Berufsausbildung – der Weg zu qualifiziertem Nachwuchs

Das Problem ist lange bekannt, aber erst allmählich spürbar: die demografische Entwicklung hat in den zurückliegenden Jahren dazu geführt, dass der Altersdurchschnitt in vielen Betrieben inzwischen jenseits des 40. Lebensjahres liegt und der Anteil jüngerer Mitarbeiter geringer geworden ist. Dieser Trend ist in den einzelnen Branchen unterschiedlich stark ausgeprägt, gilt aber ansonsten für die gesamte Wirtschaft. Zunehmend wird es problematischer, freie Stellen zu besetzen, spürbar im Verkehrsgewerbe ist das bereits bei den Fahrerberufen.

Neben dem demografischen Effekt verschärfen weitere Faktoren die Situation gerade in diesem Segment: die Zahl der potentiellen Fahrer, also Inhaber gültiger LKW-Führerscheine ist rückläufig, da die frühere Rekrutierungsbasis hierfür, die Bundeswehr, aufgrund des Aussetzens der Wehrpflicht und bereits zuvor deutlich zurückgefahrener Qualifizierung von Soldaten zu Kraftfahrern diese Funktion nicht mehr ausfüllen kann. Hinzu kommen die Erfordernisse des Berufskraftfahrerqualifikationsgesetzes, die eine weitere Hürde bilden.

Bild: fernstudieren.de

Für die Nachwuchsgewinnung im Fahrerbereich unter jungen Menschen zeichnet sich ein weiteres Problem, insbesondere in Ballungsräumen, ab: das Interesse der Jugendlichen am Erwerb des PKW-Führerscheins hat heute bei weitem nicht mehr den Stellenwert wie bei früheren Generationen. Der aktuellste Tablett-PC oder das neueste Smartphone sind oft wichtiger. Es stellt sich somit zunehmend die Frage, wie das Nachwuchsproblem zu bewältigen ist. Der wichtigste Weg ist die (dreijährige) Berufsausbildung. Das betrifft nicht nur den Fahrernachwuchs, sondern durchaus auch andere Ausbildungsberufe in der Verkehrswirtschaft.

Allgemeines

Betriebliche Ausbildung ist aufgrund ihrer Bedarfs- und Praxisorientierung Garant für gut qualifizierten Fachkräftenachwuchs. Sie steht aber vor Herausforderungen, vor allem durch die demografische Entwicklung.

Für das Jahr 2015 kann eine positive Ausbildungsbilanz gezogen werden: Zum 30. September (Ende des Vermittlungsjahrs der BA) standen bundesweit den unversorgten Bewerbern (20.700) im achten Jahr in Folge mehr unbesetzte Ausbildungsplätze (40.900) gegenüber. Es blieben 2015 jedoch 10,4 % mehr Ausbildungsplätze unbesetzt als im Jahr zuvor.

Das Matching auf dem Ausbildungsmarkt wird zunehmend schwieriger und stellt die Unternehmen vor Probleme, ihren Fachkräftenachwuchs zu sichern. Trotz zurückgehender Schulabgängerzahlen engagiert sich die Wirtschaft weiterhin stark im Bereich der dualen Berufsausbildung: Die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge liegt um 6,4 % unter dem Niveau von 2003. Im gleichen Zeitraum hat sich die Zahl der Schulabgänger aber insgesamt verringert, und ganz besonders stark die Zahl der Schulabgänger mit Haupt- und Realschulabschluss, den Hauptnachfragern nach Ausbildungsplätzen.

Entsprechend sank zwischen 2003 und 2015 die Zahl der Ausbildungsbewerber um 23,7 %. Das hohe Engagement der Unternehmen zeigt sich auch darin, dass vier von fünf zur Ausbildung zugelassenen Betrieben kontinuierlich oder – insbesondere Kleinstbetriebe – mit Unterbrechungen ausbilden.

In der Schule muss durch umfassende individuelle Förderung sichergestellt werden, dass alle Schulabgänger über das erforderliche Rüstzeug für eine Ausbildung verfügen. Bekannt durch die PISA-Studie ist, dass immer noch rd. 18 % der Schüler insgesamt und fast 40 % jener mit Migrationshintergrund nicht ausbildungsreif sind.

Konsequenz ist, dass Ausbildungsplätze unbesetzt bleiben und „Reparaturmaßnahmen“ im Übergangssystem oder sogar im Ausbildungsbetrieb mit hohen Kosten nötig sind. Es ist zu begrüßen, dass sich Bund und Länder das Ziel gesetzt haben, die Ausbildungsreife junger Menschen zu verbessern.

Anforderungen an Ausbildungsbetriebe

Geeignete Ausbildungsstätten sind eine wesentliche Voraussetzung für eine qualifizierte, den gesetzlichen Bestimmungen entsprechende Berufsausbildung. Das Berufsbildungsgesetz verpflichtet die zuständigen Stellen (hier: Industrie- und Handelskammer), die Eignung der Ausbildungsstätten festzustellen und zu überwachen. Mit der Eintragung in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse bestätigen sie die Eignung der Ausbildungsstätte für die beantragte Ausbildung. Die nachstehenden Kriterien sind von der IHK Berlin veröffentlicht worden.

Der Bundesausschuss für Berufsbildung hat im Jahr 1972 Kriterien für die Eignung der Ausbildungsstätten vorgelegt. Sie dienen den Kammern als Grundlage für die Eignungsbeurteilung und fördern eine sorgfältige Auswahl sowie einheitliche Entscheidungen. Demnach ist die Feststellung und Überwachung der Eignung von Ausbildungsstätten eine den zuständigen Stellen unmittelbar obliegende Aufgabe, die sie nicht übertragen können. Bei Ausbildungsstätten, in denen der beantragte Ausbildungsberuf noch nicht ausgebildet wurde, ist eine vorherige Eignungsfeststellung in der Ausbildungsstätte und durch andere geeignete Mittel erforderlich.

Die Eignungsfeststellung sollte in der Regel während der Dauer eines Berufsausbildungsverhältnisses mindestens einmal wiederholt werden. Sie kann sich auf Feststellungen, die auf andere Weise gewonnen wurde, z. B. Prüfungsergebnisse, Ausbildungsberatung stützen.

Für die berufliche Fachbildung müssen in der Regel ausgewählte Ausbildungsplätze für die Auszubildenden vorhanden sein. Dabei muss gesichert werden, dass die dazu geeigneten Maschinen, Geräte, Apparate und Materialien, die notwendige Zeit für die berufliche Fachbildung zur Verfügung stehen.

Als angemessenes Verhältnis der Zahl der Auszubildenden zur Zahl der Fachkräfte im Sinne des § 27 Abs. 1 Nr. 2 BBiG gilt in der Regel

- eine bis zwei Fachkräfte = 1 Auszubildender
- drei bis fünf Fachkräfte = 2 Auszubildende
- sechs bis acht Fachkräfte = 3 Auszubildende
- je weitere drei Fachkräfte = 1 weiterer Auszubildender.

Als Fachkraft gelten der Ausbildende, der bestellte Ausbilder oder wer eine Ausbildung in einer dem Ausbildungsberuf entsprechende Fachrichtung abgeschlossen hat oder mindestens das Zweifache der Zeit, die als Ausbildungszeit vorgeschrieben ist, in dem Beruf tätig gewesen ist, in dem ausgebildet werden soll. Diese Kriterien beziehen sich nicht auf einzelne Ausbildungsmaßnahmen, sondern auf den gesamten Ausbildungsgang. Die Relation von Ausbildern und Fachkräften zu Auszubildenden kann überschritten bzw. unterschritten werden, wenn dadurch die Ausbildung nicht gefährdet wird.

Ausbildende und Ausbilder, die neben der Aufgabe des Ausbilders noch weitere betriebliche Funktionen ausüben, sollen durchschnittlich nicht mehr als drei Auszubildende selbst ausbilden. Es muss sichergestellt sein, dass ein angemessener Teil der Arbeitszeit für die Tätigkeit als Ausbilder zur Verfügung steht. Ausbilder, denen ausschließlich Ausbildungsaufgaben übertragen sind, sollen nicht mehr als 16 Auszubildende in einer Gruppe unmittelbar selbst ausbilden. Bei gefahrenanfälligen Tätigkeiten, z. B. an Werkzeugmaschinen, ist die Zahl der Auszubildenden entsprechend geringer anzusetzen.

Eine Abweichung von dem angegebenen Zahlenverhältnis ist insbesondere dann zulässig, wenn und soweit besondere betriebliche oder überbetriebliche Maßnahmen zur Förderung der Ausbildung durchgeführt werden.

Voraussetzung für die Eignung der Ausbildungsstätte ist, dass der Auszubildende gegen die Gefährdung von Leben, Gesundheit und sittlicher Haltung ausreichend geschützt ist. Auszubildende sollen nicht eingestellt werden, wenn über die Ausbildungsstätte ein Insolvenzverfahren eröffnet worden ist oder wenn eine Gewerbeuntersagung rechtskräftig ausgesprochen oder für vorläufig vollziehbar erklärt worden ist.

Wird die Ausbildung in mehreren Ausbildungsstätten durchgeführt, so muss jede dieser Ausbildungsstätten für den jeweiligen Ausbildungsabschnitt den vorstehenden Kriterien entsprechen.

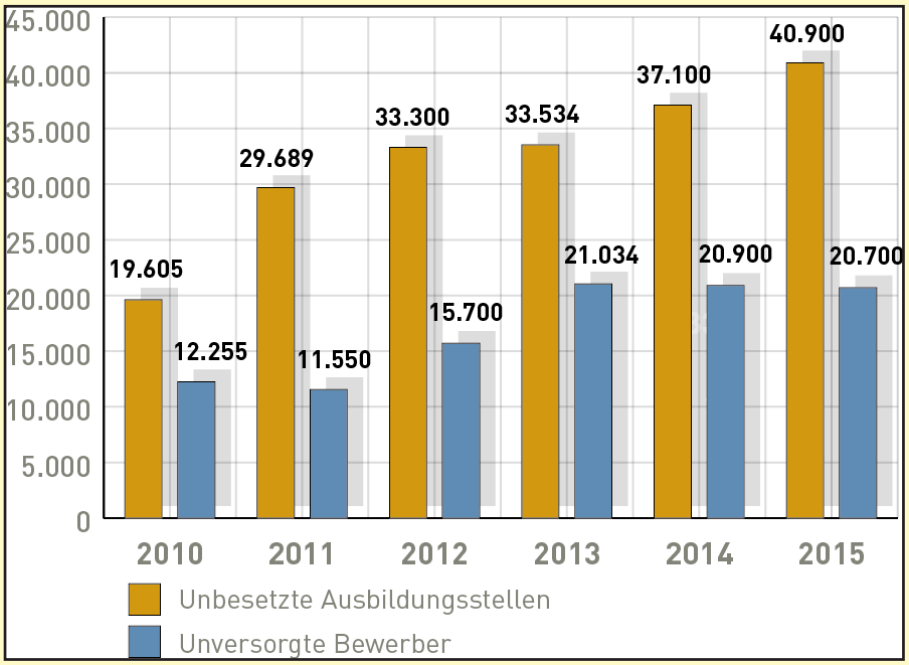
Kann eine Ausbildungsstätte die Anforderungen der jeweiligen Ausbildungsordnung nicht in vollem Umfange erfüllen, so muss eine notwendige Ausbildungsmaßnahme außerhalb

Gute Ausbildungschancen für Jugendliche

Der Ausbildungsmarkt ist von Bewerbermangel geprägt, die Chancen junger Menschen auf Ausbildung sind gut. So standen im Jahr 2015 den wenigen unvermittelten Bewerbern deutlich mehr unbesetzte Ausbildungsplätze gegenüber.

Hintergrund ist das hohe Ausbildungsengagement der Unternehmen und der Rückgang der Schulabgängerzahlen: 2015 wurden 6,4 % weniger Ausbildungsverträge abgeschlossen als 2003.

Im gleichen Zeitraum ist die Zahl der Schulabgänger insgesamt um 12,9 % gesunken, die der nicht studienberechtigten Schulab gänger, die Hauptnachfrager nach einer Berufsausbildung sind, sogar um 25,4 % und entsprechend die Zahl der Ausbildungsbewerber um 23,7 %. Erfreulich ist darüber hinaus, dass die Zahl der Jugendlichen, die in den sogenannten Übergangsbereich münden, zwischen 2005 und 2015 deutlich rückläufig ist (- 35 %).



Quelle: BDA Bundesvereinigung Deutscher Arbeitgeberverbände

der Ausbildungsstätte, z. B. in einer geeigneten anderen Ausbildungsstätte oder überbetrieblichen Einrichtung, vorgesehen werden.

Anforderungen an die Ausbilder

Ausbilder/-innen haben für die Ausbildung in anerkannten Ausbildungsberufen nach dem Berufsbildungsgesetz den Erwerb der berufs- und arbeitspädagogischen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten nach der Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO) vom 21.01.2009 nachzuweisen.

Fachlich geeignet ist, wer

- die erforderlichen beruflichen Fertigkeiten und Kenntnisse sowie
- die erforderlichen berufs- und arbeitspädagogischen Kenntnisse besitzt.

Berufliche Fertigkeiten und Kenntnisse besitzt, wer eine angemessene Zeit in seinem Beruf tätig gewesen ist und

- die Abschlussprüfung in einer dem Ausbildungsberuf entsprechenden Fachrichtung bestanden hat,
- eine anerkannte Prüfung an einer Ausbildungsstätte oder vor einer Prüfungsbehörde oder eine Abschlussprüfung an einer staatlichen oder staatlich anerkannten Schule in einer dem Ausbildungsberuf entsprechenden Fachrichtung bestanden hat, oder
- eine Abschlussprüfung an einer Deutschen Hochschule in einer dem Ausbildungsberuf entsprechenden Fachrichtung bestanden hat.

Diese Eignungsvoraussetzungen sind im Geltungsbereich des Berufsbildungsgesetzes, also z. B. für Ausbilder in Betrieben aber auch in über- und außerbetrieblichen Ausbildungsstätten anzuwenden.

Berufs- und arbeitspädagogische Kenntnisse gem. § 6 AEVO besitzt, wer

- eine Prüfung nach einer vor Inkrafttreten der AEVO am 01.08.2009 geltenden Ausbilder-Eignungsverordnung bestanden hat.
- durch eine Meisterprüfung oder eine andere Prüfung der beruflichen Fortbildung nach der Handwerksordnung oder dem Berufsbildungsgesetz eine berufs- und arbeitspädagogische Eignung nachgewiesen hat.

Wer vor dem 1. August 2009 als Ausbilder im Sinne des § 28 Abs. 1 Satz 2 des Berufsbildungsgesetzes tätig war, **ist vom Nachweis nach den §§ 5 und 6 der Ausbilder-Eignungsverordnung befreit**, es sei denn, dass die bisherige Ausbildertätigkeit zu Beanstandungen mit einer Aufforderung zur Mängelbeseitigung durch die zuständige Stelle geführt hat.

Personen, die zwar die erforderlichen beruflichen Fertigkeiten und Kenntnisse besitzen, aber über kein Prüfungsdokument in dem entsprechenden Berufsfeld verfügen, kann die fachliche Eignung durch die zuständige Behörde ersatzweise zuerkannt werden. Die Zuerkennung der fachlichen Eignung erfolgt auf Antrag.

Weiterführende Informationen hierzu sind auf den Homepages der jeweiligen IHK veröffentlicht.

Ausbildungsberufe in Verkehrs-, Logistik- und Werkverkehrsunternehmen

In den von der Innung betreuten Betrieben, die in ihrer Gesamtheit eine breite Palette von Dienstleistungen anbieten, wird in zahlreichen kaufmännischen und gewerblichen Berufen ausgebildet.

Dazu zählen:

- Kaufmann/-frau für Büromanagement
- Kaufmann/-frau für Groß- und Außenhandel
- Kaufmann/-frau für Spedition und Logistikdienstleistung
- Berufskraftfahrer/-in im Güterverkehr und im Personenverkehr
- Fachkraft im Fahrbetrieb (m/w) in Busunternehmen
- Fachkraft für Lagerlogistik (m/w)
- Fachkraft für Möbel-, Küchen- und Umzugsservice (m/w)
- Kraftfahrzeugmechatroniker/-in
- Gärtner/-in in der Fachrichtung Garten- und Landschaftsbau
- Fachkraft für Kreislauf- und Abfallwirtschaft (m/w)
- Fachkraft für Rohr-, Kanal- und Industrieservice (m/w)
- Fachkraft für Abwassertechnik (m/w)

Unternehmen, die bislang noch nicht ausbilden, kann diese Übersicht die Orientierung erleichtern, welche Berufsbilder für die Ausbildung in Frage kommen. Informationen und Beratung sind bei den Ausbildungsberatern für die jeweiligen Berufe bei den für den Betriebsstandort zuständigen IHK`n erhältlich.

Weitere Faktoren

Jugendliche starten heute oftmals mit anderen Voraussetzungen und Vorstellungen ins Ausbildungs- und Berufsleben als früher. Dies mag man aus Arbeitgebersicht in gewisser Weise als nachteilig empfinden, nur ist das leider nicht zu ändern. Insoweit sollten die Unternehmen die Rahmenbedingungen so gestalten, daß die Ausbildung für mögliche Bewerber entsprechend attraktiv ist. Dazu zählt nicht nur die Ausbildungsvergütung (die sich nach der dem Ausbildungsbetrieb zugehörigen Branche richtet), sondern auch Faktoren wie Arbeitszeiten, Anfahrtswege, Entfernung der Berufsschule u. ä.

Besonderheiten Ausbildung zum Berufskraftfahrer Güterverkehr

Berufskraftfahrer ist ein 3-jähriger anerkannter Ausbildungsberuf. Im Rahmen der Ausbildung können Auszubildende die Berechtigung zum Führen von Fahrzeugen verschiedener Fahrzeugklassen erwerben.

Dabei gilt: Mit Vollendung des 17. Lebensjahres kann nach bestandener Fahrprüfung die Fahrerlaubnis der Klasse B und BE ausgehändigt werden. Die Fahrerlaubnis der Klasse C und CE kann nach bestandener Fahrprüfung und mit Vollendung des 18. Lebensjahres ausgehändigt werden. Sie kann im Rahmen des Ausbildungsverhältnisses national eingesetzt werden. Die körperliche und geistige Fähigkeit zum Führen von Fahrzeugen ist durch ein medizinisch-psychologisches Gutachten (MPU) nachzuweisen.

Nach erfolgreichem Abschluss der Ausbildung zum Berufskraftfahrer unterliegen Beförderungen im Güterkraftverkehr keinen Vorschriften in Bezug auf das Mindestalter.

Die Zahl der bundesweit neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge entwickelt sich bereits seit dem Jahr 2013 leicht rückläufig. Insgesamt wurden 3.180 Ausbildungsverträge im Jahr 2014 neu abgeschlossen. Im Vergleich zum Jahr 2013 bedeutete dies eine Abnahme um rund 1,3 Prozent. Im Rahmen des vom Bundesamt betreuten Förderprogramms „Aus- und Weiterbildung“ werden Unternehmen des Güterkraftverkehrs gefördert, die Ausbildungsplätze zur Ausbildung zum Berufskraftfahrer schaffen. Insgesamt nahmen 2.310 Auszubildende im Jahr 2014 an der Abschlussprüfung teil, 1.869 mit Erfolg. Dies entsprach einer Erfolgsquote von rund 80,9 Prozent. Zum Vergleich: Im bundesweiten Durchschnitt aller Ausbildungsberufe betrug die Bestehensquote im Jahr 2014 rund 90,1 Prozent.

Während die Abbrecherquote für alle Ausbildungsberufe im Zeitraum von 2010 bis 2013 zwischen 23,0 und 25,0 Prozent schwankte, bewegte sie sich bei Auszubildenden zum Berufskraftfahrer bezogen auf Gesamtdeutschland zwischen 39,8 und 45,9 Prozent.

Bei einer regionalen Differenzierung wird deutlich, dass die Lösungsquote bei Auszubildenden zum Berufskraftfahrer in Ostdeutschland im Betrachtungszeitraum mit Ausnahme des Jahres 2013 um einige Prozentpunkte höher ausfiel als in Westdeutschland.

Besonderheiten Ausbildung zum Berufskraftfahrer Personenverkehr (Omnibus)

Busfahrer ist ein solider und anspruchsvoller Beruf, der viele Einsatzchancen bietet, etwa im Linienverkehr oder bei einem Reisebusunternehmen oder im Fernbus als Pilot auf der Straße. Außerdem ist qualifiziertes Fahrpersonal sehr begehrt. Die Fahrgastzahlen steigen, weil immer mehr Menschen statt mit dem Auto, umweltfreundlich mit dem Bus unterwegs sind. Seitdem es die Fernbuslinien gibt, sind auch auf langen Strecken immer mehr Menschen mit dem Bus unterwegs.

Schulabgänger dürfen nach einer dreijährigen Ausbildung bereits mit 18 Jahren als Busfahrer im Öffentlichen Nahverkehr auf bis zu 50 Kilometer langen Strecken durchstarten. Das bedeutet andererseits, dass nur solche Busunternehmen als Ausbildungsbetriebe für Jugendliche unter 21 Jahren geeignet sind, die selbst ÖPNV-Leistungen erbringen. Im Gelegenheitsverkehr ist ein Erwerb der Führerscheinklasse D/DE im Rahmen der dreijährigen Berufskraftfahrerausbildung ab einem Mindestalter von 20 Jahren möglich.

Bei der Ersterteilung ist in allen Fällen als Eignungsnachweis die Vorlage eines betriebs- oder arbeitsmedizinisches Gutachtens bzw. MPU-Gutachtens und eines augenärztlichen Gutachtens erforderlich.

Wie unterstützt die Fuhrgewerbe-Innung ihre Mitgliedsunternehmen?

Die Innung hat erstmals in diesem Jahr eine Ausbildungsbroschüre erstellt, in der alle in den Innungsbetrieben angebotenen Ausbildungsberufe und –plätze vorgestellt wurden.

Diese Broschüre wurde an die Berufsberatungen der Bundesagentur für Arbeit, der Jobcenter, der IHK und der Oberstufenzentren versandt.

Des weiteren wurde und wird die Broschüre auf Ausbildungsmessen präsentiert, um interessierten Jugendlichen und in der Berufsberatung tätigen Lehrerinnen und Lehrern einen Überblick über die Ausbildungsmöglichkeiten in den Innungsbetrieben zu geben.

Ferner wurde die Jobbörse, die die Innung im Internet erstellt hat, um eine Ausbildungsplatzbörse ergänzt *(www.azubi.fuhrgewerbe.jobs)*, auf der die Ausbildungsplatzangebote der Innungsmitglieder veröffentlicht werden können.

Ein diesbezüglicher Flyer fand auf den bisherigen Ausbildungsmessen starkes Interesse bei Jugendlichen.

Quellen:

- *IHK Berlin*
- *BAG-Marktbeobachtungsbericht „Auswertung der Arbeitsbedingungen in Güterverkehr und Logistik 2015-I – Fahrerberufe“*
- *bdo Bundesverband Deutscher Omnibusunternehmer e. V./www.beweg-was-werd-Busfahrer.de*
- *BDA Bundesvereinigung Deutscher Arbeitgeberverbände*