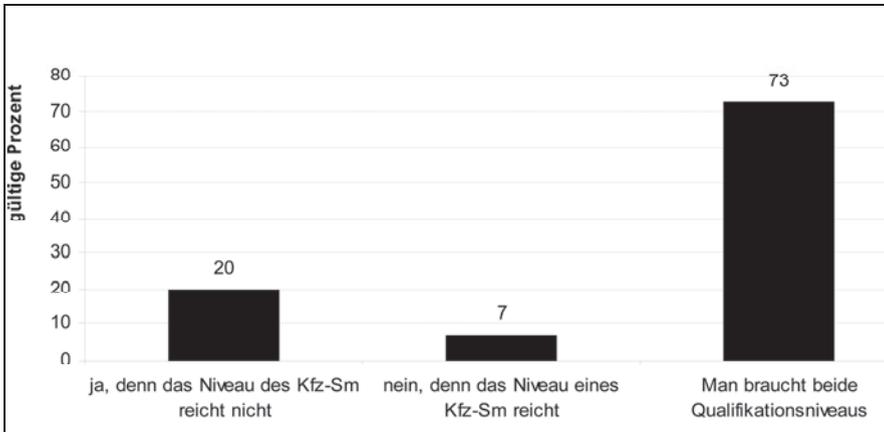


Abb. 43: Antwort auf die Frage „Ist der Kfz-Mechatroniker für Ihre Werkstatt besser geeignet als der Kfz-Servicemechaniker?“

Am häufigsten wurden soziale Gründe für die Schaffung eines Ausbildungsplatzes zum Kfz-Servicemechaniker genannt (57 %), am zweithäufigsten wollten die Betriebe das Konzept des neuen Berufes testen (56 %, siehe Abb. 44). Damit waren die beiden wichtigsten Gründe für eine Ausbildung zum Kfz-Service-mechaniker nicht betrieblicher oder betriebswirtschaftlicher Natur, was den Eindruck aus den Fallstudien bestätigte, dass viele Unternehmen den Ausbildungsberuf nicht unter betrieblich strategischen Gesichtspunkten wählten, sondern nach sozialen. Arbeitsorganisatorische Überlegungen wurden im Vorfeld bzw. während der Ausbildung bei vielen Unternehmen nicht angestellt. Knapp 40 % aller befragten Betriebe gaben weder die Auftragsstruktur noch die Arbeitsorganisation oder betriebswirtschaftliche Parameter als Grund für die Ausbildung eines Kfz-Servicemechanikers an.

Auf der anderen Seite gab es eine große Anzahl an Betrieben, die auch die Abwägung von betrieblichen und betriebswirtschaftlichen Aspekten bei der Entscheidung für die Ausbildung zum Kfz-Servicemechaniker zugrunde legten: Für 50,8 % der befragten Betriebe passt der Kfz-Servicemechaniker zur Auftragsstruktur des Betriebes und 41 % gaben an, dass eine passende Arbeitsorganisation die Schaffung eines zweijährigen Ausbildungsplatzes nahe lege. Aus finan-

ziellen Gründen entschied sich jedoch nur eine Minderheit für den Kfz-Servicemechaniker (22,3 % der Betriebe): Damit scheint für die meisten Unternehmen klar zu sein, dass sich weder mit der Ausbildung noch mit der Übernahme eines Kfz-Servicemechanikers markant Personalkosten einsparen lassen.

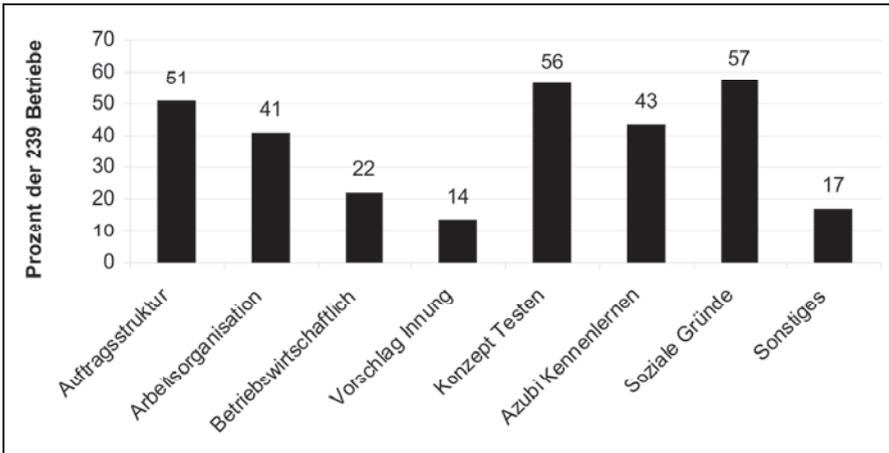


Abb. 44: Gründe für die Einstellung von Kfz-Servicemechanikern, Mehrfachnennungen möglich

Der Aussage, man wolle den Auszubildenden zunächst ausführlich kennenlernen, bevor er Kfz-Mechatroniker wird, stimmten 43,2 % der befragten Betriebe zu. Dieses Vorgehen, das häufig als „zweijährige Probezeit“ bezeichnet wird, ließ die Ausbildung zum Kfz-Servicemechaniker teilweise zu einem Instrument der Bestenauslese werden. Erkennbar war die Skepsis in den Betrieben, ob die Zielgruppe einer Kfz-Mechatroniker-Ausbildung gewachsen ist. Die mit dem Kfz-Servicemechaniker verbundene geringere Einstiegsschwelle in eine Ausbildung war einerseits von Vorteil für die Schüler mit schlechten Eingangsvoraussetzungen. Andererseits ließen es die Betriebe lange Zeit offen, ob sie Kfz-Servicemechaniker als Fachkräfte beschäftigen würden.

Bei der Auswahl der Bewerber für den neuen Ausbildungsberuf legten die freien wie die vertragsgebundenen Werkstätten gleichermaßen Wert auf eine hohe Motivation und viel Engagement der Bewerber: 79,2 % der Betriebe stimmten dem voll oder ziemlich zu. Ähnlich verhielt es sich, wenn die Betriebe den Jugendlichen zuvor bei einem Schulpraktikum schätzen lernen konnten. Für knapp 30 % war ein erfolgreich absolviertes Praktikum ein ziemlich wichtiges, für

45,9 % gar ein sehr wichtiges Einstellungskriterium. Darüber hinaus spielten auch praktische Fähigkeiten und ein guter persönlicher Auftritt des Stellenbewerbers eine große Rolle (siehe Abb. 45).

Diese Zahlen decken sich mit den Ergebnissen, die in den Fallstudien gewonnen werden konnten. Dort zeigte sich in den Betrieben fast durchgängig, dass weniger technische, finanzielle oder organisatorische Überlegungen zur Einstellung des Kfz-Servicemechanikers führten, und auch derartige Kriterien keine Auswahlkriterien darstellten. Stattdessen stand die Person des Jugendlichen im Mittelpunkt, die oft bereits vor der Ausbildung bekannt war (z. B. Kfz-Sm-Fallstudie 1, freier Betrieb/Kfz-Sm-Fallstudie 5, Betrieb) und einen guten Eindruck hinterließ. Wenn dann die Schulnoten des bekannten Jugendlichen nicht besonders gut waren, oder andere Umstände Schwierigkeiten erwarten ließen (z. B. Sprachschwierigkeiten wie in Kfz-Sm-Fallstudie SH, Betrieb), wurde zum Kfz-Servicemechaniker und nicht zum Kfz-Mechatroniker ausgebildet.

Diesen Prozess verdeutlichen folgende Auszüge aus den Fallstudien:

- Beim jährlichen Eignungstest fiel ein junger Erwachsener auf, der trotz schlechter schulischer Leistungen ein gutes Ergebnis erzielte. Auf den Test hatte er sich mithilfe der Mutter vorbereitet. Des Weiteren waren die Eltern dem Geschäftsführer bekannt. In dieser Situation wurde beschlossen, mit diesem jungen Mann einen Vertrag zum Kfz-Servicemechaniker abzuschließen. Bei guten Leistungen wurde ihm auch eine Weiterqualifizierung zum Kfz-Mechatroniker in Aussicht gestellt (Fallstudie 1).
- Aufgrund der Aktivitäten des Inhabers innerhalb des ZDK⁵⁸ und der Kooperation des Betriebs mit einer Hauptschule war der Inhaber mit der Problematik der Ausbildungsplatzsuche für Hauptschulabsolventen vertraut. (...) Im untersuchten Betrieb wurde die Ausbildungsstelle zum Kfz-Servicemechaniker zusätzlich geschaffen (...). Der Auszubildende zum Kfz-Servicemechaniker hatte bereits sein Schulpraktikum im Betrieb absolviert und dabei einen guten Eindruck hinterlassen. Aufgrund der unterdurchschnittlichen Schulleistungen hätte der Inhaber ihn allerdings nicht zum Kfz-Mechatroniker ausgebildet (...) (Fallstudie 5).

58 Zentralverband Deutsches Kraftfahrzeuggewerbe

- In der Regel werden jährlich zwei neue Auszubildende eingestellt. Im letzten Jahr war die Bewerberlage jedoch so schwach, dass zunächst die Entscheidung getroffen wurde, kein neues Verhältnis einzugehen. Im Zuge der Einführung des Ausbildungsberufes Kfz-Servicemechaniker, von der der Betrieb bei einer Innungsversammlung erfuhr, entschied sich der Betrieb letztendlich doch zugunsten einer Einstellung zu einer zweijährigen Ausbildung, weil der Neffe eines Mitarbeiters schon ein Praktikum im Betrieb absolvierte und keinen Ausbildungsplatz finden konnte (Fallstudie 5).

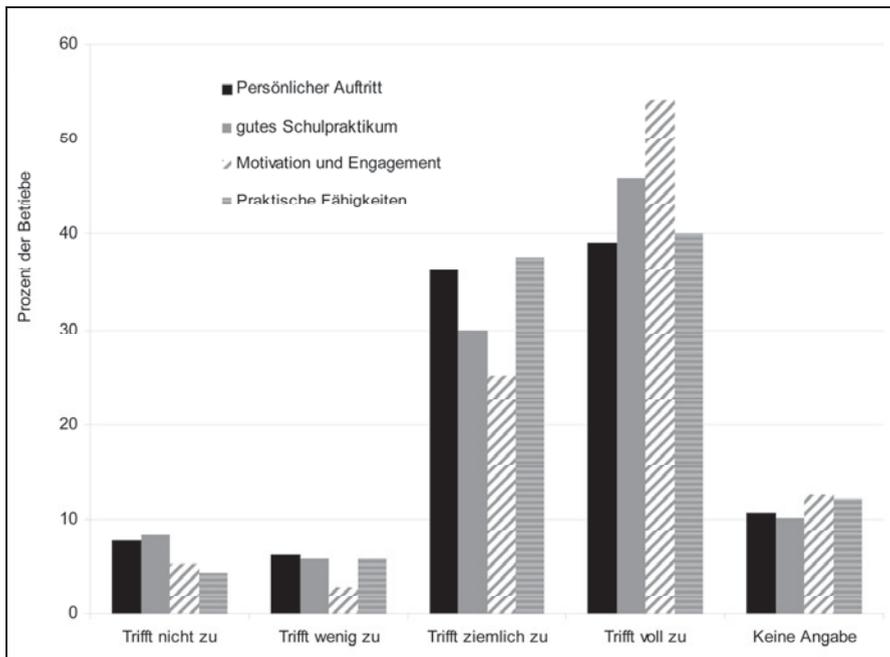


Abb. 45: Antwort auf die Frage „Welche Kriterien spielten bei der Einstellung des Kfz-Servicemechanikers eine Rolle?“, wichtige Einstellungskriterien

Weniger wichtig waren für die Werkstätten dagegen Kriterien wie die soziale Bedürftigkeit des Bewerbers oder eine Empfehlung durch Bekannte, Kollegen oder Kunden. Lediglich zwischen 9 % und 17 % der Befragten stimmten einer derartigen Aussage ziemlich oder voll zu (Abb. 46). Über 37 % der Betriebe gaben an, dass sie einen Ausbildungsvertrag zum Kfz-Servicemechaniker abgeschlossen haben, obwohl bessere Kandidaten zur Auswahl standen. Hier gab es

wiederum keinerlei Unterschiede im Antwortverhalten zwischen freien und vertragsgebundenen Werkstätten. Dieses Ergebnis deutet darauf hin, dass nicht-leistungsbezogene Kriterien (Spaß an der Arbeit, Motivation, Engagement) insgesamt eine bedeutende Rolle für die Einstellung von Auszubildenden zum Kfz-Servicemechaniker hatten⁵⁹.

Die soziale Bedürftigkeit eines Bewerbers war kein vorrangiges Kriterium für den Betrieb, diesen einzustellen. Zeigte sich ein Jugendlicher jedoch von seiner guten Seite, obwohl bestimmte Voraussetzungen nicht optimal erfüllt waren (vor allem die Schulnoten), erhöhte dies die Bereitschaft der Betriebe, dem „suboptimalen“ Bewerber eine Chance zu geben. Diese Chance hieß dann in der Regel Kfz-Servicemechaniker, da die Bindung an den Auszubildenden mit zwei Jahren überschaubar war und die Werbung für den Beruf z. B. vonseiten der Innungen die Vertragsschließung mit schwächeren Jugendlichen nahe legte (Fallstudie 2).

Ein derartiger Verlauf von betrieblichen Entscheidungen zur Einstellung von Kfz-Servicemechanikern ließ sich auch mit den Ergebnissen aus der Befragung der Auszubildenden belegen (Musekamp u. a. 2006). Auf dem formalen Weg über eine Stellenausschreibung und eine Bewerbung gelangten nur die wenigsten Kfz-Servicemechaniker zu einem Ausbildungsplatz (via Stellenausschreibung 3,3 %, via Initiativbewerbung 27,3 %). Stattdessen erhielten über 60 % der Auszubildenden ihre Stelle über einen Praktikumsplatz⁶⁰. Es ist davon auszugehen, dass Jugendliche mit erschwerten Voraussetzungen einerseits und einem „Fuß in der Tür“ andererseits mit Hilfe des Berufsbildes Kfz-Servicemechaniker in erhöhtem Maße in Ausbildung gekommen sind. Die erste Schwelle (von der Schule in die Ausbildung) wurde durch die Ausbildung zum Kfz-Servicemechaniker gesenkt.

59 Diese Erkenntnis deckt sich mit den Ergebnissen zu den Selektionseffekten in der Längsschnittuntersuchung. Dort wurde deutlich, dass formale Merkmale der Jugendlichen wie der Schulabschluss weniger mit einem Erfolg in der Ausbildung zusammenhängen als weiche Faktoren wie Motivation oder der Stellenwert, der die Arbeit im Leben des Auszubildenden einnimmt (siehe Abschnitt 5.1.2).

60 Für die Kfz-Mechatroniker verhält es sich anders: 10,6% via Stellenausschreibung und 52,2% via Initiativbewerbung.

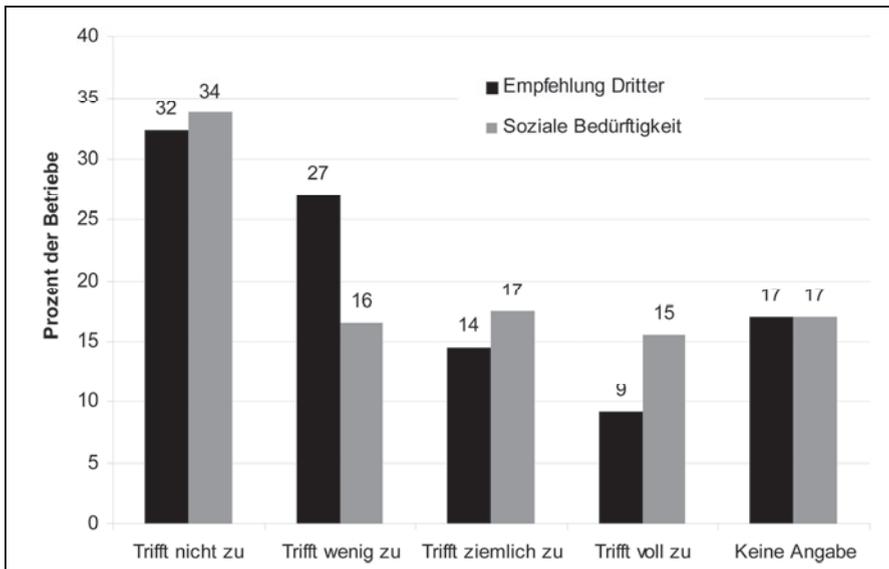


Abb. 46: Antwort auf die Frage „Welche Kriterien spielten bei der Einstellung des Kfz-Servicemechanikers eine Rolle?“, weniger wichtige Einstellungskriterien

Während sich freie und vertragsgebundene Werkstätten bzgl. der Einschätzung zu bisherigen Einstellungskriterien nicht unterschieden, wurden die Kriterien Noten, Schultyp und Einstellungstest in vertragsgebundenen Unternehmen stärker berücksichtigt als bei den freien (siehe Abb. 47). Für 16,5 % der Freien spielten die Schulnoten bzw. das Zeugnis des Bewerbers für die Einstellung keine und für 34 % nur eine geringe Rolle. Für knapp drei Viertel der Vertragswerkstätten waren die Schulnoten dagegen ziemlich oder sehr wichtig (74,7 %), während dies unter den Freien nur 48,4 % behaupteten. Neben den bei Muekamp et al (2007b) beschriebenen Präferenzen der Jugendlichen, eher bei Vertragswerkstätten lernen zu wollen, ist dies eine weitere Begründung für das verstärkte Engagement kleinerer freier Werkstätten beim Schließen von Ausbildungsverträgen mit Jugendlichen mit schlechten formalen Startvoraussetzungen. Dieses Phänomen trat jedoch nicht erst mit Einführung des Berufes Kfz-Servicemechaniker auf. Spätestens seit der Neuordnung der Kfz-Berufe im Jahre 2003 stellten die kleinen Kfz-Betriebe im Vergleich zu den großen auch vermehrt Kfz-Mechatroniker mit schwächeren Schulabschlüssen ein (siehe Tab. 5, S. 68).

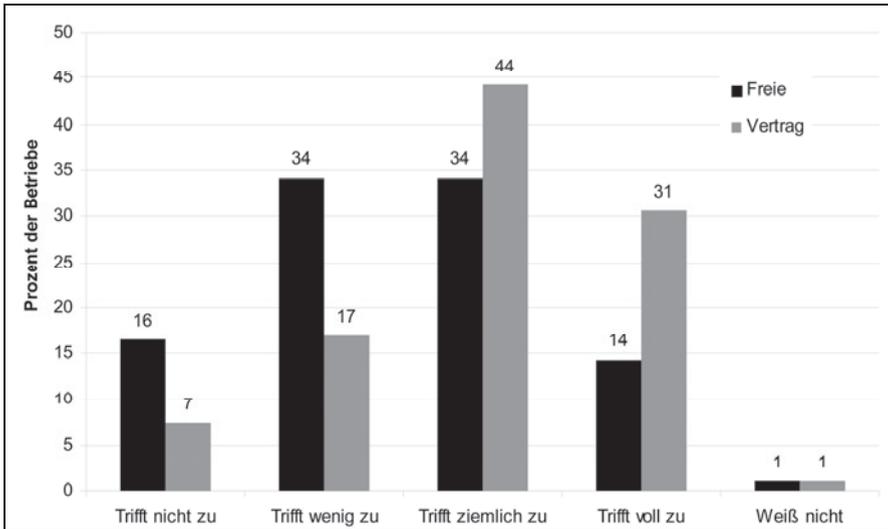


Abb. 47: Angaben zum Einstellungskriterium „Schulnoten/Zeugnis“ von freien und vertragsgebundenen Betrieben

In den Fallstudien wurde vereinzelt von einer anderen Konstellation berichtet, die zu Ausbildungsverträgen mit Kfz-Service-mechanikern führte. In einigen Betrieben, die ihr Hauptgeschäftsfeld oft gar nicht im originären Kfz-Service hatten (z. B. Energieversorger, Kommunen, Betriebe mit großem Fuhrpark), wurde zum Teil konsequent vom Kfz-Mechatroniker auf den Kfz-Service-mechaniker umgestellt (z. B. Fallstudie 7; Fallstudie 2). Da derartige Ausnahmen nicht direkt in die Fallstudien einbezogen waren, sondern das Einstellungsverhalten der Betriebe von den Berufsschullehrern berichtet wurde, sind exakte Angaben über die Ursachen eines solchen Vorgehens nicht möglich. Einer der Gründe für die Umstellung dürfte jedoch gewesen sein, dass z. B. für die Wartung eines Fuhrparks vor allem Serviceaufgaben wahrzunehmen sind, für die der Kfz-Service-mechaniker prädestiniert scheint. Für alle bekannten Fälle einer konsequenten Umstellung vom Kfz-Mechatroniker auf den Kfz-Service-mechaniker gilt dabei, dass es sich um große Betriebe mit mehr als 50 Mitarbeitern handelte, die wahrscheinlich über eine eigene Personalabteilung mit entsprechenden Strategien verfügten. Zahlenmäßig spielten sie im Verhältnis zu den klassischen Kfz-Betrieben eine unbedeutende Rolle.



Ausbildungsplätze für Kfz-Servicemechaniker wurden aus Gründen sozialer Verantwortung und als Chance für schwächere Bewerber bereitgestellt.

Das Abschließen von Ausbildungsverträgen zum Kfz-Servicemechaniker begründet sich in der Regel auf einer Kombination aus sozialer Verantwortung bzw. persönlicher Motivation einerseits und betrieblichen Anforderungen andererseits. Häufig war der Bewerber dem Betrieb bekannt und hatte seine Eignung in einem Praktikum bewiesen. Wenn jedoch formale Voraussetzungen (vor allem schulisches Eingangsniveau) nicht vorhanden waren, wurde der Beruf des Kfz-Servicemechanikers als ein erster Schritt angeboten. Durch den Beruf des Kfz-Servicemechanikers sank die Hemmschwelle der Betriebe, Jugendlichen mit suboptimalen Eingangsvoraussetzungen einen Ausbildungsplatz anzubieten, weil eine zweijährige Bindung an den Kandidaten als vertretbar eingeschätzt wurde. Erst im Laufe der Ausbildung und abhängig von der Entwicklung des Kfz-Servicemechanikers und der Geschäftslage wurden weitere Entscheidungen getroffen.

Rein betrieblich strategische Einstellungen von Kfz-Servicemechanikern waren nur selten anzutreffen. Wenn sie auftraten, dann hauptsächlich in großen Betrieben mit einer professionellen Personalpolitik.

7.4 Aufgabenwahrnehmung während der Ausbildung

Kfz-Servicemechaniker übernahmen während ihrer Ausbildungszeit Aufgaben in ihrem Ausbildungsbetrieb, die sich überwiegend aus den Kundenaufträgen ergaben. Erwartungsgemäß dominierten dabei die Pflege- und Wartungsdienste wie

- Fahrzeugaufbereitung, Pflege- und Reifendienst oder
- Wartung und Inspektion.

Mehr als drei Viertel der Kfz-Servicemechaniker übernahmen oft oder sehr oft Arbeiten im ersten Bereich (77 %), Wartungs- und Inspektionsaufgaben wurden von 88,8 % der Auszubildenden erledigt (siehe Abb. 48). Auch Austauschreparaturen an Bremse, Auspuff, Stoßdämpfer oder Ähnlichem fielen zu 60,8 % oft und zu 25,8 % sehr oft für die Kfz-Servicemechaniker an. Dies galt gleichermaßen für Auszubildende in freien wie in vertragsgebundenen Werkstätten.

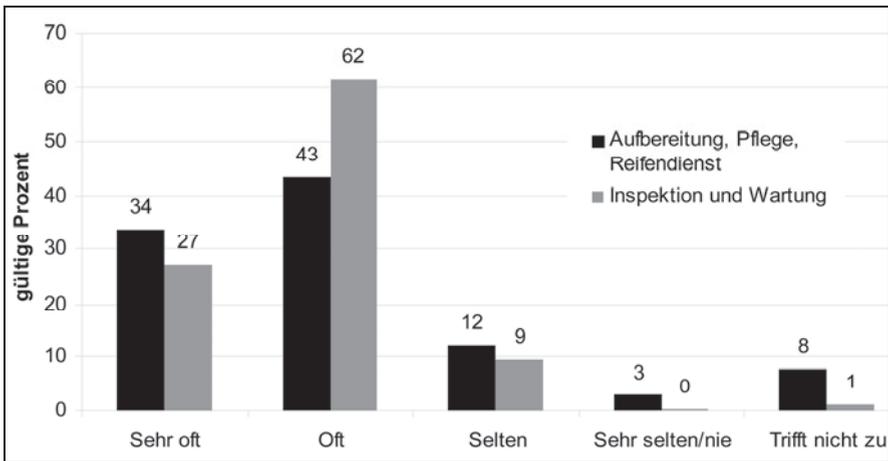


Abb. 48: Häufigkeit der Aufgabenwahrnehmung durch Kfz-Servicemechaniker im Pflege- und Wartungsbereich

Verschleißreparaturen und Instandsetzungen wurden von den Kfz-Servicemechanikern weniger häufig wahrgenommen. So fielen Reparaturaufgaben z. B. an Getrieben oder Motoren zu ca. 30,4 % selten und zu 32,2 % sehr selten/nie in den Aufgabenbereich dieser Auszubildenden. Auch Nachrüstungen oder Zusatzinstallationen wie den nachträglichen Einbau von Infotainmentsystemen übernahmen die Hälfte der Kfz-Servicemechaniker selten. Ein Viertel der Servicemechaniker machte gar keine Erfahrung in diesem Bereich (siehe Abb. 49). Wiederum gab es diesbezüglich keine Unterschiede zwischen freien und vertragsgebundenen Werkstätten.

Signifikante Unterschiede zwischen den freien und Vertragswerkstätten gab es jedoch bei der Zuteilung von Diagnoseaufgaben an die Kfz-Servicemechaniker. Während in 7,4 % der freien Werkstätten die Kfz-Servicemechaniker sehr oft einfache geführte Diagnoseaufgaben wahrnahmen und in 40 % der Werkstätten oft, sind es nur 2 % der Vertragswerkstätten, die ihren Auszubildenden sehr oft einfache Diagnoseaufgaben zuteilten, und 21,4 %, die dieses oft taten (siehe Abb. 50).

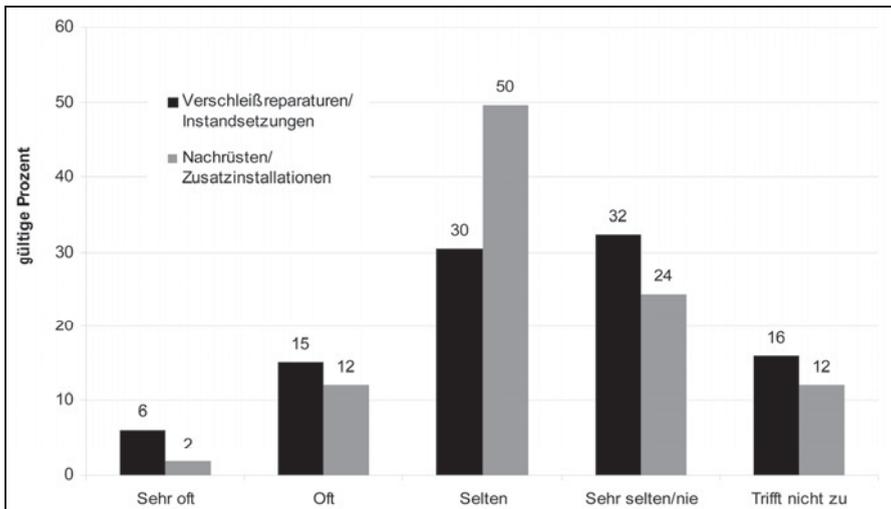


Abb. 49: Häufigkeit der Aufgabenwahrnehmung durch Kfz-Servicemechaniker im Bereich der Verschleißreparaturen und Nachrüstungen

Das zeigte deutlich und im Einklang mit den Angaben der Betriebe zur Werkstattorganisation (vgl. Abb. 39, S. 147), dass durch die geringere Arbeitsteilung in freien Werkstätten die Auszubildenden sich auch an Aufgaben beweisen konnten, die in Vertragswerkstätten vermehrt von Spezialisten erledigt werden. In freien Werkstätten war das Aufgabenspektrum der Auszubildenden breiter. Zwar kamen Diagnoseaufgaben in freien Werkstätten insgesamt seltener vor als in vertragsgebundenen (vgl. Musekamp u. a. 2007b), jedoch wurden die Jugendlichen in freien Werkstätten häufiger damit betraut. Dies galt nicht nur für einfache geführte Diagnosen, sondern in besonderem Maße auch für komplexe unter Einsatz computergestützter Diagnosegeräte (siehe Abb. 51).

Auch wenn die Zuteilung verschieden anspruchsvoller Aufgaben an die Kfz-Servicemechaniker von der Beschaffenheit des Betriebes abhing, wurde vorwiegend die Ansicht vertreten, dass Kfz-Servicemechaniker ihr Einsatzfeld während und nach der Ausbildung in vermeintlich einfacheren Tätigkeitsfeldern hätten (vgl. Abb. 40, S. 149). Dementsprechend hingen Einsatzmöglichkeiten von Auszubildenden und Kfz-Servicemechaniker-Fachkräften einerseits von der tatsächlichen zukünftigen Entwicklung dieser einfachen Aufgaben in Kfz-Werkstätten ab, andererseits hatte aber auch die subjektive Empfindung der betrieblichen Akteu-

re über die bevorstehende Entwicklung der Branche enormen Einfluss auf das momentane Einstellungsverhalten.

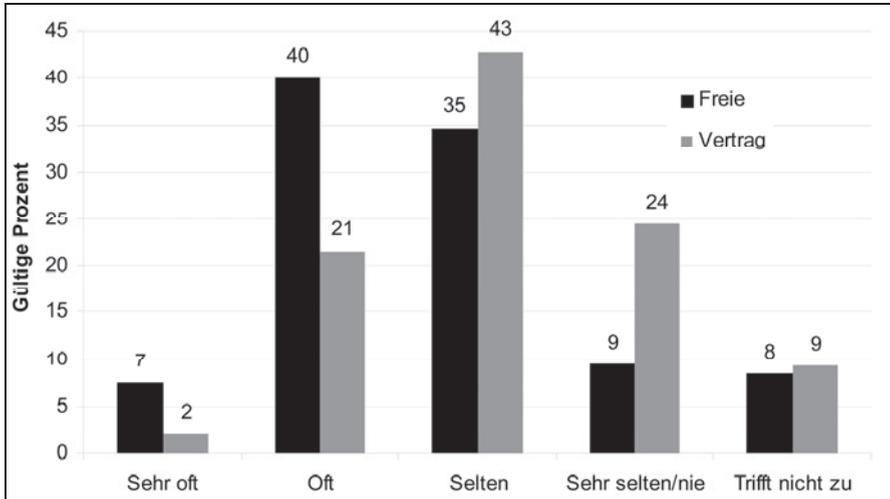


Abb. 50: Häufigkeit der Wahrnehmung von einfachen angeleiteten Diagnoseaufgaben durch Kfz-Servicemechaniker

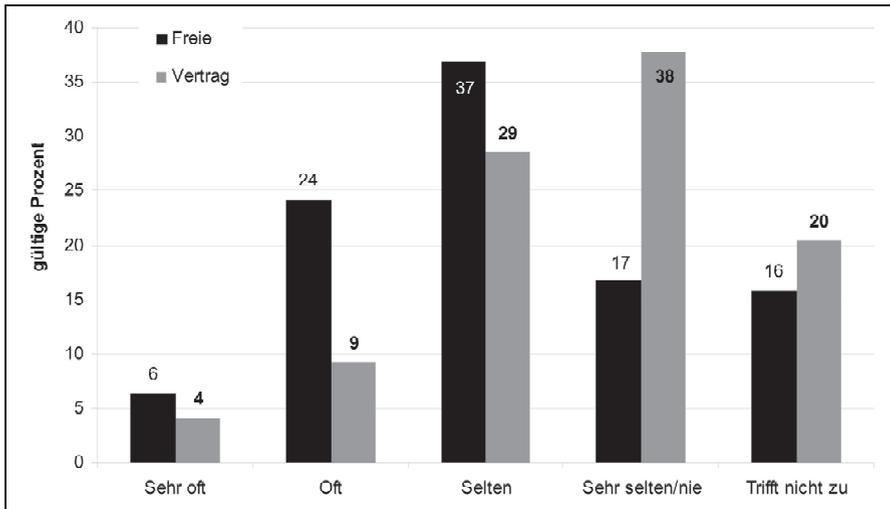


Abb. 51: Häufigkeit der Wahrnehmung von Diagnoseaufgaben durch Kfz-Servicemechaniker

Darum wurden die Betriebe gefragt, wie sich der Anteil einfacher Aufgaben an allen Aufgaben in Zukunft entwickeln würde. Die von den Betrieben empfundene Entwicklung widersprach im Großen und Ganzen dem, was für den zukünftigen Charakter der Aufgaben anzunehmen ist und bei Musekamp et al. (Musekamp u. a. 2006) skizziert wurde: Während 9,6 % der Betriebe die Unterscheidung zwischen Kfz-Servicemechanikern und Kfz-Mechatronikern gar nicht vornehmen würden, waren nur 15,1 % der Meinung, dass der Anteil einfacher Aufgaben rückläufig sei. Mit 51,3 % sah die Mehrheit keine mengenmäßigen Veränderungen im Charakter der Aufgaben und 24,1 % der Befragten waren sogar der Ansicht, dass in Zukunft häufiger einfache Aufgaben anfallen würden als heute (siehe Abb. 52).

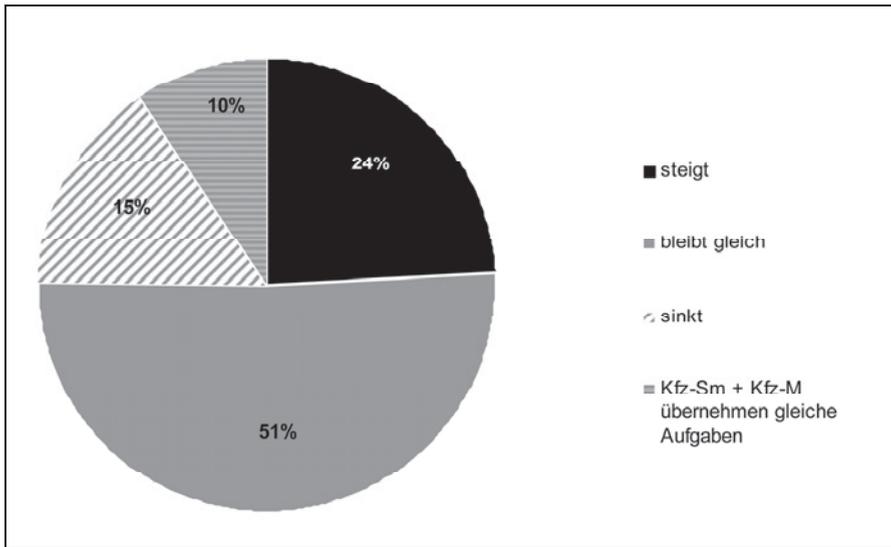


Abb. 52: Einschätzung der Betriebe zur Entwicklung der Häufigkeit einfacher Aufgaben im Kfz-Service, die von Kfz-Servicemechanikern übernommen werden können

Diese Auffassung nach dem Motto „geschraubt wird immer“ erklärt einerseits die hohe Bereitschaft der Betriebe, Kfz-Servicemechaniker auszubilden. Andererseits ist sie nach bisherigem wissenschaftlichen Kenntnisstand so lange als Fehleinschätzung zu bewerten, wie Betriebe nicht durch ihre Arbeitsorganisationsformen demonstrieren, dass sie Felder einfacher Arbeit auch tatsächlich ausweisen. Wie in Abschnitt 7.2.3 erläutert, werden einfache Tätigkeiten wie das

Austauschen von Teilen immer häufiger von komplexeren Diagnoseprozessen begleitet. Auch Inspektions- und Wartungsarbeiten wie das Wechseln von Rädern oder Tauschen von Bremsklötzen wird immer stärker das Eingreifen in den Systemzusammenhang des Fahrzeugs erfordern, wie es heute schon häufig bei Oberklassefahrzeugen notwendig ist. Entsprechende Werkstattkonzepte, die „einfache Aufgaben“ systematisch als Angebot für ihre Kunden ausweisen und welche die Betriebe in ihr Angebot und ihre Werkstattstruktur integrieren, haben sich bislang nicht durchsetzen können. Systembestandteile bei Herstellern wie „Kwik-Fit“ (Ford) wurden im Jahr 2002 als unwirtschaftlich verkauft; „stop+go“ (VW) und ähnliche Konzepte der anderen Hersteller werden seit ihrer Einführung ständig in Richtung eines qualitativ hochwertigen „Schnellservice“ weiter entwickelt.



Kfz-Servicemechaniker übernehmen während der Ausbildung vor allem Pflege-, und Wartungs- und Inspektionsaufgaben. In kleinen freien Betrieben wurden sie auch an Diagnoseaufgaben herangeführt.

Dabei mussten sie in der Regel während der Ausbildung nicht eigenverantwortlich arbeiten, sondern begleiteten Gesellen bei den anfallenden Aufträgen. Aus der Befragung der Auszubildenden ist bekannt, dass Kfz-Servicemechaniker vor allem bei Vertragswerkstätten signifikant seltener Diagnoseaufgaben wahrnahmen als Kfz-Mechatroniker. Das lässt darauf schließen, dass Kfz-Servicemechanikern der Durchstieg zum Kfz-Mechatroniker schwerer fallen dürfte als den Kfz-Mechatronikern der Übergang vom zweiten ins dritte Ausbildungsjahr.

Die Betriebe nahmen an, dass auch in Zukunft ausreichend einfache Aufgaben für zweijährig ausgebildete Kfz-Servicemechaniker anfallen.

Diese Auffassung erklärt die Einstellungsbereitschaft, widerspricht jedoch der wissenschaftlich belegten These, dass einfache Aufgabenstellungen immer seltener isoliert von der Berücksichtigung komplexer Systemzusammenhänge erledigt werden können. Die Übernahme einfacher Aufgaben durch Kfz-Servicemechaniker würde daher zukünftig nur über eine stärkere Arbeitsteilung in den Betrieben zu realisieren sein. Es liegt also letztlich in der Hand der Betriebe, ob es für Kfz-Servicemechaniker größere Einsatzfelder geben wird.

7.5 Leistungsverhalten von Kfz-Servicemechanikern

Das Leistungsverhalten der Kfz-Servicemechaniker wurde auf der Grundlage von Aussagen der Betriebsvertreter erhoben. Dabei wurde deutlich, dass schwache schulische Eingangsvoraussetzungen nicht zwangsläufig schwache theoretische Leistungen in der Berufsausbildung nach sich zogen: 37,9 % der Betriebe konnten keine Unterschiede im Lernverhalten der Auszubildenden feststellen, 61,7 % sahen eine vergleichbare Leistungsbereitschaft und 37,8 % glaubten, dass Kfz-Servicemechaniker in der Ausbildung genauso schnell lernen wie angehende Kfz-Mechatroniker. Neben dieser teilweise vergleichbaren Leistungsbeurteilung zwischen Kfz-Servicemechanikern und Kfz-Mechatronikern schätzten 48,9 % der Betriebsvertreter die Kfz-Servicemechaniker hinsichtlich ihres Lernverhaltens jedoch schlechter ein, als die Kfz-Mechatroniker. Beim Lerntempo kommt sogar über die Hälfte der Betriebe zu dieser Einschätzung (siehe Abb. 53).

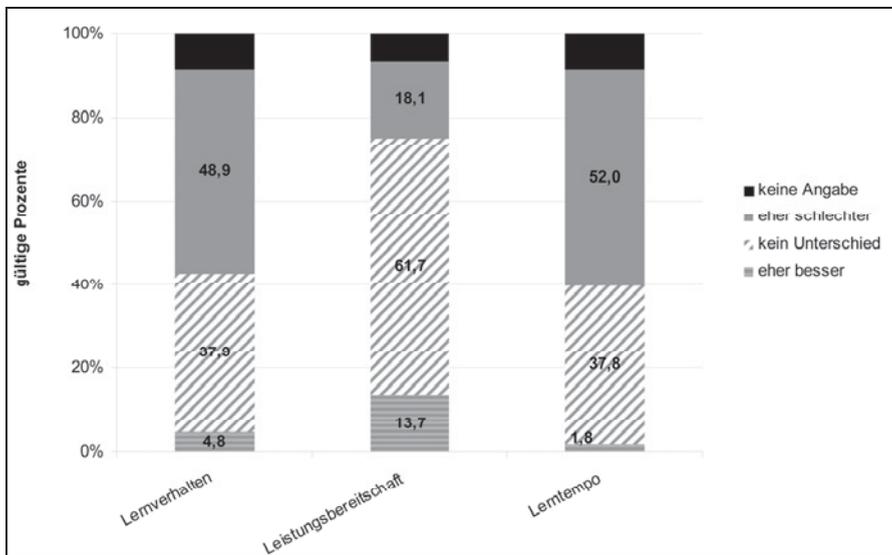


Abb. 53: Angaben der Betriebe auf die Frage „Wie beurteilen Sie die Kfz-Servicemechaniker im Vergleich zu den Kfz-Mechatronikern?“

Bezüglich des Direkteinstiegs der Jugendlichen in eine Kfz-Mechatroniker-Ausbildung waren die betrieblichen Praktiker dagegen optimistisch: 45,8 % der

Befragten waren der Ansicht, dass ihr Kfz-Servicemechaniker auch direkt hätte Kfz-Mechatroniker lernen können (siehe Abb. 54).

Diese Gruppe der Kfz-Servicemechaniker ist der Definition nach marktbenachteiligt, denn nicht persönliche Leistungs- oder Verhaltensdefizite waren ausschlaggebend dafür, dass kein dreieinhalbjähriger Ausbildungsberuf ergriffen werden konnte, sondern der „Mangel“ an geeigneten Ausbildungsstellen.

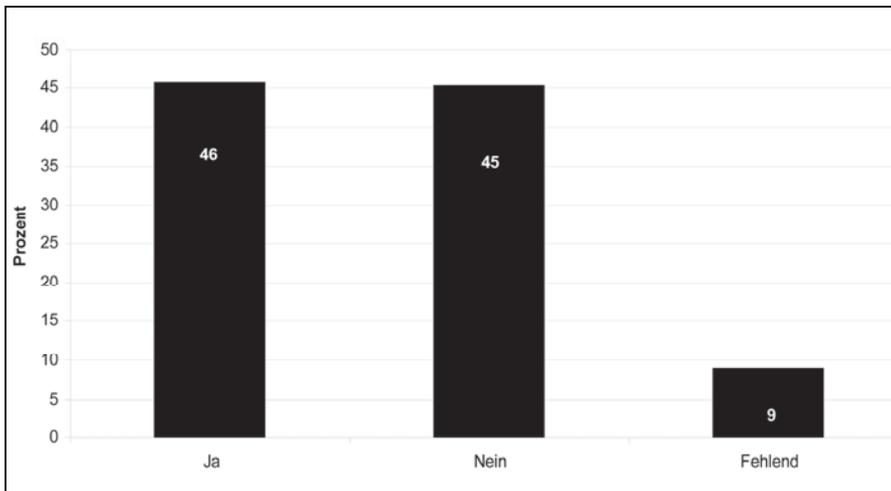


Abb. 54: Antwort auf die Frage „Hätte der Kfz-Servicemechaniker auch die Voraussetzung gehabt direkt Kfz-Mechatroniker zu lernen?“ (Anteil an der Gesamtzahl aller Kfz-Servicemechaniker)

Dieser Mangel resultierte nicht in erster Linie aus dem Umstand, dass zu wenige Ausbildungsplätze vorhanden waren. Vielmehr ergab er sich aus dem Angebotsverhalten der Betriebe für die Zielgruppe der Hauptschüler, welches maßgeblich durch Informations- und Marketingkampagnen beeinflusst war und bis heute ist⁶¹. Für den Kfz-Servicesektor konnte somit bei diesen Kfz-Servicemechanikern von Quasi-Mechatronikern gesprochen werden, da sie alle Voraussetzungen mitbrachten, einen dreieinhalbjährigen Beruf im Kfz-Service zu erlernen⁶². Für

61 In diesen Kampagnen wird das Berufsbild des Kfz-Mechatronikers als ein Hightech-orientierter Top-Beruf dargestellt, dessen kognitive Anforderungen nur mit mittlerer Reife zu bewältigen seien. Dass dies nicht so ist, und dass auch Hauptschüler angemessene Leistungen als Kfz-Mechatroniker erbringen können, zeigt Abb. 54.

62 Vgl. die Diskussion zum Thema Ausbildungsreife, z. B. bei Ehrenthal, Eberhard & Ulrich (2005).

diese Gruppe besteht die Gefahr einer Stigmatisierung als „leistungsschwach“ oder „benachteiligt“, sofern die Abschlussbescheinigung zum Kfz-Servicemechaniker im Gewerbe nicht als vollwertige Berufsausbildung anerkannt wird, bzw. der Beruf auf dem Arbeitsmarkt als „Einfachberuf“ oder gar „Dummenberuf“ gelten sollte (vgl. Musekamp u. a. 2006, Abschnitt 4.2). Zwar war die Chance der Quasi-Mechatroniker durchzusteigen mit 56 % fast doppelt so hoch wie bei den Jugendlichen, die Leistungsdefizite in der Ausbildung aufwiesen. 41,8 % der Quasi-Mechatroniker wurden aber mit einiger Wahrscheinlichkeit entweder unterhalb ihres Potenzials als Kfz-Servicemechaniker-Fachkraft übernommen oder mussten mit dem zweijährigen Abschluss auf die Suche nach einer Arbeitsstelle gehen, die in den meisten Fällen außerhalb des Kerngeschäfts im Kfz-Service lag (siehe Abb. 55).

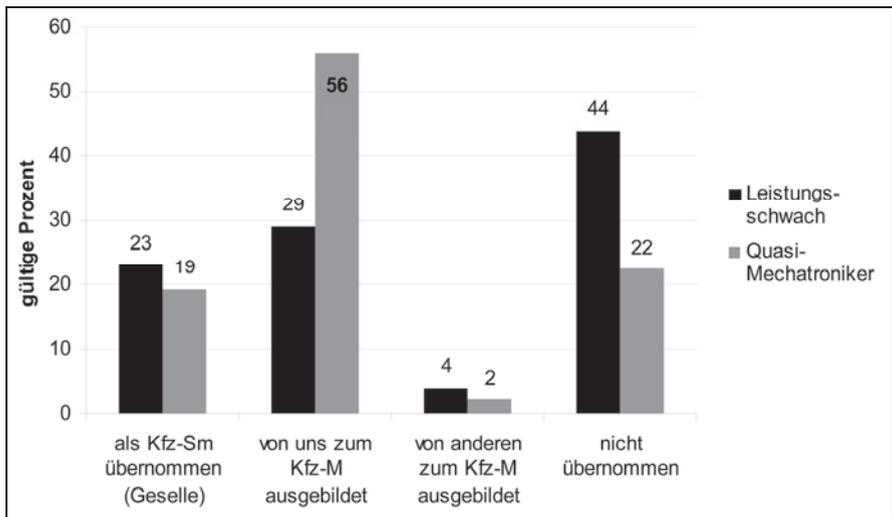


Abb. 55: Übernahmekancen von „Quasi-Mechatronikern“

So äußerten sich Experten in den Fallstudien zur Einsatzfähigkeit von ausgebildeten Kfz-Servicemechanikern in der folgenden Weise:

„Wenn die Anforderungen steigen, dann ist der Mann (der Kfz-Servicemechaniker, Anm. d. V.) für diesen Job nicht geeignet. ... Ich kann nicht eine hochelektronische Aufgabe einem Mann geben, der nur ei-

ne zweijährige Lehre gemacht hat. Das wird nicht funktionieren“ (Fallstudie SH)⁶³.



Neben relativ leistungsschwachen Kfz-Servicemechanikern gab es zwischen 35 % und 45 % „Quasi-Mechatroniker“, denen eine Kfz-Mechatroniker Ausbildung zugetraut wurde.

Für diese Gruppe war die Chance ca. doppelt so hoch, im Erstausbildungsbetrieb zum Kfz-Mechatroniker durch zu steigen wie für Leistungsschwache. Für die andere Hälfte der Quasi-Mechatroniker bestand die Gefahr, trotz Eignung nicht durch zu steigen.

Komplexere Aufgaben wurden den Kfz-Servicemechanikern nur selten zugetraut.

Insbesondere beim Lernverhalten und im Lerntempo schätzten zahlreiche Betriebe ihre Kfz-Mechatroniker besser ein als die Kfz-Servicemechaniker.

7.6 Beschäftigungsmöglichkeiten nach der Ausbildung

Nachdem in Abschnitt 7.3 deutlich wurde, dass die Gründe für die Einstellung eines Kfz-Servicemechaniker und die Kriterien für dessen Auswahl nur teilweise betrieblich strategischer Natur waren, ist es für eine Einschätzung zukünftigen Verhaltens der Betriebe nötig, deren Entscheidung an der zweiten Schwelle nachzuvollziehen. Dies ist aufgrund des Untersuchungszeitpunkts nur auf Basis der Einschätzung zukünftiger Entscheidungen der betrieblichen Akteure durch diese selbst möglich. Tatsächlich realisierte Entscheidungen bezüglich der Übernahme von Auszubildenden lagen zu diesem Zeitpunkt noch nicht vor.

Trotzdem ließen sich erste Erkenntnisse gewinnen. Dazu war vor allem die strategische Planung bezüglich des Kfz-Servicemechanikers vor Beginn der Ausbildung von Interesse, da zu jenem Zeitpunkt eine betriebliche Perspektive vorgelegen haben dürfte, die von der Person des Auszubildenden unabhängig war und sich nur auf das Berufsbild in Wechselwirkung mit der betrieblichen Gegen-

⁶³ Offen ist, welche Möglichkeiten den Kfz-Servicemechanikern eingeräumt werden, nach der Anstellung über Weiterbildung und berufliche Erfahrung die Lücken zu kompensieren.

wart und Zukunft bezog. Darum wurde gefragt, wie vor Beginn der Ausbildung die Perspektive für den Kfz-Servicemechaniker für die Zeit nach deren Abschluss ausgesehen hatte. Im Antwortverhalten unterschieden sich freie dabei nicht von vertragsgebundenen Werkstätten. Es zeigte sich, dass seinerzeit der Kfz-Service-mechaniker nur selten mit dem Ziel der Übernahme nach Abschluss der zweijährigen Ausbildung ausgebildet wurde. 40 % der Betriebe strebten schon zu Beginn der Ausbildung den Durchstieg zum Kfz-Mechatroniker an (siehe Abb. 56). Weitere 31 % der Betriebe hatten noch keine konkreteren Planungen für die Zukunft des Kfz-Service-mechanikers nach der Ausbildung. Lediglich 10 % der befragten Betriebe hatten den Kfz-Service-mechaniker mit der Intention ausgebildet, ihn als Kfz-Service-mechaniker-Fachkraft zu übernehmen. Bei 9 % der Betriebe wurde eine Übernahme ausgeschlossen, während bei 10 % die Antwort offenblieb.

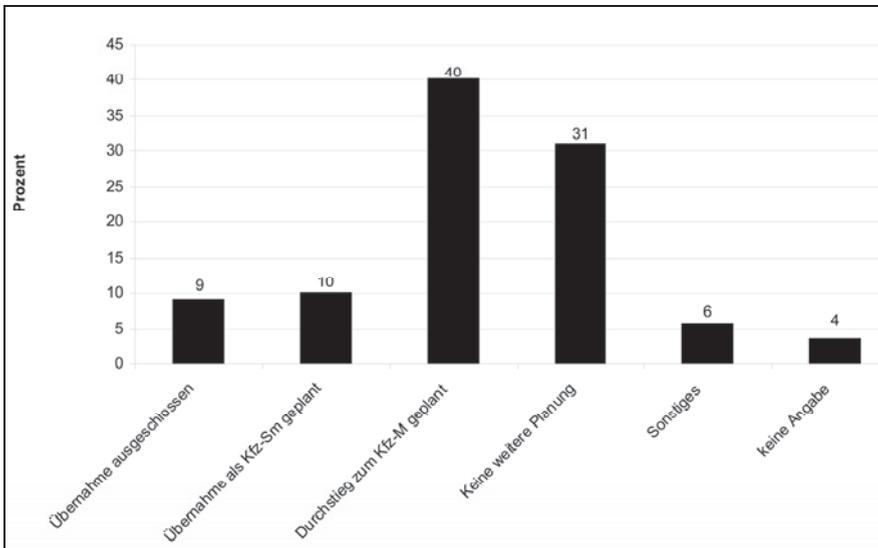


Abb. 56: Antwort auf die Frage „Wie war die Perspektive für die Kfz-Service-mechaniker vor der Ausbildung?“ aus Sicht der Betriebe

Auch gegen Ende der Ausbildung (zum Zeitpunkt der Erhebung) änderte sich die Einstellung der Betriebe im Hinblick auf die Perspektive der Auszubildenden

kaum⁶⁴. Zwar stieg der Anteil derjenigen Kfz-Servicemechaniker, die als Fachkraft übernommen werden sollten von zehn auf ca. 18 %, gleichzeitig stieg aber auch der Anteil derjenigen, die nicht übernommen werden sollten von 9 % auf 29 %. Die Durchstiegsquote zum Kfz-Mechatroniker blieb mit rund 38 % relativ konstant (13 % keine Angabe, siehe Abb. 57).



Abb. 57: Übernahmeperspektiven der Kfz-Servicemechaniker zum Zeitpunkt der Erhebung

Es ließen sich keine Merkmale bei Betrieben ausmachen, die im Zusammenhang mit der Übernahmepraxis der Auszubildenden standen. Das Verhalten der Betriebe war unabhängig von deren Arbeitsorganisation, von der Betriebsgröße und dem Betriebstyp. Dies ist nicht erstaunlich, da für die Entscheidung, einen Auszubildenden zu übernehmen, viele Faktoren bestimmend sind. Dazu gehören neben der konjunkturellen Lage, persönliche Probleme mit dem Auszubildenden,

64 Dabei antworten wiederum freie und vertragsgebundene Werkstätten in gleicher Weise.

die Entscheidung des Auszubildenden selbst oder die allgemeine Ausbildungsphilosophie der Betriebe, über Bedarf auszubilden. Eine genaue Analyse dieser Beweggründe und ihres Verhältnisses zum Berufsbild Kfz-Servicemechaniker ließ sich wegen des Zeitpunktes der Erhebung und wegen des Umfangs einer solchen Fragestellung nicht durchführen.⁶⁵

Mit den erhobenen Daten ließen sich die tatsächlich realisierten Entscheidungen der Betriebe zur Zukunft ihrer Auszubildenden nur teilweise rückblickend rekonstruieren. Für den ersten Kfz-Servicemechaniker Jahrgang (Einstellung 2004) lag die Zahl der Ausbildungsverträge, die Zahl der Teilnehmer an der Abschlussprüfung sowie die Erfolgsquote vor, ebenso die Quote der zum Kfz-Mechatroniker durchgestiegenen Kfz-Servicemechaniker (siehe Tab. 25). Eine Übernahmequote zur Kfz-Servicemechaniker-Fachkraft wurde indes noch nicht erhoben.

NRW 2004	Absolut	in Prozent
Neue Ausbildungsverträge	310	100 %
Ausbildungsabbrecher	43	14 %
Teilnehmer Abschlussprüfung (AP, Sommer 06) gesamt	267	100 %
Teilnehmer AP Kfz-Servicemechaniker mit ausreichender Leistung	216	81 %
Anzahl Kfz-Servicemechaniker mit Vertrag zum Kfz-Mechatroniker	86	40 % (der erfolgreichen Absolventen)
davon im Erstausbildungsbetrieb	54	63 %
davon durch Unterstützung des Landes NRW	9	10 %

Tab. 25: Retrospektive Betrachtung des Erfolgs der ersten Kohorte Kfz-Servicemechaniker in NRW (Einstellung 2004), Quelle: Kfz-Gewerbe NRW, Stand: Oktober 2006

Es zeigte sich, dass ein Teil derjenigen Betriebe, die vor der Ausbildung den Durchstieg ihres Kfz-Servicemechanikers zum Kfz-Mechatroniker geplant hatten,

65 Eine entsprechende Erweiterung des Forschungsauftrages ist Bestandteil aktueller Untersuchungen.

diesen nicht realisiert hatten: 40 % aller Betriebe, die in den Jahren 2004 und 2005 einen Ausbildungsvertrag zum Kfz-Servicemechaniker abgeschlossen hatten, wollten diesen zum Kfz-Mechatroniker weiterbilden (vgl. Abb. 56, S. 170). Das wäre ca. 124 Kfz-Servicemechanikern zugute gekommen. Tatsächlich waren nur 86 Kfz-Servicemechaniker des ersten Jahrgangs (Einstellung 2004) zum Kfz-Mechatroniker durchgestiegen⁶⁶. Ein ähnlicher Verlust war bei der Realisierung von geplanten Übernahmen als Kfz-Servicemechaniker-Fachkräften anzunehmen, wodurch sich ein geschätzter Anteil an Übernahmen am Gesamtverbleib von deutlich weniger als 18 % ergab. Dieser Wert lag – sofern die Schätzung zutreffend ist – deutlich unterhalb der sonst üblicherweise realisierten Übernahmequoten in den alten Bundesländern. In der Branche „Handel/Instandhaltung/Reparatur“ wurden im Jahr 2004 53,6 % der erfolgreichen Absolventen einer Ausbildung direkt im Anschluss als Geselle weiterbeschäftigt (Berufsbildungsbericht 2006, S. 345).

Die Durchstiegsquote von 40 % der erfolgreichen Absolventen (86 Personen) erreichte nicht ganz die Zahl derjenigen, denen der Durchstieg zugetraut wurde. Nach Angaben der Berufsschullehrer hatten mindestens 35 % und laut den Betriebsvertretern sogar 45 % aller 310 ursprünglich angetretenen Kfz-Service-mechaniker das Potenzial, auch den Beruf Kfz-Mechatroniker zu lernen (108 bis 140 Personen). Auch wenn im Einzelnen unklar ist, warum ein Teil der Auszubildenden trotz attestierter Fähigkeiten nicht die Ausbildung zum Kfz-Mechatroniker fortführte, ist nicht davon auszugehen, dass alle unversorgten Kfz-Service-mechaniker mit Potenzial zum Kfz-Mechatroniker freiwillig auf den Durchstieg verzichtet haben. Wie in 6.3 erläutert, kann dies nicht an mangelnden Informationen gelegen haben, weil 95 % über die Durchstiegsmöglichkeiten Bescheid wussten. Außerdem bleibt unklar, warum diese Quasi-Mechatroniker nur in geringem Maße die Durchstiegsgarantie vom Land Nordrhein-Westfalen in Anspruch genommen haben. Nur neun von 130⁶⁷ potenziellen Kandidaten waren tatsächlich auf das Land zugegangen. Die Gründe können vielfältig sein. Neben einer eigenen Entscheidung des Kfz-Servicemechanikers könnten auch wenig zuvorkommende Ansprechpartner beim Versuch der Inanspruchnahme der Garantie verantwortlich gewesen sein, wie es dem Projektteam in einem Brief eines

66 Inwieweit mangelnder Prüfungserfolg, mangelnde betriebliche Angebote oder persönliche Entscheidungen der Kfz-Servicemechaniker für den nicht realisierten Durchstieg ausschlaggebend waren, ist erst in der Verbleibsuntersuchung nachvollziehbar.

67 Erfolgreiche Absolventen AP minus durchgestiegene Absolventen. Vgl. außerdem Tab. 25.

Kfz-Servicemechanikers mitgeteilt wurde: „Handwerkskammer (war) sehr unfreundlich und gar nicht hilfsbereit“. Eine alternative Erklärung, die bisher nicht erhoben wurde, könnte sein, dass Absolventen des Berufes Kfz-Servicemechaniker Arbeitsplätze in verwandten Branchen gefunden haben, wie das auch bei Kfz-Mechatronikern häufig der Fall ist.



Sektorbezogene Bedarfseinschätzungen und eigenes Übernahmeverhalten der Betriebe standen im Widerspruch.

Während von der Mehrzahl der Betriebe die Notwendigkeit gesehen wurde, sowohl Personen mit der Kfz-Servicemechaniker-Qualifikation als auch Kfz-Mechatroniker im Kfz-Sektor zu beschäftigen, wurde nur in wenigen Fällen angestrebt, selbst einen Kfz-Servicemechaniker als Gesellen zu übernehmen. Stattdessen planten die Betriebe zu 40 % von Anfang an den Durchstieg zum Kfz-Mechatroniker oder verzichteten auf eine weitere Planung (31 %). Offensichtlich wurde der Bedarf für die Branche/ das Handwerk deutlich anders eingeschätzt als für den eigenen Betrieb.

Ein hoher Bedarf für das Qualifikationsprofil Kfz-Servicemechaniker ist bei der heutigen Werkstattstruktur eher unwahrscheinlich.

Selbst wenn einzelne Betriebe ein Interesse an einem Ausbildungsprofil unterhalb des Kfz-Mechatronikers hatten, stand die Einstellung eines Kfz-Servicemechanikers als Geselle in großem Umfang nicht im Vordergrund, denn

- Kfz-Servicemechaniker können nicht für alle Aufgaben eingesetzt werden, weil sie dafür nicht ausgebildet wurden,
- gute Kfz-Servicemechaniker strebten in der Regel den Durchstieg an, während schwache von den Betrieben nicht gewünscht waren.
- Die Betriebe haben noch keine Stellenprofile geschaffen, für die der Kfz-Servicemechaniker passfähig wäre.

8 Der Kfz-Servicemechaniker aus schulischer Sicht

Neben den Einschätzungen der Auszubildenden zu ihrer beruflichen Situation ist die Sichtweise der Berufsschullehrer von höchstem Interesse für die Bewertung der Ausbildung zum Kfz-Servicemechaniker. Erstens kann anhand der Aussagen von Berufspädagogen die Auffassung der Auszubildenden gespiegelt werden, um verlässlichere Daten zu erhalten und zweitens können die Lehrer durch ihre Erfahrung mit vielen Schülern und Ausbildungen die Qualität und Relevanz des Berufes besonders gut beurteilen.

Wie bei der Befragung der Auszubildenden werden die Erhebungsergebnisse nicht nach Bundesländern unterschieden, weil nicht davon auszugehen ist, dass es relevante ländertypische Unterschiede zwischen den Berufsschulen gab. Die Befragung der Berufskollegs wurde vom 1. bis zum 31. März 2006 realisiert und richtete sich an alle der wissenschaftlichen Begleitung bekannten Kollegs in Nordrhein-Westfalen bzw. Berufsschulen in Schleswig-Holstein, die Berufsschüler zum Kfz-Servicemechaniker unterrichteten. Alle Berufskollegs zeichneten sich über die gesamte Projektlaufzeit durch ein ausgesprochen hohes Engagement bei der Unterstützung der Evaluation aus. Nachdem die Kollegs bereits die Befragungen der Auszubildenden durchgeführt hatten, nahmen noch mehr als 50 % der angeschriebenen Kollegs mit jeweils mehreren Lehrern an der Erhebung teil, die auf die Einschätzungen des Lehrpersonals abzielte.

Bei einem ursprünglichen Rücklauf von 122 Bögen und einem aussortierten fehlerhaften Bogen verblieb eine Stichprobe von 121 Lehrern aus 37 Schulen in zwei Bundesländern. Damit konnten 37 von insgesamt 67 Kollegs erreicht werden. In Nordrhein-Westfalen nahmen so 106, in Schleswig-Holstein 15 Lehrer teil. Von diesen insgesamt 121 Lehrern sind 95,5 % unterrichtende Lehrer im Kfz-Bereich, 15,2 % Teamleiter im Kfz-Bereich und 1,8 % Teamleiter Metalltechnik. 6,3 % gaben eine sonstige Position im Kolleg an (Mehrfachnennungen waren möglich). Im Mittel unterrichteten sechs verschiedene Lehrer die Kfz-Service-mechaniker an den jeweiligen Berufskollegs und Berufsschulen.

8.1 Unterrichtsorganisation

Grundsätzlicher Rahmen zur angemessenen Beschulung von Auszubildenden Kfz-Servicemechanikern ist die Organisation des Unterrichts sowie die organisatorische Einbindung des neuen Berufsbildes in die Abläufe und Strukturen der

Kollegs. Dazu wurde erhoben, ob und wie eine Vorbereitung der Kollegs auf die neue Situation stattgefunden hatte, ob für die Kfz-Servicemechaniker Fachklassen gebildet worden waren und ob die letztendlich etablierten organisatorischen Lösungen als lernförderlich für die Zielgruppe eingeschätzt wurden. Diese Ergebnisse werden im Folgenden vorgestellt. Darüber hinaus waren im Erhebungsinstrument auch Fragen enthalten, die direkt auf die Organisation und Didaktik des Unterrichts selbst abzielten.

Vor der Einführung des Berufes Kfz-Servicemechaniker fand eine Vorbereitung der Lehrer auf die Aufgaben bzgl. des neuen Berufes in knapp einem Viertel der Fälle nicht statt oder erfolgte zum Großteil in Eigeninitiative. Eine aktive Information durch Dritte war deutlich seltener (siehe Abb. 58): Nur 6 % der Lehrer hatten eine Fortbildung genossen, 19 % wurden durch die Innungen unterrichtet und 17 % konnten auf Infomaterialien zurückgreifen bzw. an Infoveranstaltungen teilnehmen (10 %).

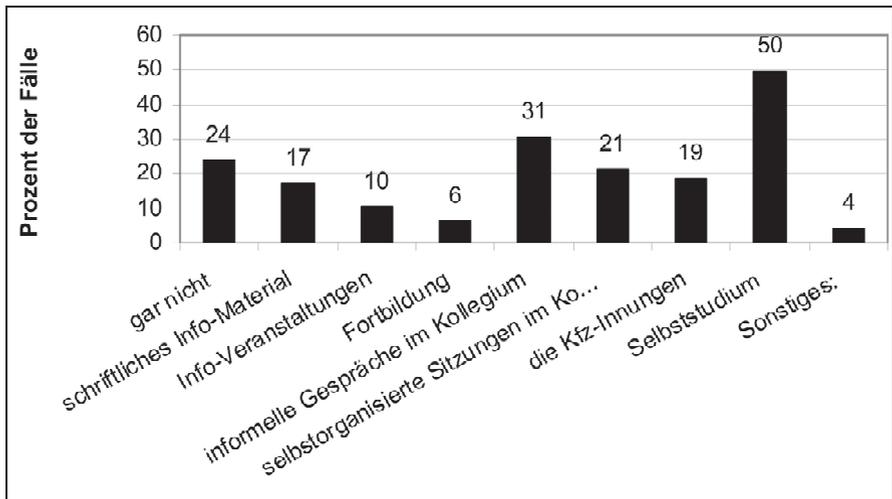


Abb. 58: Antwort auf die Frage „Wie wurden Sie auf die neue Schülergruppe der Kfz-Servicemechaniker vorbereitet?“ (Mehrfachnennungen möglich, 213 Nennungen = 182% der Fälle)

Auch die organisatorische Einbindung der Kfz-Servicemechaniker erfolgte pragmatisch und nur selten anhand didaktischer oder pädagogischer Überlegungen. Die Kfz-Servicemechaniker wurden in aller Regel zusammen mit den Kfz-Mecha-

troniker unterrichtet. Lediglich an drei von den 37 befragten Schulen wurden für die Kfz-Service-mechaniker eigene Fachklassen gebildet. An einem Kolleg beschulte man Kfz-Service-mechaniker auch mit anderen Kfz-Berufen gemeinsam.

Kriterien für die Zusammenstellung der Klassen waren zumeist der Ausbildungs-vertrag und der Wunsch der Betriebe. Didaktische Überlegungen wurden nur von 24 % der Lehrer genannt und auch die Leistungsfähigkeit bzw. der Schulab-schluss spielte nur selten bei der Klassenbildung eine Rolle (11 bzw. 9 %).

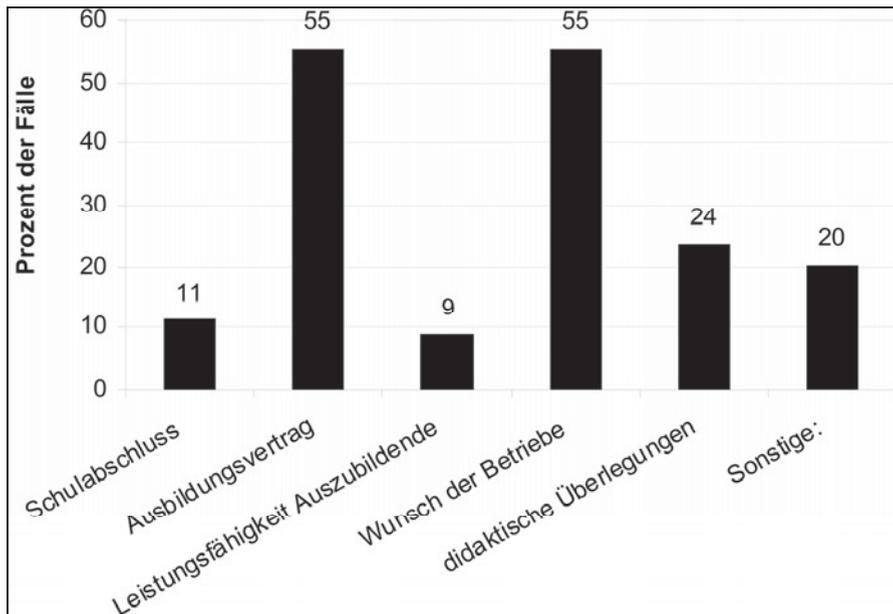


Abb. 59: Antwort auf die Frage „Welche Kriterien bestimmen die Zusammenstellung der Kfz-Service-mechaniker Klassen?“ (Mehrfachnennungen möglich, 199 Nennungen = 175% der Fälle)

Über die Wirkung des gemischten Unterrichts auf das Lernen der Kfz-Service-mechaniker waren sich die Berufspädagogen nicht einig. Während 49,5 % der Lehrer meinten, dass das gemeinsame Unterrichten von Kfz-Service-mechanikern und Kfz-Mechatronikern die Lernfortschritte aufseiten der Kfz-Service-mechaniker ziemlich oder voll unterstütze, dachten die übrigen 50,5 %, dies sei wenig oder nicht der Fall. Ähnlich verhielt es sich mit der gegenteiligen Aussage, dass die

gemeinsame Beschulung der zwei verschiedenen Ausbildungsberufe eine besondere Förderung der Kfz-Servicemechaniker verhindert (siehe Abb. 60).

Stimmiger wurde das Bild bei der Frage, ob die Mischung der Klassen negative Effekte auf die Lernfortschritte der Kfz-Mechatroniker habe. Davon gingen die Lehrkräfte tendenziell nicht aus: Jeweils 39 % der Lehrer gaben an, dass dies nicht oder nur wenig der Fall sei, genauso wenig, wie die Mischung zu einem Absenken des gesamten Lernniveaus in der Kfz-Klasse führe (siehe Abb. 61).

Demnach konnte durch die Mischung der Klassen zwar eher keine besondere Unterstützung der Kfz-Servicemechaniker erreicht werden, ein Schaden für die tendenziell stärkeren Kfz-Mechatroniker war nach Meinung der Lehrer aber auch nicht entstanden. Damit festigte sich das Bild, dass für den Beruf des Kfz-Servicemechanikers kaum eine gezielte Förderung des Lernens praktiziert wurde.

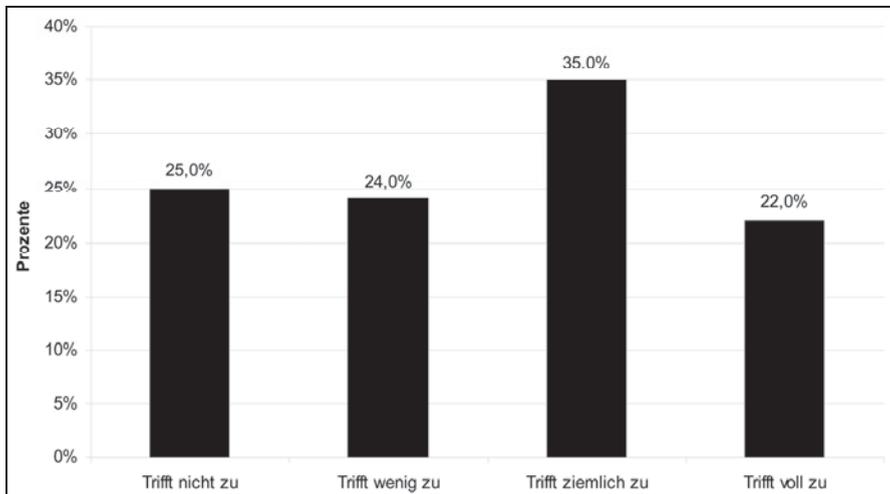


Abb. 60: Zustimmung von Berufsschullehrern zu der Aussage „Gemischte Klassen verhindern eine besondere Förderung der Kfz-Servicemechaniker“

Wie bei der Organisation des Unterrichts selbst wurde auch in Bezug auf den Kontakt zwischen Ausbildungsbetrieben und Berufskollegs nur selten ein Unterschied zwischen Kfz-Servicemechanikern und Kfz-Mechatronikern gemacht. 81 % der Lehrer verneinten die Frage, ob es im Vergleich zu den Kfz-Mechatronikern einen besonderen Kontakt zu den Betrieben gegeben hatte. Lediglich

an fünf der 37 Kollegs gab es besondere Gespräche oder gar Besuche der Betriebe. In einem Fall wurde eine Informationsveranstaltung durchgeführt. Mehr Austausch bestand zwischen den Lehrerkollegen, die Kfz-Servicemechaniker unterrichteten. 39,8 % gaben an, dass es eine besondere Kooperation unter ihnen gab, die in fast all diesen Fällen aus regelmäßigen Gesprächen und sonstigen Maßnahmen wie z. B. Bildungsgangkonferenzen bestand.

Neben dem Aufwand, der eventuell durch den vermehrten Austausch der Lehrer untereinander entstanden sein könnte, empfanden die Berufsschullehrer kaum eine zusätzliche Belastung durch die neue Zielgruppe: Der Großteil der Lehrer benötigte gar keine zusätzliche Vorbereitungszeit für den Unterricht (65,8 %) oder erwartete keine langfristige Zunahme des Aufwandes für die Unterrichtsvorbereitung (20,5 %). Nur 13,3 % gingen von einem Mehr an Arbeit aus. Dieses Erhebungsergebnis ist jedoch wenigstens in zwei Richtungen zu interpretieren. Einerseits weist es darauf hin, dass Lehrer keinen Unterschied bei den zu vermittelnden Inhalten sahen und auch die Zielgruppen in gleicher Weise behandelten. Andererseits wurden sie auch nicht durch übergeordnete Instanzen darauf eingestellt, die Kfz-Servicemechaniker besonders zu fördern.

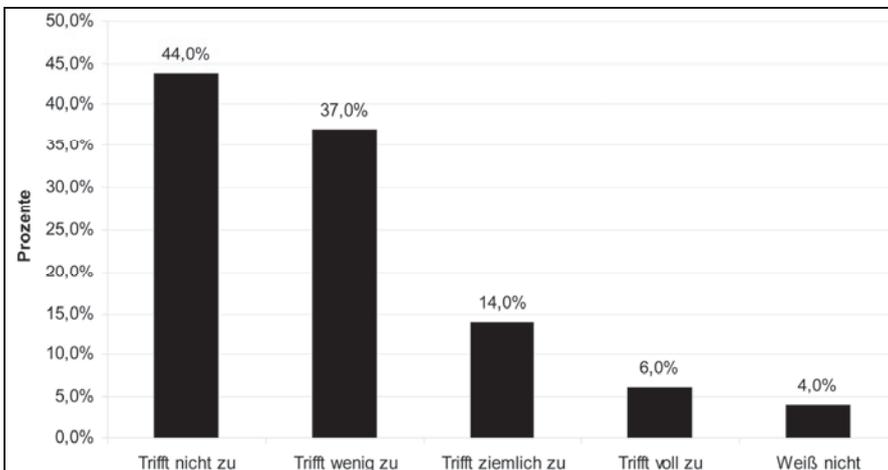


Abb. 61: Zustimmung von Berufsschullehrern zu der Aussage „Der gemeinsame Unterricht der Auszubildenden führt zu einem Absenken des Lernniveaus in der Klasse“

Ähnliches ist für die Unterrichtsdurchführung festzustellen. Mit insgesamt 69 % erwarteten die Lehrer keinen oder langfristig keinen zusätzlichen Aufwand bei

der Realisierung des Unterrichts. Jedoch war die Durchführung des Unterrichts für 26,7 % der befragten Lehrer aufwändiger zu gestalten als zu dem Zeitpunkt, als noch keine Kfz-Servicemechaniker zu unterrichten waren. Genauso beklagte ungefähr ein Viertel der Befragten, dass der Unterricht für die Kfz-Servicemechaniker für sie organisatorisch nicht umzusetzen sei (23,3 %) oder nur mit erheblichem Mehraufwand (7,8 %). Die übrigen drei Viertel sahen dagegen kein größeres Problem: 25 % empfanden den Unterricht organisatorisch als leicht und 44 % mit einem überschaubaren Mehraufwand zu bewerkstelligen. Tendenziell bestätigte dieses Ergebnis die obige Feststellung, dass Lehrer auf die neue Zielgruppe wenig eingestellt waren und erst mit deren zahlreichem Erscheinen an den Berufskollegs die veränderte Situation erkannten.

Angesichts des insgesamt mäßigen Zuwachses an Arbeit durch den Kfz-Servicemechaniker, scheint es bisher kein gravierendes Problem zu sein, dass die Lehrer keine zusätzliche Ressourcen zur Umsetzung des Unterrichts im neuen Beruf erhalten haben: Es wurde weder zusätzliches Personal noch zusätzliche finanzielle Mittel zur Verfügung gestellt. Auch eine Entlastung in der Unterrichtsverpflichtung der Lehrer fand nicht statt. Die logische Konsequenz ist, dass die Servicemechaniker nicht gesondert gefördert wurden, denn eine besondere Unterstützung war für die Berufspädagogen faktisch nicht möglich, es sei denn auf Kosten anderer Verpflichtungen oder zulasten der eigenen Freizeit. Die Fallstudien bestätigten, dass für Kfz-Servicemechaniker Fördermaßnahmen für notwendig erachtet wurden, die nach Auskunft der Lehrer im Rahmen der Ausstattung jedoch nicht realisierbar waren.

Abschließend soll noch ein Ergebnis aus den Fallstudien beschrieben werden, an dem sich zeigt, dass in einigen Berufskollegs bezüglich der Prüfung organisatorische Probleme entstehen, deren Ursache die unterschiedliche Ausbildungsdauer des Kfz-Servicemechanikers und Kfz-Mechatronikers ist.

Fiel ein Kfz-Servicemechaniker durch die Prüfung, reagierten die Berufskollegs mit organisatorischen Maßnahmen auf zwei unterschiedliche Weisen, um die weitere Beschulung sicher zu stellen (Kfz-Sm-Fallstudie 4, Berufskolleg 2006):

1. Der Auszubildende wird um einen kompletten Jahrgang zurückgestuft, weil nur zu vollen Jahrgängen Klassen vorhanden sind. Er verlässt die bisherige Klasse, die nach der Abschlussprüfung der Kfz-Servicemechaniker nur noch aus Kfz-Mechatronikern besteht und wiederholt den Stoff des 1. Halbjahres des 2. Ausbildungsjahres. Da die Wiederholungsprüfung jedoch schon nach

einem halben Jahr ansteht, fehlt dem Kfz-Servicemechaniker die Wiederholung des Stoffes aus dem 2. Halbjahr des 2. Ausbildungsjahres. Diese Inhalte seien aus Sicht der Berufsschullehrer jedoch wichtig, da genau in jener Zeit in aller Regel die Defizite bei den Kfz-Servicemechanikern entstünden, die zum Nicht-Bestehen der Prüfung führen. Des Weiteren fällt die Prüfungsvorbereitung in jenen Zeitraum.

2. Der Auszubildende wird einen Jahrgang hoch gestuft und bleibt in seiner Klasse, lernt nun aber Inhalte des 1. Halbjahres des 3. Ausbildungsjahres, wird also mit dem Lehrplan des Kfz-Mechatronikers konfrontiert. Hierbei ist der Auszubildende nach Angaben der Berufsschullehrer überfordert und lernt außerdem Stoff, den er eigentlich gar nicht benötigt. Ein weiteres Scheitern ist wahrscheinlich.

Die Lehrer erläuterten, dass die Variante Eins die bessere Lösung für den Auszubildenden wäre, ergänzten jedoch, dass Probleme entstünden, wenn sich jener „Wiederholer“ nach bestandener Wiederholungsprüfung entschließe, zum Kfz-Mechatroniker durchzusteigen. In jenem Fall müsste er direkt in das 3. Ausbildungsjahr wechseln, wobei sich jener Jahrgang schon im 2. Halbjahr befände. Der Stoff des 1. Halbjahres würde ihm somit gänzlich fehlen.

Aus der gleichen Ursache resultierte in einem zweiten Berufskolleg eine andere Problematik (Fallstudie 1, Berufskolleg 2006). Dort erläuterten die Lehrer, dass der Ablauf formal zwar einfach festzulegen sei, wenn ein Kfz-Servicemechaniker durch die Prüfung falle, denn die Durchgefallenen könnten freiwillig ein halbes Jahr weiter zur Schule gehen. Praktisch müsste für jene Gruppe aber eine neue Prüfung eingerichtet werden, die es bisher noch nicht gebe, denn die Servicemechanikerprüfung sei bis zu jenem Zeitpunkt mit der Zwischenprüfung der Kfz-Mechatroniker im einjährigen Rhythmus abgehandelt worden. Würde dies so bleiben, müssten durchgefallene Kfz-Servicemechaniker jedoch ein ganzes Jahr statt eines halben auf die nächste Prüfung warten.



Organisatorisch und didaktisch wird in den Berufskollegs unverändert unterrichtet („Business As Usual“)!

Aufgrund der geringen Anzahl der Kfz-Servicemechaniker-Auszubildenden und der gleichen Ausstattung der Kollegs mit personellen bzw. finanziellen Mitteln blieb den Lehrern in den allermeisten Fällen nichts anderes übrig, als die Kfz-Servicemechaniker so zu behandeln wie die Kfz-Mechatroniker. Dadurch kam es zwar tendenziell zu keiner Beeinträchtigung des Unterrichts für die Kfz-Mechatroniker, eine Förderung der faktisch förderbedürftigen Kfz-Servicemechaniker fand jedoch auch nicht statt.

Wegen der unterschiedlichen Dauer der Ausbildungen zum Kfz-Servicemechaniker und zum Kfz-Mechatroniker berichteten Berufskollegs von Schwierigkeiten bei der Organisation von Prüfungen und Wiederholungsprüfungen.

8.2 Leistungs- und Sozialverhalten von Kfz-Servicemechanikern

Wie in der Befragung der Auszubildenden deutlich wurde, standen die Kfz-Servicemechaniker bzgl. ihrer formalen Voraussetzungen weit hinter ihren Kfz-Mechatroniker-Kollegen zurück. Ob sich dies im Berufsschulunterricht niederschlug, wurde ebenfalls bei den unterrichtenden Lehrern in Erfahrung gebracht. Im Folgenden werden zunächst die fachlich schulischen Leistungen aus Sicht der Lehrer beschrieben, um im Anschluss auf das Sozialverhalten der Auszubildenden einzugehen.

Die befragten Berufsschullehrer beurteilten die schulischen Leistungen der Kfz-Servicemechaniker gespalten: Während 54,3 % das Lernverhalten der Kfz-Servicemechaniker als eher schlechter einschätzten als das der Kfz-Mechatroniker, war für 43,1 % kein Unterschied auszumachen. Einig waren sich die Lehrer jedoch darin, dass die Kfz-Servicemechaniker in der Regel nicht besser sind als die Kfz-Mechatroniker (lediglich 2,6 %). Auch bei der Einschätzung der Leistungsbeurteilung ergab sich ein ähnliches Bild (Abb. 62). Auffallend ist, dass mehr als

die Hälfte der Lehrer (52 %) der Meinung war, bezüglich der Leistungsbereitschaft bestehe zwischen den Auszubildenden beider Berufe kein Unterschied.

Insgesamt ist es also nicht möglich, die Kfz-Servicemechaniker als eine homogene Gruppe zu betrachten, denn auch bezüglich weiterer Leistungsmerkmale differierten die Meinungen der Lehrer erheblich: Gut die Hälfte sagte aus, dass die *Konzentrationsfähigkeit* der Kfz-Servicemechaniker im Unterricht nicht (12,2 %) oder wenig (43,5 %) ausreiche, während die andere knappe Hälfte eher vom Gegenteil überzeugt war (40 %: reicht ziemlich aus; 3,5 %: reicht voll aus).

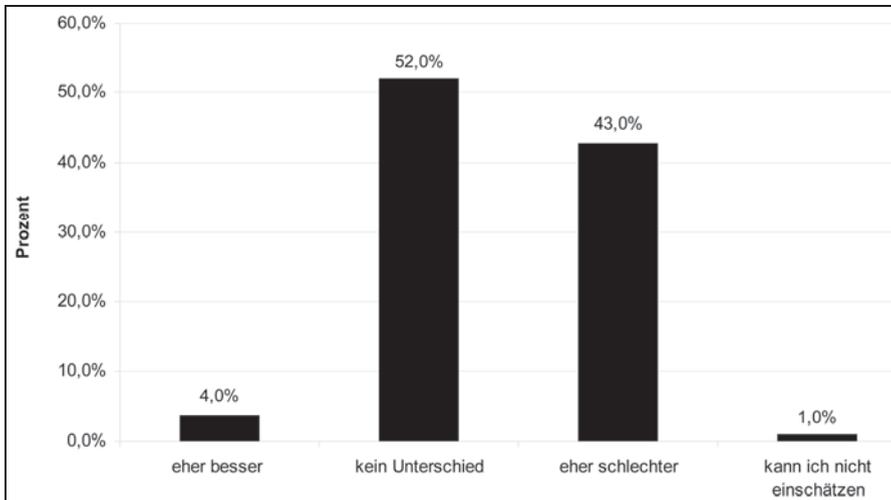


Abb. 62: Zustimmung von Berufsschullehrern zu der Aussage „Wie beurteilen Sie die Auszubildenden zum Kfz-Servicemechaniker im Vergleich zu den Kfz-Mechatronikern im Hinblick auf die Leistungsbereitschaft?“

Für die Frage nach dem *Engagement* im Unterricht ergab sich eine ähnlich zweiseitige Einschätzung (siehe Abb. 63). Auch diese Ergebnisse sprechen dafür, dass neben tatsächlich Leistungsschwachen häufig auch Quasi-Mechatroniker in den Klassen vertreten waren.

Eine ein Drittel/zwei Drittel Teilung ergab sich bezüglich der benötigten *Unterrichtszeit*: Während knapp ein Drittel der Befragten den Kfz-Servicemechanikern ziemlich (29,9 %) oder voll bescheinigten (2,9 %), dass sie in der gegebenen Unterrichtszeit den Stoff verstünden, glaubten dies die restlichen zwei Drittel

wenig (44,4 %) oder gar nicht (23,1 %). Dabei gingen die Lehrer nicht von einem mangelnden *Interesse* der Jugendlichen aus: Knapp zwei Drittel der Lehrer vertraten ziemlich (53,4 %) oder voll (12,9 %) die Ansicht, dass die Auszubildenden durchaus interessiert seien.

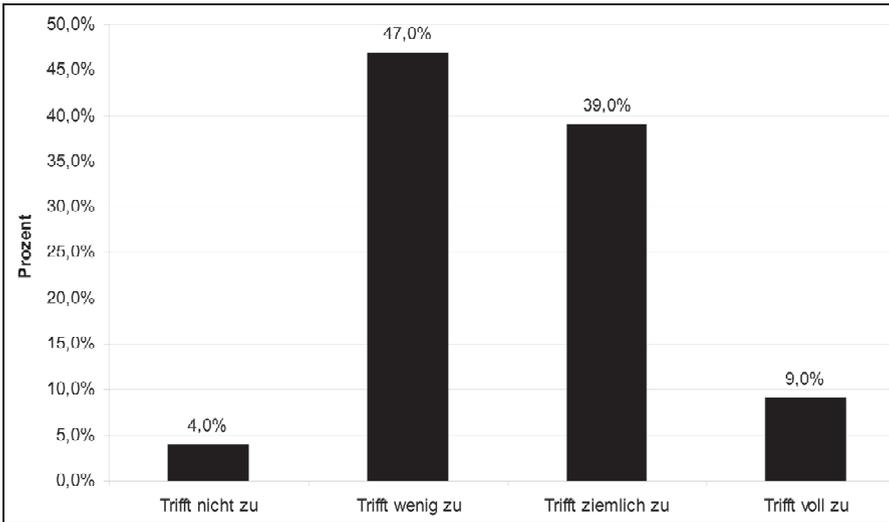


Abb. 63: Zustimmung von Berufsschullehrern zu der Aussage „Die Kfz-Servicemechaniker sind engagiert am Unterricht beteiligt“

Ein einheitlicheres Bild ergibt sich bezüglich der sozialen Verhaltensweisen, die die Schüler während und außerhalb des Unterrichts an den Tag legten: Weitgehend unstrittig war die Tatsache, dass sich die Kfz-Servicemechaniker in ihrem Verhalten gegenüber den Lehrkräften nicht von den Kfz-Mechatronikern unterschieden. Während 82 % das Verhalten als gleich beurteilten, schätzten es 11 % der Lehrer sogar als besser ein. Lediglich 7 % fanden, dass sich die Kfz-Servicemechaniker schlechter benähmen. Das Gleiche galt für das Verhalten der Kfz-Servicemechaniker gegenüber ihren Mitschülern (siehe Abb. 64), und auch Konflikte waren unter den Kfz-Servicemechanikern nicht häufiger zu beobachten als bei den Kfz-Mechatronikern: 89,8 % der Lehrer konnten diesbezüglich keine Unterschiede feststellen.

Trotz vorhandener fachlicher Schwierigkeiten zumindest in Teilen der Stichprobe scheinen die Auszubildenden weitestgehend auf sich allein gestellt zu sein. Nicht

nur die Förderung der Kfz-Servicemechaniker in der Schule fiel bislang dürrtig aus, auch von zu Hause war kaum Hilfe zu erwarten: Aus der Sicht von 52,6 % der Berufsschullehrer erhielten die Auszubildenden von ihren Erziehungsberechtigten kaum (31 %) oder gar keine Unterstützung (21,6 %). Für 39,7 % war eine diesbezügliche Einschätzung nicht möglich.

Vor dem Hintergrund dieser vielfältigen Einschätzungen kamen die Berufsschullehrer im Schnitt zu dem Schluss, dass rund 35 % der Kfz-Servicemechaniker durchaus das Potenzial hätten, direkt den Beruf Kfz-Mechatroniker zu lernen.

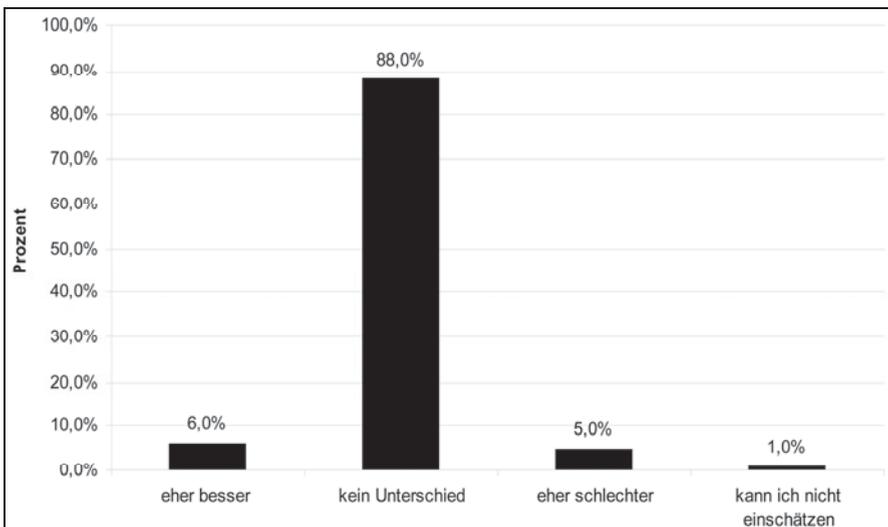


Abb. 64: Antworten der Berufsschullehrer auf die Frage „Wie beurteilen Sie die Auszubildenden zum Kfz-Servicemechaniker im Vergleich zu den Kfz-Mechatronikern im Hinblick auf das Verhalten gegenüber Mitschülern?“



Rund ein Drittel der Kfz-Servicemechaniker hatte nach Ansicht der Berufsschullehrer das Niveau der Kfz-Mechatroniker.

Die schulischen Leistungen von rund einem Drittel der Kfz-Servicemechaniker wurden von einem Großteil der Lehrer als gut eingeschätzt. Diese Kfz-Servicemechaniker brachten das Potenzial mit, auch eine Ausbildung zum Kfz-Mechatroniker zu bewältigen. Ein Drittel der Kfz-Servicemechaniker war damit aus schulischer Sicht den Anforderungen des Berufes Kfz-Mechatroniker gewachsen. Darin wird deutlich, dass eine eindeutige Zuweisung zum zwei- bzw. dreieinhalbjährigen Beruf im Vorhinein das Risiko eines Fehlers in sich birgt. Ob eine fehlerhafte Zuordnung Folgen für den Betroffenen hatte, konnte jedoch in den bisherigen Untersuchungen nicht beantwortet werden.

Aus dem Einstiegsalter der Kfz-Servicemechaniker und der Beteiligung an Maßnahmen lässt sich schlussfolgern, dass sie von den Betrieben ursprünglich nicht als geeignete Kandidaten für eine dreieinhalbjährige Ausbildung gesehen wurden.

Im Sozialverhalten unterschieden sich Kfz-Servicemechaniker nicht von Kfz-Mechatronikern.

Kfz-Servicemechaniker waren fast genauso interessiert, engagiert und sozial kompetent wie ihre Kfz-Mechatroniker-Kollegen.

8.3 Förderinstrumente und Didaktik

Schon in der Vereinbarung zwischen den nordrhein-westfälischen Sozialpartnern zum Kfz-Servicemechaniker (Sozialpartner 2004) wurde festgehalten, dass den Auszubildenden eine besondere Förderung zugutekommen soll, um evtl. vorhandene Schwächen gezielt auszugleichen und vorhandene Stärken auszubauen. Ob es gelang, diesem Anspruch der Ausbildung gerecht zu werden, wurde ebenfalls über die Befragung unter Berufsschullehrern erhoben.

Diese gaben an, dass mehr als doppelt so viele Kfz-Servicemechaniker wie Kfz-Mechatroniker ausbildungsbegleitende Hilfen (abH) in Anspruch (im Mittel 35,3 % der Kfz-Servicemechaniker und 12,6 % der Kfz-Mechatroniker) genommen haben. Die Förderung der Kfz-Servicemechaniker in den Berufskollegs sei jedoch kaum etabliert. Mehr als 65 % der Befragten gaben an, keine besonderen Förderinstrumente für die Kfz-Servicemechaniker einzusetzen. Unter den wenigen genannten Instrumenten fand die Klassenteilung mit 19,8 % noch am

stärksten Verwendung. Im Anschluss daran wurden besondere Unterrichtsmethoden im Vergleich zu den Kfz-Mechatronikern genannt (16,4 %) sowie die Reduzierung der Klassenstärke (9,5 %). Wenn die Klassenstärke reduziert wurde, dann im Schnitt um 30 %.

Exkurs: Projekt zur Förderung des Lernerfolgs bei Kfz-Service-mechanikern

Mitte 2006 wurde vom Projektbeirat⁶⁸ eine Initiative ergriffen, den Kfz-Service-mechanikern in Nordrhein-Westfalen eine fachpraktische Unterstützung zukommen zu lassen. Dies geschah nach Auskunft des Projektbeirats zusätzlich zur fachtheoretischen Förderung über die ausbildungsbegleitenden Hilfen (abH), die jedem Auszubildenden mit Lernschwierigkeiten unabhängig vom Ausbildungsberuf zusteht. Ziel der zusätzlichen Förderung speziell für Kfz-Service-mechaniker war, „einen zeitlichen und berufspädagogischen Engpass“ auszugleichen, der aus „niedrigere(n) Eingangsvoraussetzungen und dennoch anspruchsvolle(n) Ausbildungsinhalte(n) sowie einer Abschlussprüfung (resultiert, die) bereits zum Ende des 2. Ausbildungsjahres“ abgenommen wird (Ministerium für Arbeit 2006). Im Projekt „*Praxistraining in der Kfz-Service-mechaniker-Ausbildung*“ wurden darum eine beratende Vor-Ort-Unterstützung und fachpraktische Ergänzungstrainings durchgeführt, die mittels sogenannter Serviceausbilder realisiert wurden. Diese Serviceausbilder rekrutieren sich aus erfahrenen Ausbildern, beispielsweise aus den überbetrieblichen Ausbildungsstätten, und suchten die Kfz-Service-mechaniker in ihren Ausbildungsbetrieben auf. Folgende Aufgaben sollten durch die Serviceausbilder in den zu führenden Gesprächen übernommen werden:

1. Bedarfsermittlung
 - a. Ermittlung der konkreten Ausbildungssituation und möglicher Defizite der Auszubildenden in der Werkstatt sowie notwendiger Unterstützungen für den Betrieb.

68 Der Projektbeirat wurde auf Initiative des Landesministeriums für Arbeit, Soziales und Gesundheit in NRW ins Leben gerufen, um die Erprobungsphase des Kfz-Service-mechanikers zu begleiten. In diesem Beirat waren sowohl Landesvertreter der Arbeitgeber als auch der Arbeitnehmer, sowie das Ministerium für Schule und Weiterbildung NRW vertreten.

2. Information

- a. Erläuterung der Anforderungen der Ausbildungsverordnung sowie der Zwischen- und Abschlussprüfung; Information über mögliche Förderinstrumente wie z. B. abH.

3. Beratung

- a. Beratung über die zeitnahe Sicherstellung der fachpraktischen Fertigkeitsvermittlung vor Ort in der Werkstatt durch berufspädagogische Maßnahmen.
- b. Beratung bezüglich der Möglichkeit einer Erweiterung von Übungs- und Trainingsfeldern für die Auszubildenden.
- c. Beratung bezüglich intensiverer Abstimmung und Unterstützung durch das Berufskolleg und Instrumente wie AbH.

4. Unterstützung

- a. Entwicklung von ausbildungsrelevanten betrieblichen Projektaufgaben zur Unterstützung der berufspädagogischen Vor-Ort-Kompetenz.
- b. Unterstützung bei der Optimierung des betrieblichen Ausbildungsmanagements, d.h. Integration von Ausbildungsprozessen in die Ablauforganisation des Unternehmens.
- c. Erarbeitung betriebsrelevanter Problemlösungsstrategien.
- d. Bereitstellung von fachpraktischen Qualifizierungsmodulen unter dem Gesichtspunkt der Individualförderung zum Abbau von Fertigungsdefiziten.

5. Lernortabstimmung mit den Berufskollegs

- a. Information der zuständigen Berufskollegs über einen vorliegenden Handlungsbedarf.
- b. Abstimmung über mögliche Unterstützungen des Berufskollegs, zum Beispiel eine stärkere Betreuung der betroffenen Auszubildenden durch Binnendifferenzierungen in Organisation und Unterricht.
- c. Informationsabstimmung im Hinblick auf die Prüfungsvorbereitungen.

Außerdem war vorgesehen, fachpraktische Ergänzungstrainings durch die überbetrieblichen Ausbildungszentren des Handwerks außerhalb der Arbeitszeit anzubieten. Ebenso sollten die Serviceausbilder auf Wunsch des Ministeriums für

Schule und Weiterbildung NRW auch an ausgesuchten Berufskollegs unterstützend tätig werden.

Ca. 50% der nordrhein-westfälischen Kfz-Servicemechaniker aus den Jahrgängen 2004 und 2005 sollten zwischen dem 1. November 2006 und dem 31. Dezember 2007 erreicht werden. Das waren ca. 325 Auszubildende. Die Projektkoordination übernahm die Landesgewerbeförderungsstelle des nordrhein-westfälischen Handwerks (LGH), die als zentrale Projektträgerin das dezentrale Agieren der Serviceausbilder steuerte.

Durch den späten Beginn der Förderungsinitiative war im Rahmen des Kfz-Servicemechaniker-Projekts weder eine Erfassung der Umsetzung noch eine Bewertung des Erfolges möglich. Jedoch zeichnete sich ab, dass das Angebot der Serviceausbilder nur sehr selten von den Berufskollegs in Anspruch genommen wurde. Zum Angebot, die Serviceausbilder auch an Berufskollegs einzusetzen, gab es im Rahmen der Fallstudien eine Rückmeldung:

„Es gab ein Angebot vonseiten des Landes. Das ist aber nicht adäquat für die Zielgruppe, wo es um basalere Dinge geht wie Deutschkurse, Lesen oder Schreiben. (...) da sind die (Serviceausbilder, Anm. des Verf.) Laien“ (Fallstudie 1, Berufskolleg 2006).

Auf die Frage, welche methodischen und didaktischen Ansätze bei den Kfz-Servicemechanikern zum größten Erfolg führen könnten, wurden häufig die prozess- und handlungsorientierten Ansätze genannt. 73,9 % der Befragten empfanden die Orientierung an betrieblichen Arbeitsprozessen als Erfolg versprechend und 60 % nannten die Arbeit am realen Gegenstand, was ebenfalls den Prozessgedanken einschließt. Aber auch das Lernen mit neuen Medien (45,2 %) und mit Lehrsystemen (43,5 %) wurde als vielversprechendes Instrument empfunden. Traditionelle Unterrichtsmethoden wie z. B. die Orientierung an der Fächersystematik wurden lediglich von 10,4 % der Befragten genannt.

Da diese Angaben im Rahmen des schriftlichen Fragebogens gewonnen wurden, war nicht im Detail nachvollziehbar, mit welchen Methoden die Lehrer im Unterrichtsalltag tatsächlich arbeiteten. In den Fallstudien zeigte sich, dass zu einem großen Teil traditionelle Methoden zum Einsatz kamen. Diese Vermutung wird auch mit dem folgenden Abschnitt untermauert.

8.4 Einschätzung der Unterrichts- und Lehrinhalte

Zum Ende der schriftlichen Befragung wurden die Berufsschullehrer noch um eine Beurteilung der Unterrichts- und Lehrinhalte des neuen Berufes gebeten. Außerdem sollten sie einen abschließenden Vorschlag über die Zukunft des Berufes Kfz-Servicemechaniker abgeben.

Die Unterrichtsinhalte waren nur für 18 % der Befragten für die Zielgruppe angemessen. Der weitaus größte Teil machte deutlich, dass die Inhalte für Kfz-Servicemechaniker eigentlich anders aufbereitet sein müssten als für die Kfz-Mechatroniker. Dies ist vor allem deshalb ein alarmierendes Ergebnis, weil diese für notwendig erachteten zielgruppenspezifischen Differenzierungen bisher nur in sehr geringem Maße praktiziert wurden (siehe Abschnitt 8.1). Ca. die Hälfte aller Lehrer hielt jeweils eine zeitliche Streckung der Inhalte, eine andere Aufbereitung der Theorie sowie mehr Praxisanteile für die Ausbildung von Kfz-Servicemechanikern für sinnvoll. Eine Erhöhung der Unterrichtszeiten war für 25 % der Befragten ein probates Mittel, die Auszubildenden besonders zu fördern (siehe Abb. 65).

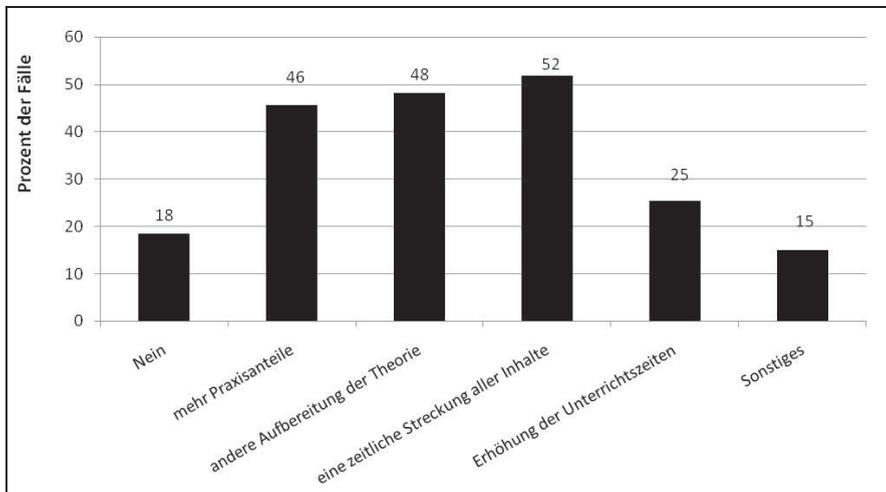


Abb. 65: Müssten die Unterrichtsinhalte für Kfz-Servicemechaniker anders aufbereitet sein als für Kfz-Mechatroniker? (Mehrfachnennungen möglich, 233 Nennungen = 204 %)

Auffälligerweise wurde unter Sonstiges insgesamt elf Mal darauf hingewiesen, dass ein eigener Lehrplan für die Kfz-Servicemechaniker eine wichtige Maßnah-

me sei. Die Mühe der eigenen Formulierung weist darauf hin, dass den Berufsschullehrern dieser Punkt besonders am Herzen lag. Zahlreiche Gespräche mit Berufsschullehrern, die im Rahmen der Fallstudien, von Veranstaltungen oder bei Terminabsprachen geführt wurden, deuteten in dieselbe Richtung. Immer wieder kam zum Ausdruck, dass Berufsschullehrer eine inhaltliche Anpassung der Rahmenlehrpläne für nötig erachteten. Nur dadurch sei eine angemessene Förderung der Kfz-Servicemechaniker möglich. Eine nahtlose Durchstiegsoption wie bisher sei dagegen nicht notwendig.

Beispiel für Vorschläge von Berufsschullehrern:

Ein Lehrer würde ein eigenes Berufsbild entwerfen und wenn nötig Kfz-Service-mechaniker in Bezirksfachklassen zusammenführen: „Dort würde ich die Jungen schulen, also einmal rund ums Fahrzeug, Kfz-Schmalspur, Mechanik, Bremsen, Kupplung, Auspuff, alles was in diese Richtung geht, dann wäre das ein ganz sinnvoller Beruf.“ Diese Meinung teilen auch die Kollegen. „Der Fehler ist der, dass man sagt, das muss durchlässig sein.“ Stattdessen solle der Kfz-Servicemechaniker ein abgeschlossener Beruf sein: „Das muss ein Beruf sein, der eigenständig ist, nach zwei Jahren aufhört. Und wenn der sich tatsächlich noch mal weiterbilden muss, dann muss er eben wieder von vorne anfangen, oder bekommt vielleicht ein Jahr anerkannt“ (Auszug Fallstudie 2, Berufskolleg).

Eine erste Konsequenz, die einige Lehrkräfte in Schulen aus dieser Situation zogen, war das Lernfeld sieben (Diagnostizieren und Instandsetzen von Motor-managementsystemen) und Lernfeld acht (Durchführen von Service- und Instandsetzungsarbeiten an Abgassystemen) nicht zu unterrichten. Zeitlich vorgesehen sind diese laut Lehrplan im 2. Halbjahr des 2. Ausbildungsjahres. Ein solches Vorgehen war deshalb möglich, weil die Lernfelder sieben und acht nicht Gegenstand der Abschlussprüfung zum Kfz-Servicemechaniker sind. Wenn ein Kfz-Servicemechaniker jedoch anschließend einen Vertrag zum Kfz-Mechatroniker bekam, fehlten ihm die beiden Lernfelder als Grundlage für einen nahtlosen Übergang. Bei diesem Vorschlag ist auch kritisch zu sehen, dass von den Betrieben bemängelt wurde, dass Kfz-Servicemechaniker die Diagnose nicht beherrschen, die jedoch Gegenstand von Lernfeld 7 und 8 ist.

Wie im vorangegangenen Zitat deutlich, vertreten einige Berufsschullehrer die Position, dass den Kfz-Servicemechanikern wichtige Inhalte fehlten, wenn sie wie bisher in den ersten zwei Jahren nur die Lernfelder 1 bis 8 durchnahmen.

Folgende Themen seien zentral für das angenommene Tätigkeitsfeld von Kfz-Servicemechanikern, aber nicht Teil des Lehrplans:

- Kraftübertragungssysteme (Kupplung, Getriebe) aus Lernfeld 9
- Fahrwerks- und Bremssysteme aus Lernfeld 10
- Zusatzsysteme aus Lernfeld 11 usw.

Diese Einschätzung lässt vermuten, dass es unabhängig vom Ausbildungsberuf, also sicher auch beim Kfz-Mechatroniker, noch häufig zu Schwierigkeiten bei der Umsetzung von Lernfeldern gekommen ist, da all die genannten fachsystematischen Themen auch in den Lernfeldern der ersten beiden Jahre auf einem entsprechendem Niveau hätten untergebracht werden können. Ein Beispiel im Sinne des Lernfeld-Konzeptes gibt Abb. 66.

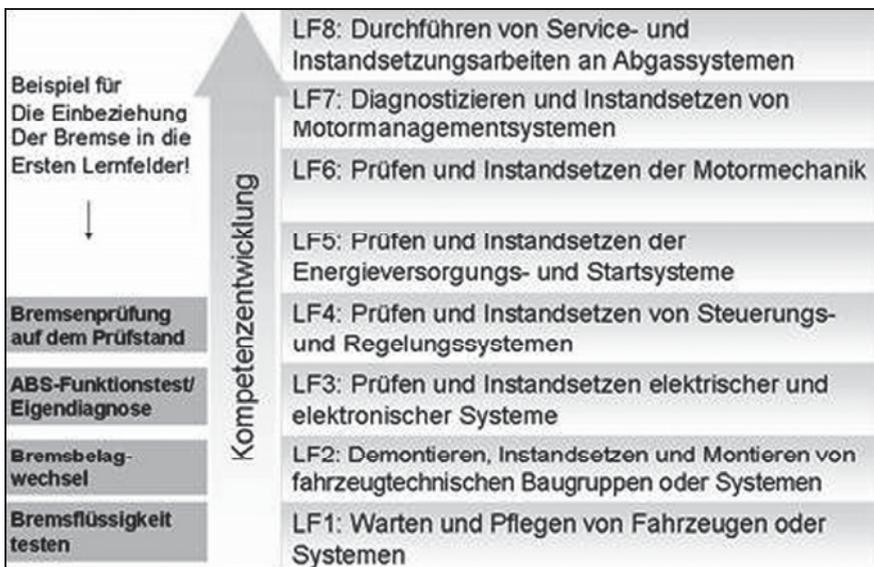


Abb. 66: Beispiel der Integration aggregatebezogener Inhalte in die Lernfelder für den Kfz-Servicemechaniker

Das folgende Zitat untermauert die Einschätzung, dass „Lernfelder“ oft mit „Teilsystemen“ des Fahrzeuges gleichgesetzt wurden:

„d. h. das Auto ist in entsprechende Teilbereiche aufgesplittet: (...) ein Lernfeld heißt Kraftübertragung, das andere heißt Motortechnik, das andere heißt dann eben Gemischaufbereitung... nicht ganz so, aber in etwa ist das so strukturiert“ (Fallstudie 7).

Es wird deutlich, dass ein „Lernfeld“ nicht als ein werkstattbezogener Aufgabenzusammenhang aufgefasst wurde, sondern als ein fachsystematisches Thema. Nicht die Arbeit stand im Mittelpunkt, sondern die Technik als Gegenstand.



Lehrkräfte in den Berufskollegs hielten Änderungen im Gesamtkonzept des Ausbildungsberufes Kfz-Servicemechaniker für notwendig.

Die Berufspädagogen waren sich weitgehend darüber einig, dass es noch etlicher Anpassungen bedürfe, um den Beruf Kfz-Servicemechaniker ziel führend zu gestalten. Diese Änderungsvorschläge bezogen sich auf strukturelle Änderungen der Ordnungsmittel, auf inhaltliche Anpassungen der Ausbildung oder auch auf organisatorische Adaptionen in Bezug auf die tägliche Arbeit mit den Auszubildenden. Z. B. müsste der Unterricht für Kfz-Servicemechaniker in kleineren Klassen stattfinden und dabei praxisnäher, zeitlich gedehnter und anders aufbereitet sein, um eine effektive Förderung zu ermöglichen. Dazu sind nach Meinung der Lehrkräfte veränderte Lehrpläne notwendig. Für eine Abschaffung des Berufes waren nur wenige der Befragten.

Zahlreiche Äußerungen in Fallstudien lassen darauf schließen, dass es Schwierigkeiten bei der Lernfeldumsetzung in den Berufskollegs gibt.

Es wurde deutlich, dass ein „Lernfeld“ von Berufsschullehrern oft nicht als ein werkstattbezogener Aufgabenzusammenhang aufgefasst wurde, sondern als ein fachsystematisches Thema. Nicht die Arbeit stand im Mittelpunkt des Unterrichts, sondern die Technik. Bei einer solchen Auffassung besteht die Gefahr, dass dies zu einer abstrakten Vermittlung von Lehrinhalten führt, die eher bei der Konstruktion und naturwissenschaftlichen Durchdringung der Funktion von Bauteilen von Bedeutung sind, als bei deren Wartung und Reparatur. In diesem Fall wäre nachvollziehbar, warum Jugendliche mit weniger guten Vorkenntnissen in Mathematik und Physik dem Unterricht über die Dauer der Ausbildung schlechter folgen konnten als Jugendliche mit besseren allgemeinbildenden Schulabschlüssen, wie es für Kfz-Mechatroniker üblich ist. Diese Ergebnisse sind unbedingt bei der Interpretation der Resultate aus Kapitel 5 zu berücksichtigen, wo deutlich wurde, dass die Kfz-Servicemechaniker tatsächlich über die Ausbildungszeit mehr Probleme in Berufskollegs bekamen als die Kollegen des Berufes Kfz-Mechatroniker.

9 Erprobung des Kfz-Servicemechanikers – ein (vorläufiges) Resümee

9.1 Zusammenfassung

Im Rahmen der Studie wurden 350 Kfz-Servicemechaniker der Kohorten 2004 und 2005, 121 Lehrkräfte aus 37 Berufskollegs sowie 247 Ausbildungsbetriebe in Nordrhein-Westfalen und Schleswig-Holstein schriftlich zu ihren Erfahrungen mit dem zweijährigen Ausbildungsberuf befragt. Neben einer Vergleichsbefragung (345 Kfz-Mechatroniker) wurden zur Rekonstruktion von Entscheidungsprozessen in neun Fallstudien 22 Interviews in Kfz-Betrieben, Berufskollegs und mit Verbandsvertretern realisiert. Ein besonderes Augenmerk wurde durch Fachgespräche und Arbeitsbeobachtungen (vgl. Becker/Spöttl 2008, S. 112 ff.) auf die betrieblichen Auftrags- und Organisationsstrukturen gelegt. Durch dieses umfangreiche Erhebungsdesign wurden die Auswirkungen des neuen Ausbildungsberufes detailliert beschrieben. Im Folgenden werden noch einmal die Ergebnisse der Erhebungen gegliedert nach den Kriterien zur Bewertung des Ausbildungsberufes Kfz-Servicemechaniker (siehe Abb. 1, S. 20) zusammengefasst. Daraufhin folgt eine bildungspolitische Einordnung und kritische Würdigung der Ergebnisse, die über die reinen Erhebungsergebnisse hinausgehen und auch auf Gefahren hinweisen, die mit der Einführung des zweijährigen Ausbildungsberufes in Verbindung stehen. Abschließend werden Handlungsszenarien stichpunktartig aufgezeigt und deren möglichen Konsequenzen – soweit dies abschätzbar ist – beschrieben.

Durch den Beruf Kfz-Servicemechaniker konnte ein Zuwachs an Ausbildungsplätzen erreicht werden (**Erfolgskriterium 1**): Durch die 750 neuen Ausbildungsverträge zum Kfz-Servicemechaniker in den ersten beiden Jahren der Erprobung in NRW wurden ca. 350 neue Ausbildungsplätze geschaffen (47 %) und ca. 292 bereits bestehende für Kfz-Mechatroniker ersetzt (39 %). Als uneingeschränkter Erfolg ist das zweite Kriterium zu werten: Die Zielgruppe wurde mit ca. 77 % der Kfz-Servicemechaniker erreicht, die zuvor jeweils nur einen Hauptschulabschluss des Typs 10A oder darunter erreicht hatten (**Erfolgskriterium 2**). Unter diesen Jugendlichen und jungen Erwachsenen waren außerdem verstärkt solche vertreten, die es ohne den Beruf Kfz-Servicemechaniker auf dem Ausbildungsstellenmarkt sehr schwer gehabt hätten, da sie oft einen Migrationshintergrund, erschwerte häusliche Bedingungen oder eine Lenschwäche auf-

wiesen. Der größte Erfolg des Berufes ist damit eine Absenkung der Einstiegschwelle in duale Ausbildung für Jugendliche, die im Kfz-Service-Sektor überproportional häufig Probleme beim Berufseinstieg haben.

Darüber hinaus konnten die Kfz-Servicemechaniker organisatorisch ohne größeren Aufwand in die Berufskollegs integriert werden (**Erfolgskriterium 3**). Dabei zeigt sich, dass es kaum zu einer besonderen Förderung der Auszubildenden des zweijährigen Berufes kam, weil sie weitgehend wie die Kfz-Mechatroniker behandelt wurden. Je länger die Ausbildung andauerte, desto mehr hätten sich die Kfz-Servicemechaniker eine solche Förderung jedoch gewünscht.

Mit 81 % der Kfz-Servicemechaniker, die die Ausbildung mit bestandener Prüfung abgeschlossen haben, war ein überwältigend großer Teil erfolgreich (**Erfolgskriterium 4**). Zwar zeigt sich, dass die Auszubildenden vor allem in den Berufskollegs mehr Probleme hatten als die Kfz-Mechatroniker, tendenziell scheint die Entwicklung der Auszubildenden in beiden Berufen jedoch vergleichbar. Auch unter den Kfz-Servicemechanikern gaben nach zwei Jahren Ausbildung noch knapp zwei Drittel an, in der Berufsschule ziemlich gut (49 %) oder sehr gut (16,3 %) mit zu kommen. Könnte die vorgesehene Förderung vor allem für diejenigen noch verstärkt werden, die diese zunehmend wünschten, ließe sich die Erfolgsquote bei der Prüfung eventuell sogar noch verbessern.

Zum **Erfolgskriterium 5** „Berufseinstieg als Facharbeiter“ lagen durch die Lage und Kürze der Evaluation zum damaligen Zeitpunkt noch keine gesicherten Erkenntnisse vor. Jedoch wiesen die Äußerungen der Betriebsinhaber darauf hin, dass der Kfz-Servicemechaniker zwar als Ausbildungsberuf anerkannt wurde, jedoch weniger als Erwerbsberuf. 40 % der befragten Betriebe planten von Beginn an einen Durchstieg zum Kfz-Mechatroniker und nur 18 % planten gegen Ende der Ausbildung die Übernahme des Kfz-Servicemechanikers als Facharbeiter. Im Rahmen der Fallstudien konnte erhoben werden, dass gute Kfz-Servicemechaniker auch eine Beschäftigungschance haben; allerdings nur, wenn diese – was durchaus vorkam – das Niveau von Kfz-Mechatronikern erreichen (personenbezogene Eignung). Einsatzfelder für das Qualifikationsniveau von Kfz-Servicemechanikern (strukturelle Voraussetzung für den Berufseinstieg) ließen sich in den Betrieben kaum bzw. nur in speziellen Werkstatttypen (größere Nutzfahrzeugbetriebe) identifizieren. Wie das tatsächliche Übernahmeverhalten aussieht, wurde in einer Verbleibsuntersuchung erhoben, die allerdings noch nicht vollständig abgeschlossen ist.

Eine ähnlich prognostische Datenlage liegt der Bewertung der letzten drei Erfolgskriterien zugrunde. Die Einschätzungen der Betriebsvertreter zum Ausmaß und zur Lage der Beschäftigungsfelder für Kfz-Servicemechaniker (**Erfolgskriterium 6**) waren insofern optimistisch, als dass angenommen wurde, dass auch in Zukunft ausreichend einfache Arbeiten für ein zweijähriges Qualifikationsprofil vorhanden sein würden. Jedoch hätte die große Mehrheit der Befragten – wie erläutert – selbst keinen Kfz-Servicemechaniker eingestellt (mehr als 80 %). Ob und wie der neue Beruf also auch als Erwerbsberuf von der Praxisgemeinschaft anerkannt wird (**Erfolgskriterium 7**) und ob Kfz-Servicemechaniker mit ihrer Qualifikation auch notwendige Veränderungen ausreichend bewältigen können (**Erfolgskriterium 8**), wird in derzeit durchgeführten Studien erhoben.

9.2 Kritik und bildungspolitische Einordnung

Mit diesen tendenziell positiv zu bewertenden Ergebnissen der Ausbildung zum Kfz-Servicemechaniker sind einige kritisch zu würdigende Aspekte verbunden, die durch die oben dargestellte Bilanz nicht ohne Weiteres zum Ausdruck kommen. Diese werden im Folgenden näher beleuchtet. Außerdem werden Hinweise gegeben, wie diese Schwachstellen bewältigt werden können.

Neben der Erkenntnis, dass der Ausbildungsberuf Kfz-Servicemechaniker vielen Personen eine Chance bot, die sich ohne diese Initiative mit großer Wahrscheinlichkeit nicht aufgetan hätte, wurden im Laufe der Evaluation drei Einsichten deutlich: Erstens zeigte sich, dass ein großer Teil der Kfz-Servicemechaniker den Anforderungen im Kfz-Mechatroniker-Beruf durchaus gewachsen war, obwohl Kfz-Servicemechaniker den Berufsstart nachweislich unter erschwerten Bedingungen zu meistern hatten. Das bedeutet, dass der Beruf Kfz-Servicemechaniker zwar zur Sicherung des Zugangs für die angestrebte Zielgruppe einen erheblichen Vorteil darstellte, für die Entwicklung eines Teils der Auszubildenden in fachlicher und persönlicher Hinsicht jedoch nicht die optimale Lösung war. Falls sich insgesamt das Einstellungsverhalten der Betriebe nicht insofern ändert, dass mehr Ausbildungsstellen angeboten werden (auch für Jugendliche mit vermeintlich schwachen Voraussetzungen), kommt es in jedem Falle darauf an, eine Lösung für den Übergang zum Kfz-Mechatroniker oder anderen fahrzeugtechnischen Berufen zu erarbeiten. Eine rechtlich abgesicherte Durchstiegsoption, wie sie mit der Erprobungsverordnung und den Vereinbarungen in NRW und Schleswig-Holstein für die Zeit der Erprobung bis zum 31.07.2013 gegeben ist,

kann bei einer Überführung des Ausbildungsberufs in Dauerrecht nicht aufrecht erhalten werden. Bei genannter Konstellation sollte jedoch geprüft werden, welche alternativen Fortsetzungslösungen infrage kommen.

Zweitens kristallisiert sich heraus, dass das Image eines anspruchsvollen Topberufes „Kfz-Mechatroniker“, in dem man in erster Linie nur mit mittleren Schulabschlüssen bestehen könne, nicht gerechtfertigt ist. Zwar waren Kfz-Service-mechaniker im Schnitt ihren Kfz-Mechatroniker-Kollegen vor allem in den Berufskollegs unterlegen, jedoch hielten nach gemeinsamer Einschätzung von Lehrern, betrieblichen Akteuren und Auszubildenden zwischen 35 und 65 % der Kfz-Service-mechaniker in einer Weise mit, die auf eine erfolgreiche Karriere im Kfz-Sektor auch als Kfz-Mechatroniker schließen lässt. Dies ist umso bedeutender, als dass die Zuordnung zu den zwei Kfz-Berufen anhand des formal erreichten Bildungsabschlusses geschieht, der im Rahmen dieser Untersuchungen kaum einen prognostischen Wert für den tatsächlichen Erfolg des Jugendlichen aufwies. Dieses Ergebnis unterstreicht die Herausforderung, Kfz-Service-mechaniker zu fördern, damit sie verbesserte Chancen für den Durchstieg zum Kfz-Mechatroniker vorfinden.

Drittens: Nicht alle Kfz-Service-mechaniker nutzten an der Schwelle zwischen Kfz-Service-mechaniker und Kfz-Mechatroniker die Möglichkeit des Durchstiegs zum Kfz-Mechatroniker, wie es eigentlich durch die geringen bürokratischen Hürden beim Durchstieg anzunehmen gewesen wäre. 60 % der Auszubildenden in NRW, die ihre Prüfung bestanden hatten, ergriffen nicht die Anschluss-möglichkeit an den Kfz-Mechatroniker. Der Wunsch von Kfz-Service-mechanikern zum Kfz-Mechatroniker durch zu steigen lag am Ende der Ausbildung bei 58 %, am Beginn bei 53,3 %. Legt man diesem Anteil die tatsächlichen Absolventen der Kohorte 2004 in NRW zugrunde, so wären 125 der 216 Kfz-Service-mechaniker mit bestandener Prüfung für den Durchstieg infrage gekommen. Tatsächlich haben jedoch nur 86 einen neuen Vertrag abgeschlossen. Dass nicht alle infrage kommenden Absolventen die Chance genutzt haben, war nicht auf fehlende Möglichkeiten zurückzuführen. Die Ursachen dürften sehr vielfältig gewesen sein und reichen von individuellen Zielsetzungen bis hin zu unterschiedlichen Beratungsqualitäten der Auszubildenden. Es scheint daher besonders wichtig, Betriebe und Jugendliche weiterhin intensiv hinsichtlich der heutigen und zukünftigen Durchstiegsmöglichkeiten zu beraten.

9.3 Zukunft des Ausbildungsberufs Kfz-Servicemechaniker

Die Erkenntnisse aus den Erhebungen zeigen, dass mit dem zur Erprobung erlassenen Ausbildungsberuf Chancen für Auszubildende verbunden sind, einen Einstieg in die Welt des Kraftfahrzeugservice zu schaffen. Ebenso wird für schwächere Absolventen der allgemeinbildenden Schulen die Einstiegshürde (erste Schwelle) in eine Berufsausbildung gesenkt. Diese Erkenntnisse sprechen zunächst dafür, diesen Ausbildungsberuf in seiner Struktur so zu belassen, wie er jetzt ist. Allerdings hat die derzeitige Struktur des Kfz-Servicemechanikers auch Nachteile: Die Ausbildung ist faktisch identisch mit den ersten beiden Ausbildungsjahren des Kfz-Mechatronikers, sodass bislang kaum eine besondere Förderung der anvisierten Zielgruppe zustande gekommen ist und die Absolventen steigen in großen Teilen entweder zum Kfz-Mechatroniker durch oder haben ansonsten schlechte Chancen für eine Beschäftigung im Kfz-Service, weil eine Lücke gegenüber dem Kfz-Mechatroniker eindeutig identifizierbar ist. Der zuletzt genannte Kritikpunkt wiegt dabei schwer, weil das zuständige Bundesministerium nur dann Ausbildungsberufe in ein Dauerrecht überführt, wenn mit diesem Arbeitsmarktgängigkeit nachweisbar ist. Zudem sind unabhängig von der mit dieser Studie aufgezeigten Praxis der Beschäftigung von ausgebildeten Kfz-Servicemechanikern im Kfz-Service bislang kaum Beschäftigungsfelder identifizierbar, in denen Fachkräfte mit einer zweijährigen Ausbildung tätig werden können. Solche finden sich tendenziell in großen Betrieben mit stark arbeitsteiliger Arbeitsorganisation, in Betrieben mit Spezialisierung auf den Tausch von Teilen (Reifen, Bremse, Fahrwerk, Schnellservice) und in größeren Nutzfahrzeugbetrieben. Die Frage nach dem Sinn, für so spezialisierte Betriebe einen eigenen Ausbildungsberuf zu etablieren, der in den beiden ersten Ausbildungsjahren deckungsgleich mit einem anderen Ausbildungsberuf ist, führt zwangsläufig zu Überlegungen dahingehend, die jetzige Ausbildungsstruktur zu überdenken und Alternativen abzuwägen. Dabei ist man mit dem Problem konfrontiert, dass die Strukturgleichheit der Ausbildung von Kfz-Servicemechaniker und Kfz-Mechatroniker die Ausbildungsorganisation in Schule und Betrieb, die Anrechenbarkeit, die Prüfungsgestaltung und den Durchstieg erleichtert und Veränderungen nicht leicht vorhersehbare Konsequenzen nach sich ziehen können.

Denkbare Strukturveränderungen betreffen dabei nicht nur die Erreichbarkeit und die Fördermöglichkeiten der eher schwächeren Hauptschulabsolventen,

sondern die Ausbildungsstruktur im Kfz-Handwerk insgesamt. Je nach dem, welche Strukturveränderungen vorgenommen werden, ändern sich die möglichen Beschäftigungsfelder, die geeigneten Ausbildungsbetriebe und die Anrechnungsmöglichkeiten, die Bedingungen zur Sicherstellung des Berufsschulunterrichts und die Attraktivität der Ausbildung für Auszubildende wie Auszubildende.

Daher gilt es, mögliche Veränderungen bei

- Ausbildungsinhalten
- Ausbildungsdauer
- Prüfungsgestaltung

sorgfältig und hinsichtlich der genannten Aspekte und deren Wechselwirkung abzuschätzen.

Die jetzige Ausbildungsstruktur ist durch Abb. 67 gekennzeichnet. Die Abschlussprüfung im Ausbildungsberuf Kfz-Servicemechaniker ist wegen der identischen Ausbildungsinhalte als Teil 1 der Abschlussprüfung des Ausbildungsberufes Kfz-Mechatroniker anerkannt (weiße Felder).

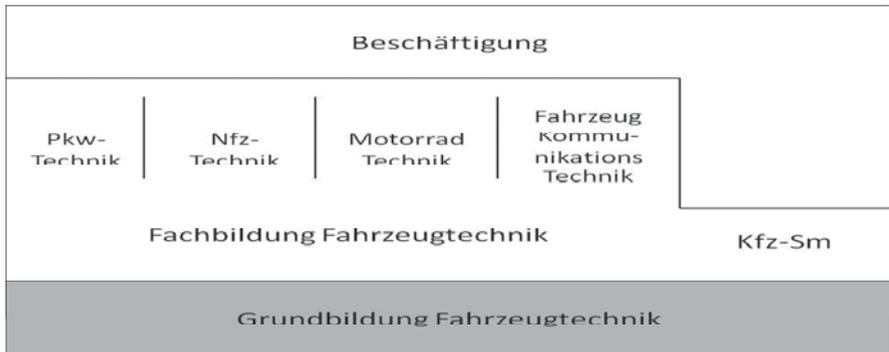


Abb. 67: Derzeitige Ausbildungsstruktur

Zudem kann die Berufsausbildung in den Berufen

- Karosserie- und Fahrzeugbaumechaniker/Karosserie- und Fahrzeugbaumechanikerin,
- Mechaniker für Karosserieinstandhaltungstechnik/Mechanikerin für Karosserieinstandhaltungstechnik,

- Mechaniker für Land- und Baumaschinentechnik/Mechanikerin für Land- und Baumaschinentechnik,
- Mechaniker für Reifen- und Vulkanisationstechnik/Mechanikerin für Reifen- und Vulkanisationstechnik,
- Zweiradmechaniker/Zweiradmechanikerin in der Fachrichtung Motorradtechnik

fortgesetzt werden.

Jede Veränderung der Ausbildungsinhalte, -dauer und Prüfungsgestaltung hat Auswirkungen auf die Attraktivität und Möglichkeit der Fortsetzung der Ausbildung in einem der genannten Berufe. Wird nichts geändert, so bleibt die Anschlussfähigkeit innerhalb der Ausbildungsstrukturen (vgl. Abb. 68) erhalten, jedoch bei weiterhin schlechten Beschäftigungsmöglichkeiten.

Die Ergebnisse der in diesem Buch dokumentierten Studie bescheinigen den überwiegend aus Hauptschulabsolventen bestehenden Kfz-Servicemechanikern gute Entwicklungspotenziale, denn über 80 % schaffen die Abschlussprüfung, die meisten Auszubildenden haben die Absicht, Kfz-Mechatroniker zu werden und auch die Ausbilder in den Betrieben setzen zum einen auf den Abschluss der 3½-Jahre dauernden Ausbildung und trauen zum anderen diesen auch den Kfz-Servicemechanikern zu. Diese Ergebnisse sprechen für eine Berufsausbildungsstruktur ohne den Ausbildungsberuf Kfz-Servicemechaniker. Um in diesem Fall weiterhin der Zielgruppe der eher schwächeren Hauptschüler eine Chance zu geben, müsste das Image des Kfz-Mechatronikers sich in eine Richtung ändern, die diesen Erkenntnissen Rechnung trägt: Berufsberater der Agenturen für Arbeit, Personalverantwortliche der Betriebe, Lehrkräfte der beruflichen Schulen und das die Öffentlichkeit prägende Meinungsbild, welches durch Verbände und Gewerkschaften geprägt wird, müssten signalisieren, dass der Kfz-Mechatroniker ein Beruf für Hauptschüler ist. Dass dies de facto bis heute der Fall ist, zeigt die Tatsache, dass unter diesem Beruf auch heute noch und in den letzten Jahren wieder mit steigender Tendenz rund 40 % Hauptschulabsolventen vertreten sind. Im Jahr 2008 hatten 42,75 % der Kfz-Mechatroniker-Auszubildenden einen Hauptschlussabschluss, nachdem der Anteil im Jahr 2005 auf unter 36 % gefallen war.

3 ½ J	Kfz-Mechatroniker/in		Zweirad- mechaniker/in	Mechaniker/in für Land- und Baumaschinen technik	Mechaniker/in für Karosserie- instand- haltungs- technik	Karosserie- und Fahrzeugbaumechaniker/in
	Personen- kraftwagen technik Nutzfah- zeug- technik Motorrad- technik Fahrzeug- kommuni- kations- technik	Fachbildung Fahrzeugtechnik				
3 J			Fahrrad- technik	Motorrad- technik		Karosserie instand- haltungs- technik Karosserie bautechnik Fahrzeug bau- technik
2 J			Kfz-Service- mechaniker/in			
1 J	Grundbildung Fahrzeugtechnik (gemeinsame Kernqualifikationen)					

Abb. 68: Gesamtstruktur der Berufsausbildung im Kfz-Service

Wird der Aspekt der Chancenerhöhung auf einen erfolgreichen Ausbildungsabschluss in den Vordergrund gestellt, müsste man die Ausbildungsinhalte „vereinfachen“; oftmals wird dies unter der Ausrichtung der Ausbildung auf stärker mechanische Arbeiten wie den Bauteiletausch unter Wegfall der komplexeren Diagnosetätigkeiten gehandelt. Ein Ausbildungsberuf, der niedrigere Anforderungen stellt, erhöht zwar die Chancen auf einen erfolgreichen Abschluss (wobei die derzeitige Erfolgsquote nicht für die Notwendigkeit einer Niveauabsenkung spricht), minimiert aber die Chancen auf eine erfolgreiche Einmündung in den Arbeitsmarkt. Ebenso müsste eine eigene Beschulung in den Berufsschulen sichergestellt werden, was bei den eher geringeren Schülerzahlen die Gefahr von Splitterberufen mit der damit verbundenen Bildung von Bezirks- und Landesfachklassen sowie geminderter Attraktivität für Schüler und Betriebe in ländlichen Räumen nach sich zöge. Auch die Entwicklungsmöglichkeiten nach dem erfolgreichen Abschluss würden sich reduzieren, weil der Anschluss an die etablierten fahrzeugtechnischen Ausbildungsberufe sich schwieriger gestalten ließe. Fortbildung im Kfz-Sektor setzt in vielen Fällen die Ausbildung zum Kfz-Mechatroniker voraus. Solche können bei einer veränderten Ausbildungsausrichtung nicht besucht werden. Die Attraktivität der Arbeitsplätze (engeres Betätigungsfeld), die Teilnahme an Weiterbildung und die Einkommensmöglichkeiten würden reduziert, wodurch die Attraktivität des Ausbildungsberufs auch für die schwächeren Hauptschüler leiden könnte.

Eine weitere Alternative wäre dadurch gegeben, dass bei Aufrechthaltung der Identität der Ausbildungsinhalte eine „echte“ Stufenausbildung realisiert würde. Alle Auszubildenden im Kfz-Sektor hätten dann die Möglichkeit, ihre Ausbildung nach zwei Jahren mit einem reduzierten Abschluss zu beenden, wobei der Ausbildungsvertrag über die volle Ausbildungszeit geschlossen würde. Die Entwicklung der Stufenberufe in den 70er und 80er Jahren und die Situation in den Bauberufen sprechen allerdings nicht dafür, dass durch eine solche Lösung die Attraktivität der Berufsausbildung gesteigert und der Einstieg in dieselbige erleichtert werden kann.

Die diskutierten Optionen für eine zukünftige Ausrichtung des Ausbildungsberufes Kfz-Service-Mechaniker zeigen weiteren Forschungsbedarf an, der in einer bundesweiten Untersuchung des Berufes bearbeitet wird. Dabei werden die möglichen (Wechsel)Wirkungen der diskutierten Stellschrauben mit größter Sorgfalt zu bedenken sein.

Literaturverzeichnis

- Althoff, H./Lohmüller, L.** (2005): Chancen zweijähriger Ausbildungsberufe. Berufsbildung 94/95, September 2005, 59. Jahrgang.
- Andres, H.-J.** (2001). Replikative Surveys in den Sozialwissenschaften - Expertise für die Kommission zur Verbesserung der informationellen Infrastruktur zwischen Wissenschaft und Statistik. (17.08.2007). Online verfügbar: <http://eswf.uni-koeln.de/mitarbeiter/andres/replik01.pdf>.
- Ausbildungspakt** (2004). Nationaler Pakt für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs in Deutschland. Online verfügbar: http://www.bmbf.de/pub/ausbildungspakt_2004.pdf#search=%22ausbildungspakt%22 [13.10.2006].
- Beck, U./Brater, M./Daheim, H.-J.** (1980): Soziologie der Arbeit und der Berufe: Grundlagen, Problemfelder, Forschungsergebnisse. Rowohlt's deutsche Enzyklopädie 395. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt.
- Becker, M.** (2002a). Arbeitsprozesswissen im Kfz-Sektor. In: M. Fischer; F. Rauner (Hrsg.): Lernfeld: Arbeitsprozess. Ein Studienbuch zur Kompetenzentwicklung von Fachkräften in gewerblich-technischen Aufgabenbereichen. Baden-Baden: Nomos-Verl.-Ges., S. 295–313.
- Becker, M.** (2002b). Diagnosekompetenz – Kern zukünftiger kraftfahrzeugtechnischer Berufe. In: M. Becker; U. Schwenger; T. Vollmer; G. Spöttl (Hrsg.): Metallberufe auf dem Weg zur Neuordnung. Bielefeld: Bertelsmann, S. 164–177.
- Becker, M.** (2003). Diagnosearbeit im Kfz-Handwerk als Mensch-Maschine-Problem: Konsequenzen des Einsatzes rechnergestützter Diagnosesysteme für die Facharbeit. Bielefeld: Bertelsmann.
- Becker, M.** (2006). Fallstudie SH. Erhoben im Kfz-Servicemechaniker-Projekt (Phase I). freier Betrieb. Position der befragten Person(en): Inhaber und Auszubildender Kfz-Servicemechaniker. Durchgeführt am 13. Dezember 2006.
- Becker, M./Spöttl, G.** (2002): Freie Kfz-Werkstätten: Entwicklungsmöglichkeiten und Probleme eines wichtigen Beschäftigungs- und Ausbildungssektors. Flensburg.
- Becker, M./Spöttl, G.** (2004): Was Kfz-Mechatroniker im Bereich der Fahrzeugkommunikationstechnik können müssen. In: Rauner (Hrsg.): Qualifikationsforschung und Curriculum. Bielefeld: W. Bertelsmann, S. 223–242.
- Becker, M./Spöttl, G.** (2006a): Die Neuordnung der Kfz-Berufe: Eine beinahe gelungene Innovation in der ordnungsbezogenen Qualifikationsforschung. In: Pätzold, G.; Rauner, F. (Hrsg.): Qualifikationsforschung und Curriculumentwicklung, ZBW-Beiheft, 19. Jg., S. 199–220.
- Becker, M./Spöttl, G.** (2006b). Kommunikationstechnik – Generalisierung oder Spezialisierung des Kfz-Mechatronikers. In: Zeitschrift für die gesamte Wertschöpfungskette Automobilwirtschaft (ZfAW), Jg. 3/2006, S. 39–46.
- Becker, M./Spöttl, G.** (2008): Berufswissenschaftliche Forschung. Ein Arbeitsbuch für Studium und Praxis. Frankfurt a. M. u. a.: Peter Lang.

- Becker, M./Spöttl, G./Hitz, H./Rauner, F.** (2002). Wissenschaftliche Begleitung zur Neuordnung der fahrzeugtechnischen Berufe. Aufgabenanalyse für die Neuordnung der Berufe im Kfz-Sektor. Abschlussbericht. Bremen, Flensburg. Online verfügbar: <http://www.itb.uni-bremen.de/uploads/media/Kfz-Neuordnung-Bericht4.pdf> [21.02.2010].
- Bellaire, E./Brandes, H.** (2006). Akzeptanz von zweijährigen Ausbildungsgängen für Jugendliche mit schlechten Startchancen. In: BIBBforschung, Jg. 7, H. 1, S. 1–2. Online verfügbar: http://www.bibb.de/dokumente/pdf/a12voe_bibbforschung_2006_01.pdf.
- BIBB** (2003): Empfehlung zur Schaffung neuer anerkannter Ausbildungsberufe mit weniger komplexen Anforderungen für qualifizierte Fachkräftetätigkeiten. Pressemitteilung vom 10.07.2003. Bonn. Online verfügbar: http://www.bibb.de/dokumente/pdf/empfehlung_108-schaffung_neuer_ausbild.berufe_189.pdf [15.03.2009].
- BIBB** (2006): Kfz-Servicemechaniker/-in. Online-Angaben des BIBB zu neuen Ausbildungsberufen. Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB). Online verfügbar: <http://www.bibb.de/de/14091.htm> [30.12.2008].
- BIBB** (2008): Schaubilder zur Berufsbildung – Strukturen und Entwicklungen in der dualen Berufsausbildung Deutschlands. Ausgabe 2008. Online verfügbar: http://www.bibb.de/dokumente/pdf/a21_ausweitstat_schaubilder_heft-2008.pdf.
- BIBB** (2009): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2009. Bonn: BIBB.
- Biermann, H./Rützel, J.** (1999). Didaktik der beruflichen Bildung Benachteiligter. In: H. Biermann (Hrsg.): Beiträge zur Didaktik der Berufsbildung Benachteiligter. Stuttgart: Holland + Josenhans, S. 11–37.
- Bohlinger, S.** (2003). Ausbildungsabbruch im Handwerk: Strukturen vorzeitiger Vertragslösungen nach dem ersten Ausbildungsjahr. Bielefeld: Bertelsmann.
- Bohlinger, S.** (2004). Der Benachteiligtenbegriff in der beruflichen Bildung. In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftswissenschaften, Jg. 100, H. 2, S. 230–241.
- Bojanowski, A.** (2006). Ergebnisse und Desiderata zu Förderung Benachteiligter in der Berufspädagogik – Versuch einer Bilanz. In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik, Jg. 102. Band, H. 3, S. 341–359.
- Bojanowski, A./Eckardt, P./Ratschinski, G.** (2005). Annäherung an die Benachteiligtenforschung – Verortung und Strukturierung. In: A. Bojanowski; G. Ratschinski; P. Straßer (Hrsg.): Diesseits vom Abseits: Studien zur Benachteiligtenförderung. Bielefeld: Bertelsmann, S. 10–40.
- Bortz, J./Döring, N.** (2006). Forschungsmethoden und Evaluation. Für Human- und Sozialwissenschaftler. Berlin, Heidelberg: Springer Medizin Verlag Heidelberg.

- Brötz, R./Schwarz, H.** (2004). Mehr Ausbildungsplätze durch Einfachberufe. Leitartikel des Bundesinstituts für Berufsbildung. Bundesinstitut für Berufsbildung. (13.07.2008). Online verfügbar: http://www.bibb.de/dokumente/pdf/leitartikel_zweijaehrige-ausbildungsgaenge_beitrag2.pdf [22.02.2010].
- Bundesausschuß für Berufsbildung** (1974). Empfehlung betr. Kriterien und Verfahren für die Anerkennung und Aufhebung von Ausbildungsberufen. Online verfügbar: http://www.bibb.de/dokumente/pdf/empfehlung_028-kriterien-verfahren_erkennung_aufhebung_ausb.berufen_203.pdf.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF)** (1998): Berufsbildungsbericht. Bonn. Online verfügbar: <http://www.bmbf.de/de/9768.php> [05.11.2008].
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF)** (2004). Entwurf eines Gesetzes zur Reform der beruflichen Bildung, Drucksache 15/3980 (im Text abgekürzt als „Entwurf BerBiRefG“).
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF)** (2005). Berufsbildungsbericht. Berlin. Online verfügbar: http://www.bmbf.de/pub/bbb_2005.pdf [05.11.2008].
- Bundesministerium für Bildung und Forschung, (BMBF)** (2005). Berufliche Qualifizierung Jugendlicher mit besonderem Förderbedarf: Benachteiligtenförderung. Bonn, Berlin. Online verfügbar: http://www.bmbf.de/pub/berufliche_qualifizierung_jugendlicher.pdf.
- Bundesministerium für Familie, S. F. u. J.** (2004). Elternschaft und Ausbildung. Berlin: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Online verfügbar: www.bmfsfj.de.
- Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie** (2004). Verordnung über die Entwicklung und Erprobung des Ausbildungsberufes Kraftfahrzeugservicemechaniker/Kraftfahrzeugservicemechanikerin. In: Bundesgesetzblatt, Jg. 2004 Teil I, Nr. 27, S. 1057–1066 (im Text abgekürzt als „Erprobungsverordnung Kfz-Sm“).
- CDU/CSU & SPD** (2005). Gemeinsam für Deutschland. Mit Mut und Menschlichkeit. Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD für die 16. Wahlperiode des Deutschen Bundestages. Online verfügbar: www.bundesregierung.de/Content/DE/___Anlagen/koalitionsvertrag.html [28.04.2009].
- Damm, H.** (2004). Modellversuch in NRW: Kfz-Servicemechaniker - ein neuer Beruf für besonders benachteiligte Jugendliche. In: Gewerkschaftliche Bildungspolitik, Jg. I/2004, S. 20–21.
- Dauenhauer, E.** (1985): Die Fachfertiger Ausbildung. Ein Berufsangebot für nichtbehinderte Jugendliche in benachteiligten Positionen. Bonn-Landau: Dt. Industrie- u. Handelstag.
- Dauenhauer, E./Vetter, W./Raddatz, R.** (1985): Die Fachfertiger Ausbildung. Ein Berufsangebot für nichtbehinderte Jugendliche in benachteiligten Positionen. In: Wirtschaft und Berufserziehung, Zeitschrift für Berufsbildung, S. 49–53.

- Dauenheimer, D./Stahlberg, D./Frey, D./Petersen, L.-E.** (2002). Die Theorie des Selbstwertschutzes und der Selbstwerterhöhung. In: D. Frey; M. Irle (Hrsg.): Theorien der Sozialpsychologie, Band III, Motivations- Selbst- und Informationsverarbeitungstheorien. Bern, Göttingen, Toronto, Seattle: Verlag Hans Huber, S. 159–190.
- Deutscher Bundestag** (2003). Drittes Gesetz zur Änderung der Handwerksordnung und anderer handwerksrechtlicher Vorschriften. In: Bundesgesetzblatt, Nr. 66, S. 2934–2953 (im Text abgekürzt als „Novelle der HWO“).
- Deutscher Bundestag** (2004): Gesetzentwurf der Bundesregierung. Entwurf eines Gesetzes zur Reform der beruflichen Bildung (Berufsbildungsreformgesetz – BerBi-RefG). Deutscher Bundestag Drucksache 15/3980, 15. Wahlperiode 20.10.2004.
- DFG (1990)**: Berufsbildungsforschung an den Hochschulen der Bundesrepublik Deutschland. Situation - Hauptaufgaben - Förderungsbedarf: Denkschrift. Weinheim: VCH Verl.-Ges.
- Diez, W./Solimann, P.** (1999). Die Zukunft des Automobilservice. Nürtingen.
- Ehrenthal, B./Eberhard, V./Ulrich, J. G.** (2005). Ausbildungsreife – auch unter den Fachleuten ein heißes Eisen. (13.09.2006). Online verfügbar: http://deposit.ddb.de/ep/netpub/49/87/72/977728749/_data_stat/ek151231h u.pdf [22.02.2010].
- Ehrke, M.** (1985): Die Fachfertigerausbildung – Modell für ein „zweites“ Berufsbildungssystem. In: Gewerkschaftliche Bildungspolitik, S. 136–145.
- Ehrke, M.** (2005). Kfz-Servicemechaniker: Eine Missgeburt. (15.10.2005). Online verfügbar: <http://www.igmetall-wap.de/kfzservicemechaniker.php>.
- Ehrke, M./Heimann, K./Vitt, E.** (2004). Anschluss statt Ausschluss – Zweijährige Berufe helfen benachteiligten Jugendlichen nicht. In: Gewerkschaftliche Bildungspolitik, H. 1/2004, S. 25–28. Online verfügbar: www.igmetall-wap.de/publicdownload/AnschlussvsAusschluss.pdf [28.04.2009].
- Enggruber, R.** (2003). Zur Heterogenität Jugendlicher mit Berufs-Startschwierigkeiten - ein Systematisierungsversuch. In: Landesinstitut Sozialforschungsstelle Dortmund (Hrsg.): Beiträge aus der Forschung. Dortmund, S. 9–27.
- Enggruber, R./Euler, D./Gidion, G./Wilke, J.** (2004). Pfade für Jugendliche in Ausbildung und Betrieb. Gutachten zur Darstellung der Hintergründe der unzureichenden Ausbildungs- und Beschäftigungschancen von benachteiligten Jugendlichen in Baden Württemberg sowie deren Verbesserungsmöglichkeiten. Stuttgart.
- Ergebnisse zum Ausbildungspakt** (2005). Nationaler Pakt für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs in Deutschland vom 16. Juni 2004 – Bericht und Dokumente zu den Ergebnissen des Paktjahres 2004 und Ausblick auf 2005. Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit im Auftrag des Nationalen Pakts für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs in Deutschland. Online verfügbar: <http://www.arbeitsagentur.de/zentraler-Content/A03-Berufsberatung/A031-Berufseinsteiger/Publikation/pdf/Ergebnisbericht-2004.pdf>.

- Europäische Kommission** (2002). Verordnung (EG) Nr. 1400/2002 der Kommission vom 31. Juli 2002 über die Anwendung von Artikel 81 Absatz 3 des Vertrags auf Gruppen von vertikalen Vereinbarungen und aufeinander abgestimmten Verhaltensweisen im Kraftfahrzeugsektor. In: Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaften, Nr. L203/30 (im Text abgekürzt als „GVO“).
- Festinger, L.** (1978): Theorie der kognitiven Dissonanz. Herausgegeben von Martin Irle, Volker Möntmann. Bern: Verlag Hans Huber.
- Granato, M./Soja, E.-M.** (2005): Qualifizierung junger Menschen mit Migrationshintergrund – integraler Bestandteil im Bildungsbereich. In: *Wirtschaft und Berufserziehung*, Zeitschrift für Berufsbildung, Jg. 05, S. 14–18.
- Greinert, W.-D./Schütte, F.** (1997): Berufliche Bildung zwischen Staat und Markt. Eine historisch-systematische Analyse. In: Krüger, Heinz-Hermann; Olbertz (Hrsg.): *Bildung zwischen Staat und Markt*. (Schriften der Deutschen Gesellschaft für Erziehungswissenschaft). Opladen: Leske + Budrich S. 71–90.
- Grimm, H.** (2001): 100 Ausbildungsberufe, die es bislang noch nicht gibt – aber geben könnte! Hamburg: Handelskammer Hamburg, Geschäftsbereich Berufsbildung.
- Gruber S./Weber H./Zeller B./Sailman G.** (2007): Allrounder in der Produktion. Der neue zweijährige Beruf ‚Maschinen- und Anlagenführer‘ – Antwort auf veränderte betriebliche Anforderungen? Buchreihe: *Wirtschaft und Bildung*, Band 43. W. Bertelsmann Verlag: Bielefeld.
- Häfeli, K./Kraft, U./Schallberger, U.** (1988). Berufsausbildung und Persönlichkeitsentwicklung: eine Längsschnittstudie. *Schriften zur Arbeitspsychologie* ; 44. Bern [u. a.]: Huber.
- Heiland, A.** (1937). Industrielle Erwachsenenberufe – Anlernberufe. Ziele und Methodik der Arbeiten auf dem Gebiet der Ausbildung von Jugendlichen zu Spezialarbeiterberufen. In: *Organ des Deutschen Ausschusses für Technisches Schulwesen*, S. 13–21.
- Herkner, V.** (2003). Deutscher Ausschuss für Technisches Schulwesen: Untersuchungen unter besonderer Berücksichtigung metalltechnischer Berufe. Hamburg: Kovac.
- Hoff, E.-H.** (1998). Arbeitsbiographie und Persönlichkeitsentwicklung. In: R. M. L. Oerter (Hrsg.): *Entwicklungspsychologie: ein Lehrbuch*. Weinheim: Beltz Psychologie-Verl.-Union, S. 423–438.
- Hoff, E.-H./Lempert, W./Lappe, L.** (1991). Persönlichkeitsentwicklung in Facharbeiterbiographien. *Schriften zur Arbeitspsychologie* ; 50. Bern [u. a.]: Huber.
- Holterhoff, F.** (2004). Frischer Wind durch theorieentlastete zweijährige Ausbildungsberufe. In: *Bundesarbeitsblatt*, H. 5, S. 4–6. Online verfügbar: <http://doku.iab.de/externe/2004/k040521803.pdf> [22.02.2010].
- Kruger, J./Dunning, D.** (1999). Unskilled and unaware of it: How difficulties in recognizing one`s own incompetence lead to inflated self-assessments. In: *Journal of Personality and Social Psychology*, Jg. 77, S. 1121–1134.

- Handwerkskammer Düsseldorf** (2004): In Wuppertal: Last-Minute-Mobilisierungskampagne „Handwerk PAKT an“ machte Station im Autohaus Oestreich. Pressemitteilung vom 2004. Düsseldorf. Online verfügbar: http://www.hwk-duesseldorf.de/eggdot/printview.php?page=/presse/presse_43_04.html&dynamic=0.
- Hesse, H. A.** (1972): Berufe im Wandel: ein Beitrag zur Soziologie des Berufs, der Berufspolitik und des Berufsrechts. Stuttgart: Enke.
- IG Metall** (1967): Stufe um Stufe. Stufenplan für die gewerbliche Ausbildung Metall. Frankfurt am Main: Industriegewerkschaft Metall für die Bundesrepublik Deutschland.
- IG Metall Vorstand** (1976): Stellungnahmen zu Grundsatzfragen der Berufsbildung. Schriftenreihe der Industriegewerkschaft Metall für die Bundesrepublik Deutschland. Frankfurt Main.
- Kath, F.** (2005): Mehr Ausbildung durch verkürzte oder gestufte Ausbildungsberufe. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, S. 5–8.
- KMK** (2007): Handreichungen für die Erarbeitung von Rahmenlehrplänen der Kultusministerkonferenz (KMK) für den berufsbezogenen Unterricht in der Berufsschule und ihre Abstimmung mit Ausbildungsordnungen des Bundes für anerkannte Ausbildungsberufe. Herausgegeben von Sekretariat der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland. Bonn. Online verfügbar: http://www.kmk.org/fileadmin/veroeffentlichungen_beschluesse/2007/2007_09_01-Handreich-Rlpl-Berufsschule.pdf [28.04.2009].
- Kruse, W./Strauß, J./Braun, F./Müller, M.** (2008): Rahmenbedingungen der Weiterentwicklung des dualen Systems beruflicher Bildung. Eine kurze Expertise. Sozialforschungsstelle Dortmund; Deutsches Jugendinstitut. Online verfügbar: http://www.boeckler.de/pdf/p_arbp_167.pdf [16.03.2009].
- Kuhlmann, H.** (1971): Die Reform der Lehrlingsausbildung : am Beispiel der Stufenausbildung in der Metallindustrie. Texte zur Arbeitslehre ; 6,2. Berlin: Rossa-Verl.
- Kuhnke, R.** (2005). Methodenanalyse zur Panelmortalität im Übergangspanel. Arbeitsbericht im Rahmen der Dokumentationsreihe: Methodische Erträge aus dem "DJI-Übergangspanel". München. Online verfügbar: http://www.dji.de/bibs/276_4764_WT_3_2005_kuhnke.pdf [23.09.2008].
- Kupka, P.** (1993). Arbeit und Persönlichkeitsentwicklung im Jugendalter : theoretische Aspekte und empirische Analysen beruflicher Übergänge im internationalen Vergleich. Bremen: ZWE Arbeit und Region (Universität Bremen).
- Kurtz, Th.** (2005): Die Berufsform der Gesellschaft. Weilerswist: Velbrück Wiss.
- Kutscha, G.** (2008): Beruflichkeit als regulatives Prinzip flexibler Kompetenzentwicklung – Thesen aus berufsbildungstheoretischer Sicht. In: bwp@ (Berufs- Wirtschaftspädagogik - online). 14, 2008, S. 1–12.
- Lempert, W.** (2006): Berufliche Sozialisation und berufliches Lernen. In: Arnold, R.; Lipsmeier, A. (Hrsg.): Handbuch der Berufsbildung. Wiesbaden: VS, S. 413–420.

- Mignon, U.** (1982): Die Stufenausbildung für die Elektroindustrie wird abgeschafft. In: Gewerkschaftliche Bildungspolitik, S. 108–115.
- Ministerium für Arbeit, G. u. S. N.-W.** (2006). Praxistraining in der Kfz-Servicemechaniker-Ausbildung. Projektbeschreibung. Herausgegeben von Landes-Gewerbeförderungsstelle des nordrhein-westfälischen Handwerks e.V. Düsseldorf: Landesgewerbeförderungsstelle des NRW Handwerks.
- Musekamp, F.** (2006a). Fallstudie 2. Erhoben im Kfz-Servicemechaniker-Projekt (Phase I). Freie Werkstatt. Position der befragten Person(en): Inhaber und Innungsvertreter. Durchgeführt am 07. Juni 2006.
- Musekamp, F.** (2009). Historische und aktuelle Konzepte zweijähriger Ausbildungsberufe. Eine Analyse im Lichte des Spannungsfeldes zwischen Bilden und Verwerten. In: lernen & lehren, H. 4, S. 148–155.
- Musekamp, F./Becker, M.** (2008): Ein zweijähriger Ausbildungsberuf zwischen Integrationsanspruch und Qualifikationsbedarf Ergebnisse aus der Evaluation des Ausbildungsberufes Kfz-Servicemechaniker. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis. 5, S. 43–47.
- Musekamp, F./Hitz, H.** (2006a). Fallstudie 5. Erhoben im Kfz-Servicemechaniker-Projekt (Phase I). Vertragswerkstatt. Durchgeführt am 17. August 2006.
- Musekamp, F./Hitz, H.** (2006). Fallstudie 7. Erhoben im Kfz-Servicemechaniker-Projekt (Phase I). Berufskolleg. Position der befragten Person(en): Berufsschullehrer. Durchgeführt am 16. August 2006.
- Musekamp, F./Petermann, N.** (2006b). Fallstudie 2. Erhoben im Kfz-Servicemechaniker-Projekt (Phase I). Berufskolleg. Position der befragten Person(en): Berufsschullehrer. Durchgeführt am 23. Juni 2006.
- Musekamp, F./Petermann, N.** (2006). Fallstudie 4. Erhoben im Kfz-Servicemechaniker-Projekt (Phase I). Vertragswerkstatt. Position der befragten Person(en): Werkstattmeister. Durchgeführt am 28. Juni 2006.
- Musekamp, F./Spöttl, G.** (2006a). Fallstudie 1. Erhoben im Kfz-Servicemechaniker-Projekt (Phase I). Vertragswerkstatt. Position der befragten Person(en): Inhaber, Werkstattmeister und Auszubildender Kfz-Servicemechaniker. Durchgeführt am 08. Juni 2006.
- Musekamp, F./Spöttl, G./Becker, M.** (2006). Zwischenbericht zur Evaluation des Berufes Kfz-Servicemechaniker. Unter Mitarbeit von Bernd Haasler, Heike Arold und Nils Petermann et al. Bremen.
- Musekamp, F./Spöttl, G./Becker, M.** (2007a). Synthesebericht. Bilanz der Erprobung des Ausbildungsberufes Kfz-Servicemechaniker und Handlungsszenarien. Unter Mitarbeit von Nils Petermann, Hermann Hitz und Klaus Isermann. Bremen.
- Musekamp, F./Spöttl, G./Becker, M.** (2007b). Zweiter Zwischenbericht zur Evaluation des Berufes Kfz-Servicemechaniker. Unter Mitarbeit von Nils Petermann, Hermann Hitz und Klaus Isermann et al. Bremen.

- Musekamp, F./Spöttl, G./Becker, M.** (im Druck). Schriftliche Arbeitsaufträge zur Erfassung von Differenzen in der Expertise von Facharbeitern und Auszubildenden. angenommen, im Reviewverfahren. In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik.
- Niederalt, M.** (2003): Betriebliche Ausbildung als kollektives Phänomen. Universität Erlangen, Nürnberg, Lehrstuhl für Arbeitsmarkt- und Regionalpolitik. Diskussionspapier Nr. 58, Nürnberg.
- Noß, M./Achtenhagen, F.** (2001): Fördermöglichkeiten selbstgesteuerten Lernens am Arbeitsplatz - Eine empirische Untersuchung zur Ausbildung von Bank bzw. Sparkassenleuten: Lehren und Lernen in der beruflichen Erstausbildung : Grundlagen einer modernen kaufmännischen Berufsqualifizierung. Opladen: Leske + Budrich, S. 349–368.
- Pfeifer, H./Dionisius, R./Schönfeld, G./Walden, G./Wenzelmann, F.** (2009): Kosten und Nutzen der betrieblichen Berufsausbildung. Abschlussbericht zum Forschungsprojekt 2.1.203. Bonn: BIBB.
- Pütt, H.** (1976): Stufenausbildung: Anspruch und Wirklichkeit einer beruflichen Ausbildungsform; eine Untersuchung über Stufenpläne und Stufenmodelle in der Berufsbildung. Essen: Neue Dt. Schule Verl.-Ges.
- Ratschinski, G.** (2005): Viele Daten – (zu) wenig Erkenntnis? Zum Wert der empirischen Benachteiligtenforschung für die Pädagogik. In: A. Bojanowski; G. Ratschinski; P.; Straßer (Hrsg.): Diesseits vom Abseits: Studien zur Benachteiligtenförderung. Bielefeld: Bertelsmann, S. 41–71.
- Rauner, F./Spöttl, G./Micknass, W.** (Hrsg.) (1997): Service, Qualifizierung und Vertrieb im internationalen Automobil-Sektor. Ergebnisse des Automobil WeltCongresses.
- Resch, M.** (1997): Arbeit als zentraler Lebensbereich. In: H. Luczak; W. Volpert (Hrsg.): Handbuch Arbeitswissenschaft. Stuttgart: Schäffer-Poeschel, S. 229–233.
- Seeber, H.** (1951): Zur Ordnung der kaufmännischen Berufe – eine Entgegnung. In: Wirtschaft und Berufserziehung, Zeitschrift für Berufsbildung, S. 222–223.
- Sehrbrock, I.** (2004). Neue Berufe für Jugendliche mit schlechten Startchancen. In: Gewerkschaftliche Bildungspolitik, H. 1, S. 17–20.
- Sozialpartner** (2004). Vereinbarung zur NRW Modellausbildung „Kraftfahrzeugservice-mechaniker/in“ zwischen dem Deutschen Kraftfahrzeuggewerbe, Landesverband NRW und der IG Metall Bezirksleitung NRW. In: Gewerkschaftliche Bildungspolitik, H. 1, S. 22–23.
- Spillner, G.** (2003). Bericht über die Sitzung 2/2003 des Hauptausschusses am 10. Juli 2003 in Bonn. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Heft 5, 2003, S. 47–49.
- Spöttl, G.** (1996). Haben freie Werkstätten Zukunft. In: motProfi, Beilage der Zeitschrift mot – Autos, Test & Technik, Jg. 17/1996, S. 1–4.

- Spöttl, G.** (2000). Macht der Strukturwandel im Kfz-Gewerbe die Ausbildung von Kfz-Mechanikern überflüssig. In: M. Becker; R. Scheele; G. Spöttl (Hrsg.): Kraftfahrzeugtechnik im Umbruch: Berufsbildung für einen neuen Umgang mit Komplexität im Kfz-Service. Bielefeld: Bertelsmann, S. 7–26.
- Spöttl, G./Bremer, R./Grollmann, Ph./Musekamp, F.** (2009): Gestaltungsoptionen für die duale Organisation der Berufsbildung. Gutachten erstellt vom Institut Technik und Bildung, Universität Bremen, im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf. Herausgegeben von Hans-Böckler-Stiftung. Düsseldorf.
- Spöttl, G./Musekamp, F.** (2006b). Fallstudie 1. Erhoben im Kfz-Service-Mechaniker-Projekt (Phase I). Berufskolleg. Position der befragten Person(en): Berufsschullehrer. Durchgeführt am 08. Juni 2006.
- Spöttl, G./Petermann, N.** (2006b). Fallstudie 5. Erhoben im Kfz-Service-Mechaniker-Projekt (Phase I). Vertragswerkstatt. Durchgeführt am 16. Juni 2006.
- Spöttl, G./Rauner, F./Moritz, E. F.** (1997). Vom Kfz-Handwerk zum Qualitätsservice: der US-amerikanische Kfz-Sektor nach der Trendwende. Schriftenreihe berufliche Bildung. Bremen: Donat.
- Statistisches Bundesamt** (2004). Bildung und Kultur. Berufliche Bildung. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt (Fachserie 11, Reihe 3). Online verfügbar: <https://www-ec.destatis.de/csp/shop/sfg/bpm.html.cms.cBroker.cls?cmspath=struktur,vollanzeige.csp&ID=1016723>.
- Statistisches Bundesamt** (2005). Bildung und Kultur. Berufliche Bildung. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt (Fachserie 11, Reihe 3). Online verfügbar: <https://www-ec.destatis.de/csp/shop/sfg/bpm.html.cms.cBroker.cls?cmspath=struktur,vollanzeige.csp&ID=1018902>.
- Statistisches Bundesamt** (2006). Bevölkerung Deutschlands bis 2050 – 11. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt. Online verfügbar: <https://www-ec.destatis.de/csp/shop/sfg/bpm.html.cms.cBroker.cls?CSPCHD=0031000100013aee4Rbs001105319731&cmspath=struktur,vollanzeige.csp&ID=1020576>.
- Tippelt, R.** (2006): Beruf und Lebenslauf. In: Arnold, R.; Lipsmeier, A. (Hrsg.): Handbuch der Berufsbildung. Wiesbaden: VS, S. 413–420.
- Ulrich, J. G.** (2003). Jugendliche mit Berufsstartschwierigkeiten: Wer ist das. In: Landesinstitut Sozialforschungsstelle Dortmund (Hrsg.): Beiträge aus der Forschung. Dortmund, S. 28–52.
- Ulrich, J. G.** (2004a). Wege zwischen dem Verlassen der allgemein bildenden Schule und dem Beginn einer beruflichen Ausbildung. In: *ibv*, Jg. 23, S. 49–61. Online verfügbar: http://www.bibb.de/dokumente/pdf/a21_leitartikel_ausbildungsreife_Ulrich_Wege-und-Schleifen_ibv2304_49.pdf.
- Ulrich, J. G.** (2004b). Wer ist Schuld an der Ausbildungsmisere? Diskussion der Lehrstellenprobleme aus attributionstheoretischer Sicht. In: *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis*, Jg. 3, S. 15–19. Online verfügbar: http://www.bibb.de/dokumente/pdf/a21_leitartikel_ausbildungsreife_Ulrich_BWP-2004-03.pdf.

- Vereinbarung zur NRW Modellausbildung „Kraftfahrzeugservicemechaniker/in“** zwischen dem Deutschen Kraftfahrzeuggewerbe, Landesverband NRW und der IG Metall Bezirksleitung NRW (2004). In: Gewerkschaftliche Bildungspolitik. 1, S. 22–23.
- Vogler-Ludwig, K./Düll, N./Leitzke, S./Letzner, V.** (2003). Ausbildung für einfache Berufe - Identifizierung von Tätigkeitsfeldern mit weniger komplexen Anforderungen als Basis zur Schaffung neuer anerkannter Ausbildungsberufe mit abge- senktem Anforderungsniveau. Endbericht zum BMWA-Forschungsvorhaben 13/02. München.
- Werner, D.** (2003). Angebotsrückgang am Ausbildungsmarkt: Ursachen und Maßnahmen. In: iw-Trends, Institut der deutschen Wirtschaft Köln (IW), Jg. Ausgabe 2/2003, S. 1–18. Online verfügbar: <http://www.iwkoeln.de/data/pdf/content/trends02-03-6.pdf>.
- Weiler, J./Freitag, R./Wallraff, G.** (1971): Ausbildung statt Ausbeutung: der Kampf der Essener Lehrlinge. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt.
- Wohlgemuth, H. H./Lakies, Th./Malottke, A./Pieper, S./Proyer, B.** (2006): BBiG Berufsbildungsgesetz. Köln: Bund-Verl.
- Witzel, A.** (2001). Prospektion und Retrospektion im Lebenslauf. Ein Konzept zur Rekonstruktion berufs- und bildungsbiographischer Orientierungen und Handlungen. In: Zeitschrift für Sozialisationsforschung und Erziehungssoziologie (ZSE), S. 339–355.
- Zabeck, J.** (2005). Entwicklung und Evaluation von Bildungsgängen. In: F. Rauner (Hrsg.): Handbuch Berufsbildungsforschung. Bielefeld: Bertelsmann, S. 209–217.

Anhang

Anhang 1: Zweijährige Ausbildungsberufe

Nr.	Beruf		Ausbildungsdauer	VO	Auszubildende 2008
Industrie und Handel (IH) /Handwerk (Hw); Ausbildungsdauer in Monaten; Verordnung (VO) aus dem Jahr; Auszubildende im Jahr 2008					
@ 98445					
1.	Verkäufer/in	IH	24	2004	46293
2.	Fachlagerist/in	Hw/IH	24	2004	11697
3.	Fachkraft im Gastgewerbe	IH	24	1998	7968
4.	Maschinen- und Anlagenführer/in	IH	24	2004	6120
5.	Teilezurichter/in	Hw/IH	24	1939	4869
6.	Bauten- und Objektbeschichter/in (1. Stufe-Maler/in)	Hw	24	2003	3489
7.	Kraftfahrzeugservicemechaniker/in	Hw/IH	24	2004	3342
8.	Tiefbaufacharbeiter/in Stufenausbildung – 1. Stufe IH	Hw/IH	24	1999	2604
9.	Ausbaufacharbeiter/in Stufenausbildung – 1. Stufe	Hw/IH	24	1999	2559
10.	Fachkraft für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen	IH	24	2005	2265
11.	Hochbaufacharbeiter/in Stufenausbildung – 1. Stufe	Hw/IH	24	1999	2136
12.	Servicefachkraft für Dialogmarketing	IH	24	2006	1056
13.	Fahrradmonteur/in	Hw/IH	24	2004	903
14.	Modenäher/in Stufenausbildung – 1. Stufe	IH	24	1997	570
15.	Produktionsfachkraft Chemie	IH	24	2005	546
16.	Änderungsschneider/in	Hw/IH	24	2005	501
17.	Servicefahrer/in	IH	24	2005	378
18.	Servicekraft für Schutz und Sicherheit	IH	24	2008	192
19.	Polster- und Dekorationsnäher/in	Hw/IH	24	2005	180
20.	Isolierfacharbeiter/in Stufenausbildung – 1. Stufe	IH	24	1997	141
21.	Fräser/in	IH	24	1958	96
22.	Federmacher/in	IH	18	1940	78
23.	Drahtzieher/in	IH	24	1955	75
24.	Fachkraft für Automaten-service	IH	24	2008	63
25.	Kabeljungwerker/in	IH	24	1940	60

Nr.	Beruf		Ausbildungsdauer	VO	Auszubildende 2008
	Industrie und Handel (IH) /Handwerk (Hw); Ausbildungsdauer in Monaten; Verordnung (VO) aus dem Jahr; Auszubildende im Jahr 2008				
26.	Gerätezusammensetzer/in	IH	18	1939	57
27.	Metallschleifer/in	IH	24	1939	39
28.	Speiseeishersteller/in	Hw/IH	24	2008	36
29.	Produktprüfer/in – Textil	IH	24	2007	30
30.	Chemielaborjungwerker/in	IH	24	1938	27
31.	Berg- und Maschinenmann	IH	24	1979	21
32.	Fotolaborant/in	Hw/IH	24	1981	15
33.	Schuh- und Lederwarenstepper/in	IH	24	1964	15
34.	Maschinenzusammensetzer/in	IH	18	1939	12
35.	Drahtwarenmacher/in	IH	24	1940	9
36.	Fachkraft für Brief- und Frachtverkehr (aufgehoben: 2005)	IH	24	2001	3
37.	Fachkraft für Holz- und Bautenschutzarbeiten	Hw/IH	24	2007	0
38.	Revolverdreher/in	IH	24	1938	0
39.	Vorpolierer/in Schmuck- und Kleingeräteherstellung	IH	24	1940	0
40.	Schleifer/in	IH	24	1958	0
41.	Textilstopfer/in (aufgehoben: 2007)	IH	24	1978	0
42.	Textilmaschinenführer/in Tufting Stufenausbildung – 1. Stufe (aufgehoben: 2005)	IH	24	1986	0
43.	Textilmaschinenführer/in Vliesstoff Stufenausbildung – 1. Stufe (aufgehoben: 2005)	IH	24	1987	0
44.	Textilmaschinenführer/in Spinnerei Stufenausbildung – 1. Stufe (aufgehoben: 2005)	IH	24	1993	0
45.	Textilmaschinenführer/in Maschenindustrie Stufenausbildung – 1. Stufe (aufgehoben: 2005)	IH	24	1993	0
46.	Handelsfachpacker/in (aufgehoben: 2004)	IH	24	1956	0
47.	Textilmaschinenführer/in Weberei Stufenausbildung – 1. Stufe (aufgehoben: 2005)	IH	24	1996	0
48.	Textilmaschinenführer/in Veredlung Stufenausbildung – 1. Stufe	IH	24	1996	0

Nr.	Beruf		Ausbildungsdauer	VO	Auszubildende 2008
Industrie und Handel (IH) /Handwerk (Hw); Ausbildungsdauer in Monaten; Verordnung (VO) aus dem Jahr; Auszubildende im Jahr 2008					
49.	Chemiebetriebsjungwerker/in (aufgehoben: 2005)	IH	24	1938	0
50.	Industrieelektriker/in	IH	24	2009	

Tab. 26: Zweijährige Ausbildungsberufe aus Industrie, Handel und Handwerk

Nr.	1. Stufe/Ausbildung	2. Stufe/Ausbildung
1.	Modenäher/in	Modeschneider/in
2.	Hochbaufacharbeiter	Maurer/in, Beton- und Stahlbetonbauer/in, Feuerungs- und Schornsteinbauer/in
3.	Tiefbaufacharbeiter	Brunnenbauer/in, Gleisbauer/in, Kanalbauer/in, Rohrleitungsbauer/in, Spezialtiefbauer/in oder Straßenbauer/in
4.	Ausbaufacharbeiter	Zimmerer/Zimmerin, Stuckateur/Stuckateurin, Fliesen-, Platten- und Mosaikleger/in, Estrichleger/in, Wärme- und Schallschutzisolierer/in (Industrie und Handwerk) Trockenbaumonteur/in (nur Industrie)
5.	Isolierfacharbeiter/in	Industrie-Isolierer/in
6.	Bauten- und Objektbeschichter/in	Maler/in und Lackierer/in (Fachrichtungen Gestaltung und Instandhaltung, Kirchenmalerei und Denkmalpflege oder Bauten- und Korrosionsschutz)
7.	Verkäufer/in	Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel
8.	Fachkraft für Brief- und Frachtverkehr	Postverkehrskaufmann/-frau
9.	Fahrradmonteur/in	Zweiradmechaniker/in der Fachrichtung Fahrradtechnik
10.	Kraftfahrzeugservicemechaniker/in	Kraftfahrzeugmechatroniker/in, Karosserie- und Fahrzeugbaumechaniker/in, Mechaniker/in für Karosserieinstandhaltungstechnik, Mechaniker/in für Landmaschinentechnik* Mechaniker/in für Reifen- und Vulkanisationstechnik Zweiradmechaniker/in der Fachrichtung Motorradtechnik * in der Verordnung ist diese fehlerhafte Bezeichnung ausgewiesen; die Berufsbezeichnung lautet Mechaniker/in für Land- und Baumaschinentechnik
11.	Servicekraft für Schutz und	Fachkraft für Schutz und Sicherheit

Nr	1. Stufe/Ausbildung	2. Stufe/Ausbildung
	Sicherheit	
12.	Fachkraft für Automaten-service	Automatenfachmann/Automatenfachfrau
13.	Produktprüfer/in – Textil	Produktionsmechaniker/in – Textil
14.	Fachlagerist/in	Fachkraft für Lagerlogistik
15.	Speiseeishersteller/in	Fachkraft im Gastgewerbe Fachverkäufer/in im Lebensmittelhandwerk (anrechenbar nur auf SP Konditorei) Konditor/in
16.	Maschinen- und Anlagenführer/in	Brauer/in und Mälzerin Buchbinder/in Fachkraft für Fruchtsafttechnik Fachkraft für Lebensmitteltechnik Feinwerkmechaniker/in Fertigungsmechaniker/in Industriemechaniker/in Produktionsmechaniker/in- Textil Produktveredler/in - Textil Verfahrensmechaniker/in für Kunststoff- und Kautschuktechnik Verpackungsmittelmechaniker/in Werkzeugmechaniker/in Zerspanungsmechaniker/in
17.	Fachkraft für Holz- und Bautenschutzarbeiten	Holz- und Bautenschützer/in
18.	Servicefachkraft für Dialogmarketing	Kaufmann/Kauffrau für Dialogmarketing
19.	Änderungsschneider/in	Maßschneider/in Modeschneider/in
20.	Polster- und Dekorationsnäher/in	Polsterer/Polsterin Raumausstatter/in
21.	Fachkraft für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen	Kaufmann/ Kauffrau für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen

Tab. 27: Auswahl zweijähriger Berufe, die gestuft sind beziehungsweise auf eine Berufsausbildung mit mindestens 36 Monaten Umfang angerechnet werden können

Anhang 2: Vereinbarung zur Kfz-Servicemechaniker-Ausbildung



IG METALL BEZIRK NORDRHEIN-WESTFALEN

Postanschrift: Rossstraße 94 • 40476 Düsseldorf
Telefon: 0211 - 4 54 84 - 0
Telefax: 0211 - 4 54 84 - 101



DEUTSCHES KRAFTFAHRZEUGGEWERBE

Verband des Kraftfahrzeuggewerbes Nordrhein-Westfalen e. V.
Postanschrift: Postfach 220167 • 40608 Düsseldorf
Telefon: 0211 - 9 25 95 - 0
Telefax: 0211 - 9 25 95 - 90

Vereinbarung zur NRW Modellausbildung:

"Kraftfahrzeugservicemechaniker/in"

zwischen

dem Deutschen Kraftfahrzeuggewerbe, Landesverband NRW
Gerresheimer Landstraße 119, 40627 Düsseldorf

und

der IG Metall, Bezirksleitung NRW
Rossstraße 94, 40476 Düsseldorf

1. Präambel

Die Vertragspartner sind sich darüber einig, dass bei der gegenwärtigen Ausbildungsplatzsituation in NRW, insbesondere "praktisch begabte Jugendliche" im besonderen Maße von einem qualifizierten Berufseinstieg ausgeschlossen werden. Aus diesem Grund wird zwischen den Vertragspartnern vereinbart, suchsweise für einen Zeitraum von zwei Ausbildungsgängen - beginnend 2004 - zusätzlich einen zweijährigen Ausbildungsberuf mit der Bezeichnung "Kraftfahrzeugservicemechaniker/in" für diesen Personenkreis in Kooperation mit dem Land NRW zu erproben. Ziel dieser Ausbildung ist es, den vorgenannten Jugendlichen sowohl einen qualifizierten Berufseinstieg zu ermöglichen, als auch bei erfolgreich bestandenen Ausbildungsziel die Möglichkeit zu eröffnen, den bundesweit branchenüblichen 3 ½-jährigen Ausbildungsberuf "Kraftfahrzeugmechatroniker/in" zu erlernen.

2. Personenkreis und Umfang dieser Modellausbildung

Zwischen den Vertragspartnern besteht Einigkeit, dass unter "praktisch begabten Jugendlichen" solche zu verstehen sind, die in ihrer schulischen Laufbahn maximal einen 10 A Hauptschulabschluss erworben haben. Es wird angestrebt, etwa 400 Jugendlichen je Jahrgang, die diese Voraussetzung erfüllen, in NRW zusätzlich zum bisherigen Ausbildungsangebot die Möglichkeit zu eröffnen, eine anerkannte zweijährige Ausbildung zum "Kraftfahrzeugservicemechaniker/in" absolvieren zu können.



IG METALL BEZIRK NORDRHEIN-WESTFALEN

Postanschrift: Rosestrasse 94 • 40476 Düsseldorf
Telefon: 0211 - 4 54 84 - 0
Telefax: 0211 - 4 54 84 - 101



DEUTSCHES KRAFTFAHRZEUGGEWERBE

Verband des Kraftfahrzeuggewerbes Nordrhein-Westfalen e. V.
Postanschrift: Postfach 220167 • 40608 Düsseldorf
Telefon: 0211 - 9 25 95 - 0
Telefax: 0211 - 9 25 95 - 90

Seite 2

3. Übergang in die Ausbildung zum "Kraftfahrzeugmechatroniker/in"

Unmittelbar nach erfolgreich abgeschlossener Ausbildung zum/ zur „Kraftfahrzeugservicemechaniker/in“ hat jeder Ausgebildete die Entscheidungsfreiheit, sich für die Fortführung seiner Ausbildung zum/zur „Kraftfahrzeugmechatroniker/in“ unter voller Anrechnung seiner bisherigen Ausbildung zu entscheiden. Die Fortführung der Ausbildung sollte im erstausbildenden Betrieb erfolgen. Übernimmt der erstausbildende Betrieb nicht die weiterführende Ausbildung, wird mit Hilfe der Handwerkskammer/ Innung ein alternativer Ausbildungsbetrieb ermittelt. Kommt auch auf diesem Wege kein Ausbildungsvertrag zustande, wird die Ausbildung in überbetrieblichen Einrichtungen durchgeführt, welche die Ausbildung mit umfassendem Praxisteil gewährleisten können. Diese Ausbildung soll aus Landesmitteln finanziert werden.

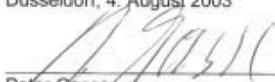
4. Tarifliche Regelungen

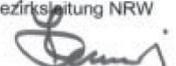
Für die Auszubildenden dieser Modellausbildung gilt das mit der IG Metall geschlossene Abkommen über die Ausbildungsvergütung für das Kraftfahrzeuggewerbe in NRW in seiner jeweils gültigen Fassung.

5. Beginn und Ende des NRW Modellprojektes

Das Modellprojekt beginnt zum Ausbildungsjahr 2004 und endet automatisch mit Ablauf des zweiten Ausbildungsganges. Die Vertragsparteien vereinbaren, rechtzeitig nach Abschluss des ersten Ausbildungsganges eine erste gemeinsame Bewertung dieses Modellversuches vorzunehmen und über den weiteren Verlauf zu beraten.

Düsseldorf, 4. August 2003


Peter Gasse
IG Metall Bezirksleitung NRW


Ludwig Deitert
Verband des Kfz-Gewerbes NRW


Wilhelm Winter
Verband des Kfz-Gewerbes NRW

Anhang 3: Entwicklung der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge zum Kfz-Service­mechaniker in den Bundesländern

