

Entwicklungsprojekt 4.2.457

Evaluation des Bedarfs zur Neuordnung von Berufen der Schmuckherstellung

Abschlussbericht

Brigitte Seyfried
Ulrike Azeez

Laufzeit II/2014 – II/2015

Bonn, Juli 2015

Bundesinstitut für Berufsbildung
Robert-Schuman-Platz 3
53175 Bonn
Telefon: 0228 / 107 -1308
E-Mail: seyfried@bibb.de
E-Mail: azeez@bibb.de
www.bibb.de

GARNET



AMETHYST



BLOODSTONE



SAPPHIRE



AGATE



EMERALD



ONYX



CARNELIAN



PERIDOT



BERYL



TOPAZ



RUBY



Ein anderes Mal begann er, sich mit Edelsteinen zu befassen und erschien auf einem Kostümball als Anne de Joyeuse, Admiral von Frankreich, in einer Robe, mit fünfhundertsechzig Perlen bestickt. Er verbrachte oft einen ganzen Tag damit, die Steine, die er gesammelt hatte, in ihren Kästchen neu zu ordnen: den olivgrünen Chrysoberyll, der im Lampenlicht rot wird, den Kymophan mit seinen drahtartigen Silberlinien, den pistaziengrünen Peridot, rosarote und weingelbe Topase, Karfunkel aus feurigem Scharlach mit zitternden vierstrahligen Sternen, flammenrote Kaneelsteine, orangefarbene und violette Spinelle und Amethyste mit ihren wechselnden Schichten von Rubin und Saphir. Er liebte das rote Gold des Sonnensteins und des Mondsteins perlfarbene Weiße und den gebrochenen Regenbogen des milchigen Opals. Aus Amsterdam hatte er sich drei Smaragde von ungewöhnlicher Größe und Farbpracht kommen lassen, und er besaß einen Türkis *de la vieille roche*, der den Neid aller Kenner erregte.

Aus: Das Bildnis des Dorian Gray

Inhalt

Kurzbeschreibung	5
1. Ausgangslage	5
1.1 Klassifikation der Berufe	6
1.2 Berufsgruppen der evaluierten Ausbildungsberufe	6
1.3 Fragestellungen der Evaluierung	7
2. Evaluation des Bedarfs zur Neuordnung	7
2.1 Definition Evaluation	7
2.2 Sachverständigenbeirat	8
2.3 Evaluationsdesign und Zielgruppen	8
2.3.1 Evaluationsdesign	8
2.3.2 Zielgruppen und Methoden	8
3. Allgemeine Ergebnisse der Evaluation	9
3.1 Ergebnisse der Interviews und Betriebsbesichtigungen	9
3.2 Antworten zu den Evaluierungsfragen	12
3.2.1 Entwicklung der Ausbildungsverhältnisse	12
3.2.2 Zukünftiger Fachkräftebedarf.....	12
3.2.3 Geltende Ausbildungsregelungen und aktuelle Anforderungen.....	13
3.2.4 Ausbildungsanforderungen im Handwerk und in der Industrie.....	13
3.2.5 Inhaltliche und zeitliche Schnittmengen	13
3.2.6 Zusammenfassen von Berufen und zukünftige Strukturierung	13
3.2.7 Beschulung der einzelnen Berufe.....	14
3.3 Kriterien zur Anerkennung und Aufhebung von Ausbildungsberufen	14
3.4 Erläuterungen zu Kriterien der Anerkennung und Aufhebung	16
3.5 Vollzeitschulische Bildungsgänge und Weiterbildungen	22
4. Darstellungen zu den einzelnen Berufen	24
4.1 Ausbildungsberuf Diamantschleifer/Diamantschleiferin	26
4.1.1 Statistische Daten und regionale Verteilung.....	26
4.1.2 Interviewergebnisse	26
4.1.3 Schnittmengen und Handlungsalternativen.....	27
4.2 Ausbildungsberuf Edelmetallprüfer/Edelmetallprüferin	28
4.2.1 Statistische Daten und regionale Verteilung.....	28
4.2.2 Interviewergebnisse	29
4.2.3 Schnittmengen und Handlungsalternativen.....	29
4.3 Ausbildungsberuf Edelsteinfasser/Edelsteinfasserin	30
4.3.1 Statistische Daten und regionale Verteilung.....	30
4.3.2 Interviewergebnisse	31
4.3.3 Schnittmengen und Handlungsalternativen.....	32

4.4	Ausbildungsberuf Edelsteingraveur/Edelsteingraverin	33
4.4.1	Statistische Daten und regionale Verteilung.....	33
4.4.2	Interviewergebnisse	33
4.4.3	Schnittmengen und Handlungsalternativen.....	34
4.5	Ausbildungsberuf Edelsteinschleifer/Edelsteinschleiferin	35
4.5.1	Statistische Daten und regionale Verteilung.....	35
4.5.2	Interviewergebnisse	36
4.5.3	Schnittmengen und Handlungsalternativen.....	36
4.6	Ausbildungsberuf Feinpolierer/Feinpoliererin	37
4.6.1	Statistische Daten und regionale Verteilung.....	37
4.6.2	Interviewergebnisse	38
4.6.3	Schnittmengen und Handlungsalternativen.....	39
4.7	Ausbildungsberuf Goldschmied/Goldschmiedin.....	40
4.7.1	Statistische Daten und regionale Verteilung.....	40
4.7.2	Interviewergebnisse	41
4.7.3	Schnittmengen und Handlungsalternativen.....	42
4.8	Ausbildungsberuf Silberschmied/Silberschmiedin	43
4.8.1	Statistische Daten und regionale Verteilung.....	43
4.8.2	Interviewergebnisse	44
4.8.3	Schnittmengen und Handlungsalternativen.....	44
4.9	Ausbildungsberuf Vorpolierer/Vorpoliererin.....	45
4.9.1	Statistische Daten und regionale Verteilung.....	45
4.9.2	Interviewergebnisse	45
4.9.3	Schnittmengen und Handlungsalternativen.....	45
4.10	Ausbildungsberuf Werkgehilfe/Werkgehilfin Schmuckwarenindustrie, Taschen- und Armbanduhren	45
4.10.1	Statistische Daten und regionale Verteilung.....	45
4.10.2	Interviewergebnisse	46
4.10.3	Schnittmengen und Handlungsalternativen.....	47
5.	Schlussbemerkungen	47
6.	Literaturangaben	49

Anlagen

- Anlage 1: Synopse der Ausbildungsberufe Gold- ,Silberschmied/-in und Edelsteinfasser/-in
- Anlage 2: Synopse der Ausbildungsberufe Edelsteingraveur/-in, Edelsteinschleifer/-in und Diamantschleifer/-in
- Anlage 3: Synopse der Altberufe Edelmetallprüfer/-in, Feinpolierer/-in, Vorpolierer/-in und Werkgehilfe/-gehilfin Schmuckwarenindustrie, Taschen- und Armbanduhren
- Anlage 4: Grafik Handlungsalternativen Diamantschleifer/-in, Edelmetallprüfer/-in, Edelsteingraveur/-in, Edelsteinschleifer/-in und Werkgehilfe/-gehilfin
- Anlage 5: Grafik Handlungsalternativen Edelsteinfasser/-in, Feinpolierer/-in, Goldschmied/-in, Silberschmied/-in und Vorpolierer/-in
- Anlage 6: Merkmale aktueller Strukturmodelle
- Anlage 7: Schaubild: Modelle und Kombinationen zur Strukturierung von Ausbildungsberufen

Kurzbeschreibung

Die Evaluation von zehn Berufen der Schmuckherstellung hatte die Untersuchung des Bedarfs in diesen Berufen, der nachhaltigen Arbeitsmarktverwertbarkeit, der Aktualität der Ausbildungs- und Prüfungsinhalte sowie der Schnittmengen zwischen den Berufen zum Gegenstand. Primärdaten wurden durch telefonische Interviews und Betriebsbesichtigungen erhoben; Sekundärdaten durch Auswertung statistischer Daten sowie Internet- und Literaturrecherchen gewonnen. Bei einigen Ausbildungsberufen zeigte sich eine geringe Arbeitsmarktverwertbarkeit. Die Berufsbilder aus den 30er Jahren bedürfen einer Aktualisierung, auch wenn die ausbildenden Betriebe ihre eigenen Anpassungen vorgenommen haben. Die zum Teil gemeinsamen Schnittmengen einzelner Berufe zeigen Handlungsalternativen für zukünftige Gestaltungen.

1. Ausgangslage

Am 27. Januar 2014 erteilte das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (BMWi) dem Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) eine Weisung, unter Beteiligung eines Sachverständigenbeirates Berufe der Schmuckherstellung hinsichtlich ihres Bedarfs und ihrer nachhaltigen Arbeitsmarktverwertbarkeit zu untersuchen. Evaluiert werden sollten die Ausbildungsberufe:

Tabelle 1: Zu evaluierende Ausbildungsberufe

	Ausbildungsberuf	Verordnung/ Berufsbild	Ausbildungs- dauer	Zuordnung Industrie und Handel (IH) / Handwerk (HW)
1	Diamantschleifer und Diamantschleiferin	Verordnung von 1989	3 Jahre	IH
2	Edelmetallprüfer und Edelmetallprüferin	Berufsbild von 1937	3 Jahre	IH
3	Edelsteinfasser und Edelsteinfasserin	Verordnung von 1992	3 ½ Jahre	IH und HW
4	Edelsteingraveur und Edelsteingraveurin	Verordnung von 1992	3 Jahre	IH und HW
5	Edelsteinschleifer und Edelsteinschleiferin	Verordnung von 1992	3 Jahre	IH und HW
6	Feinpolierer und Feinpoliererin	Berufsbild von 1940	3 Jahre	IH
7	Goldschmied und Goldschmiedin	Verordnung von 1992	3 ½ Jahre	IH und HW
8	Silberschmied und Silberschmiedin	Verordnung von 1992	3 ½ Jahre	IH und HW
9	Vorpolierer und Vorpoliererin	Berufsbild von 1940	2 Jahre	IH
10	Werkgehilfe und Werkgehilfin Schmuckwarenindustrie, Taschen und Armbanduhren	Berufsbild von 1939	3 Jahre	IH

1.1 Klassifikation der Berufe

Die Klassifikation der Berufe (KldB) 2010 ist eine hierarchische Klassifikation mit fünf numerisch codierten Gliederungsebenen und seit 2010 gültig (FDZ 8/2013). „Mit ihr werden Berufe nach der Ähnlichkeit der sie auszeichnenden Tätigkeiten, Kenntnisse und Fertigkeiten gruppiert“ (PAULUS u. a., 2011, S. 4). „Sie gründet auf zwei Strukturprinzipien – der Art und der Komplexität der beruflichen Tätigkeiten.....“ (WIEMER u. a., 2011, S. 275). Um den Komplexitätsgrad eines Berufes abbilden zu können, werden vier Anforderungsniveaus unterschieden (FDZ 8/2013, S. 10):

Tabelle 2: Anforderungsniveaus der KldB 2010

Anforderungsniveau		Üblicherweise erforderlicher beruflicher Bildungsabschluss
xxxx1	Helfer- und Anlerntätigkeiten	Keine berufliche Ausbildung erforderlich sowie geregelte einjährige Berufsausbildung
xxxx2	Fachlich ausgerichtete Tätigkeiten	Mindestens zweijährige Berufsausbildung, auch berufsqualifizierender Abschluss einer Berufsfach- oder Kollegschule
xxxx3	Komplexe Spezialistentätigkeiten	Meister- oder Technikerausbildung bzw. ein gleichwertiger Fachschul- oder Hochschulabschluss, auch der Abschluss einer Fach- oder Berufsakademie oder ggf. der Bachelorabschluss einer Hochschule
xxxx4	Hoch komplexe Tätigkeiten	Mindestens vierjähriges abgeschlossenes Hochschulstudium

1.2 Berufsgruppen der evaluierten Ausbildungsberufe

Die zu evaluierenden Ausbildungsberufe sind wie folgt einzuordnen:

Tabelle 3: Berufsgruppen nach KldB 2010

1	Diamantschleifer/-in	Berufsgruppe 93522 Berufe in der kunsthandwerklichen Schmuckwarenherstellung, Edelstein- und Edelmetallbearbeitung	Produktionsdesign und kunsthandwerkliche Berufe, bildende Kunst, Musikinstrumentenbau
2	Edelmetallprüfer/-in	Berufsgruppe 41422 Berufe in der Werkstofftechnik	Mathematik-, Biologie-, Chemie- und Physikberufe
3	Edelsteinfasser/-in	Berufsgruppe 93522 – s.o.	Produktionsdesign und ... s.o.
4	Edelsteingraveur/-in	Berufsgruppe 93522 – s.o.	Produktionsdesign und ... s.o.
5	Edelsteinschleifer/-in	Berufsgruppe 93522 – s.o.	Produktionsdesign und ... s.o.
6	Feinpolierer/-in	Berufsgruppe 24222 Berufe in der schleifenden Metallbearbeitung	Metallerzeugung und -bearbeitung, Metallbauberufe
7	Goldschmied/-in	Berufsgruppe 93522 – s.o.	Produktionsdesign und ... s.o.
8	Silberschmied/-in	Berufsgruppe 93522 – s.o.	Produktionsdesign und ... s.o.
9	Vorpolierer/-in	Berufsgruppe 24222 – s.o.	Metallerzeugung und ... s.o.
10	Werkgehilfe/ -gehilfin Schmuckwareindustrie, Taschen- und Armbanduhren	Berufsgruppe 71382 Berufe in der Unternehmensorganisation und -strategie (sonstige spezielle Tätigkeitsangabe)	Unternehmensorganisation und -strategie

1.3 Fragestellungen der Evaluierung

Die Verordnungen und Berufsbilder der zu evaluierenden Berufe sollten hinsichtlich der Aktualität der Ausbildungs- und Prüfungsinhalte betrachtet und inhaltliche Schnittmengen zwischen den Berufen aufgezeigt werden.

Folgende Fragen waren durch die Evaluation zu beantworten:

1. Wie entwickelt sich die Zahl der Ausbildungsverhältnisse? Ist in den nächsten Jahren mit einem Anstieg der Ausbildungszahlen oder eher mit weiteren Rückgängen zu rechnen?
2. Wie wird der künftige Fachkräftebedarf eingeschätzt?
3. Entsprechen die geltenden Ausbildungsregelungen noch den aktuellen Anforderungen?
4. Wie unterscheiden sich die Ausbildungsanforderungen in Handwerk und Industrie bzw. welche Gemeinsamkeiten gibt es?
5. Welche inhaltlichen und zeitlichen Schnittmengen bestehen zwischen den Ausbildungsinhalten bzw. -anforderungen der Berufe?
6. Welche Berufe lassen sich zusammenfassen? Wie könnte eine zukünftige Berufsgruppe strukturiert werden?
7. Wo und wie werden die Berufe beschult?

Die aus den Jahren 2008 und 2009 vorliegenden BIBB-internen Expertisen zu den Ausbildungsberufen Feinpolierer/-in, Vorpolyer/-in und Edelmetallprüfer/-in sollten berücksichtigt und vor dem Hintergrund der ermittelten, aktuellen Ergebnisse neu bewertet werden.

Terminiert war der Untersuchungsabschluss auf Ende 2014. Da die Benennung der Sachverständigen für die einzelnen Berufe längere Zeit in Anspruch nahm, wurde als neuer Untersuchungsabschluss Ende des zweiten Quartals 2015 vereinbart.

Begleitet wurde die Evaluierung durch einen Sachverständigenbeirat. Dieser arbeitete unterstützend bei der inhaltlichen Diskussion um Vorgehensweisen, Ergebnisse, Vor- und Nachteile einer möglichen Neuordnung und in Frage kommender Strukturmodelle mit.

2. Evaluation des Bedarfs zur Neuordnung

2.1 Definition Evaluation

Evaluationen „werden durchgeführt in dem Informationen gesammelt und anschließend bewertet werden, um letztendlich Entscheidungen zu treffen“ (STOCKMANN, 2002, S. 2). Sie werden verstanden als Analyse und Bewertung eines Sachverhaltes. Die Definitionen des Begriffs sind nicht eindeutig, wenn auch weitgehende Übereinstimmung darin besteht, dass unter Evaluation eine systematische Erfahrungsaufbereitung mit dem Ziel der Bewertung ... und daraus abgeleiteten Veränderungen verstanden wird (GROEBEN 2010). Evaluation ist ziel- und zweckorientiert, dient als Planungs- und Entscheidungshilfe und hat mit der Bewertung von Handlungsalternativen zu tun (WOTTAWA/THIERAU, 1998).

Die Evaluation orientierte sich sowohl an den Evaluations-Standards der Gesellschaft für Evaluation e.V. (DEGEVAL; vgl. GESELLSCHAFT FÜR EVALUATION e.V. 2008) als auch an dem vom BIBB (2011) entwickelten berufsübergreifenden Konzept zur Evaluation von Ausbildungsordnungen. Im Sinne einer Triangulation (FLICK 2004) bzw. einer Methodenkombination wurden unterschiedliche Datenquellen, Erhebungs- und Auswertungsmethoden genutzt. Nach FLICK (2004) können dadurch und durch die Einbindung eines Sachverständigenbeirates Schwächen der einen durch die Stärke einer jeweils anderen Methode ergänzt und der Erkenntnisgewinn somit erhöht werden.

2.2 Sachverständigenbeirat

Der Sachverständigenbeirat setzte sich zusammen aus Vertretern und Vertreterinnen

- des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF),
- des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie (BMWi),
- der Industriegewerkschaft Metall (IG Metall),
- des Zentralverbands des Deutschen Handwerks (ZDH),
- des Kuratoriums der Deutschen Wirtschaft für Berufsbildung (KWB),
- der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder (KMK),
- des Bundesverbandes Schmuck + Uhren,
- des Zentralverbandes der Deutschen Goldschmiede, Silberschmiede und Juweliere e.V.,
- der Industrie- und Handelskammer Koblenz, Geschäftsstelle Idar-Oberstein sowie
- betrieblicher Sachverständiger für die zu evaluierenden Berufe.

Der Sachverständigenbeirat trat am 25. September 2014 und am 5. Mai 2015 zusammen.

2.3 Evaluationsdesign und Zielgruppen

Die Themenschwerpunkte bei den Befragungen orientierten sich überwiegend an den Fragestellungen der Weisung vom 27. Januar 2014.

2.3.1 Evaluationsdesign

Primärdaten wurden durch 83 telefonische Interviews mit Verantwortlichen in Betrieben und freiberuflich Tätigen sowie 13 Betriebsbesichtigungen erhoben. Für eine quantitative Analyse wurden Sekundärdaten der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebungen zum 31.12.) und Daten aus der BIBB-Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge zum 30.09. aufbereitet sowie Literaturrecherchen zum Thema durchgeführt.

2.3.2 Zielgruppen und Methoden

Bedingt durch die in den meisten Berufen sehr geringen Auszubildendenzahlen war bei den Telefoninterviews nicht ausschlaggebend, ob der Betrieb derzeit ausbildet. Von Interesse waren daher auch Fragen nach genereller Nichtausbildung bzw. warum nicht mehr ausgebil-

det wird. Betriebe aus dem Bereich Goldschmiede waren entsprechend der Auszubildendenzahlen häufiger vertreten.

Die Betriebsadressen wurden von zuständigen Kammern und entsprechenden Verbänden zur Verfügung gestellt. Weitere Adressen wurden durch Recherchen im Internet gefunden. Um einen tieferen Einblick in die typischen Arbeits- und Geschäftsprozesse des jeweiligen Ausbildungsberufes zu erhalten, wurden zusätzlich noch Betriebe besucht.

3. Allgemeine Ergebnisse der Evaluation

In diesem Kapitel werden allgemeine Ergebnisse der durchgeführten Interviews, Betriebsbesichtigungen und Literaturrecherchen zusammengefasst dargestellt. Kursiv wiedergegeben sind Äußerungen von Gesprächspartnern und -partnerinnen. Antworten auf die in Kapitel 1 aufgeführten Fragen der Weisung des BMWi gibt das Kapitel 3.2., Erläuterungen zu den Kriterien der Anerkennung und Aufhebung von Ausbildungsberufen finden sich in den Kapiteln 3.3 und 3.4; eine Kurzübersicht über vollzeitschulische Bildungsgänge und Weiterbildungen in Kapitel 3.5 schließt das gesamte Kapitel 3 ab.

3.1 Ergebnisse der Interviews und Betriebsbesichtigungen

Im 19. Jahrhundert galten Idar-Oberstein, Pforzheim, Hanau und Schwäbisch Gmünd als Schmuckzentren im deutschsprachigen Raum. Heute stellt sich die Situation stark verändert dar. Die Schmuckproduktion in Deutschland ist rückläufig, Firmen fielen dem Strukturwandel zum Opfer und Betriebe mussten mangels Nachfolge schließen: *„Früher gab es in meinem Ort 33 Edelsteinbetriebe, heute gibt es nur noch zwei“*. Bei der Rohstoffbeschaffung herrscht ein harter Wettbewerb mit finanzkräftigen Käufern aus anderen Ländern, und Scheideanstalten dringen immer tiefer in die Wertschöpfungskette von Schmuckherstellern und Goldschmieden ein (GOLDSCHMIEDEZEITUNG 04/15). Befürchtet wird, dass *„der Mittelstand wegbriecht“*, so dass es *„nur noch Massenproduktion oder teuren Schmuck“* geben wird. Standardproduktionen oder einfache Steine, Kugeln für Edelsteinketten oder einfache Gravuren werden fast nur noch in Asien mit einem niedrigen Lohngefüge produziert. Nicht nur, dass das Angebot an Steinen zurückgegangen ist, auch Rohsteine in den gewünschten Steinarten zu bekommen wird immer schwieriger, was sich auf die Preisgestaltung auswirkt: *„An Rohsteinen kommen nicht mehr so viele nach Idar-Oberstein wie früher“*. Die Verknappung der Rohstoffe macht nach Aussage einiger Interviewten den Blick auf die Zukunft unbestimmt. Verstärkt verarbeiten Erzeugerländer, wie z. B. Sri Lanka, Kolumbien oder Thailand, Rohsteine im eigenen Land oder konkurrierend hauptsächlich China, und es werden immer mehr Steine gekauft, die schon geschliffen sind. *„Wir sind nur noch das Reparaturzentrum für Steine“*, so die Aussage eines Gesprächsteilnehmers.

Gleichzeitig haben sich ehemalige Unternehmen zu führenden Zulieferern der Automobilindustrie oder der Medizintechnik weiterentwickelt. Sie haben ihr Know-how genutzt, um neue Themenfelder und Märkte zu erschließen, benötigen deshalb andere Qualifikationen. So entdecken auch immer mehr Designer Holz als Material, deren Verarbeitung Maschinen, Werkzeuge und Mitarbeiterfertigkeiten erfordert, die in der klassischen Schmuckproduktion eher nicht zu finden sind (GOLDSCHMIEDEZEITUNG 03/15).

Alteingesessene und traditionelle Firmen befinden sich nicht selten in der Hand der vierten oder fünften Generation. Die Familienmitglieder haben entweder eine Ausbildung durchlaufen und/oder ein Studium absolviert und sind dann in den Familienbetrieb eingestiegen. Auch derzeit sind ein Teil der Auszubildenden Töchter und Söhne aus Familienunternehmen.

Bewerber/-innen kommen nicht selten auch aus Familien, in denen schon der Großvater und der Vater den Ausbildungsberuf erlernt haben und im Betrieb beschäftigt waren und sind.

Es *„besteht eine geringe Nachfrage nach Lehrlingen, aber auch wenig Nachfrage von Seiten der Jugendlichen“*. Nicht nur die demografische Entwicklung, sondern auch der verstärkte Trend zum Abitur oder Fachabitur und danach zum Studium haben Auswirkungen: *„Ein Problem ist auch, dass immer gesagt wird, alle sollen Abitur machen und dann wird erwartet, dass die Berufe erlernt werden“*. Leistungsstärkere Realschüler/-innen besuchen immer häufiger weitere berufsbildende Schulen, um zumindest die Fachhochschulreife zu erwerben. Ebenso gewinnen duale Studiengänge zunehmend an Bedeutung.

Die Ausbildungsberufe, mit Ausnahme der Gold- und vereinzelt auch der Silberschmiede/-schmiedinnen, sind in der Regel nicht nur regional, sondern auch kommunal auf Pforzheim und Idar-Oberstein begrenzt. Ein Problem ist nach Auskunft der Interviewten, dass die Jugendlichen mehr in der Stadt und nicht auf dem Land leben wollen (RHEIN-ZEITUNG). Eine soziale Eingebundenheit der Auszubildenden im Ort oder in der Gegend wird bei Bewerbern und Bewerberinnen bevorzugt. Man geht davon aus, dass die Fachkräfte dann auch bleiben werden.

Mehrheitlich wird nur für den eigenen Bedarf ausgebildet. Ausgebildet wird, *„wenn die eigenen Leute in die Jahre kommen“*. Die Auszubildenden werden, wenn sie wollen und sich ihre Eignung herausgestellt hat, nach Ausbildungsende übernommen. Problematisch ist für einen Großteil der Interviewten, dass es nicht nur zu wenig, sondern wenn, dann ungeeignete Bewerber/-innen gibt. Erwähnt wird auch, dass auf Praktikanten und Praktikantinnen von Fachschulen oder Fachhochschulen ausgewichen wird.

Einige Ausgelernte machen sich nach Absolvierung der Meisterprüfung und/oder einigen Jahren Erfahrung selbständig. Dies ist, so die Antworten, für sie lohnender, vor allem wenn sie qualitativ hochwertig arbeiten und entsprechende Referenzen aufweisen können. Dann *„können sie höhere Preise verlangen, da Idar-Oberstein davon lebt, gute Schleifer und Fasser zu haben“*. Die Selbständigen arbeiten in der Regel für mehrere Firmen. Das passt zu

den Aussagen eines Großteils der Interviewten, dass sie ihre Arbeiten und die Fertigung nach außen vergeben und vereinzelt auch von Heimarbeitern und Heimarbeiterinnen erledigen lassen. Ihrer Meinung nach mache dies die Arbeit flexibler und sichere Arbeitsplätze am Standort.

Bei der Meisterprüfung wird kritisch angemerkt, dass man nicht mehr einige Jahre als Geselle/Gesellin arbeiten müsse, um die Meisterprüfung abzulegen. Heute könne man dies gleich im Anschluss an die Lehre und nach Absolvierung eines Vorbereitungskurses. Diese Veränderung wird von einem Teil der Befragten für nicht förderlich gehalten. Dies und die Tatsache des Wegfalls des Meisterzwangs bei einigen Berufen, macht den Weg unmittelbar nach der Gesellenprüfung in die Selbständigkeit frei - womöglich sogar in der Nachbarschaft (GOLDSCHMIEDEZEITUNG 09/14).

Mehrheitlich wird bestätigt, dass der Verdienst, vor allem im Handwerk, generell sehr niedrig ist. Dies betrifft nicht nur die Ausbildungsvergütung, sondern auch die Entlohnung als ausgebildeter Geselle/ausgelernte Gesellin oder ausgebildete Fachkraft. Hier sei in der Industrie mehr zu erzielen als im Handwerk.

Wie schon oben ausgeführt, ist die Verlagerung von Arbeiten ins Ausland keine Ausnahme, sondern Standard. Generell wird bestätigt, dass in Deutschland überwiegend „Hochpreisiges“ hergestellt wird, so dass die Produkte teilweise einzigartig, speziell und qualitativ hochwertig sind. Das bedeutet aber auch, dass ausbildende Betriebe gleichzeitig unmittelbare Wettbewerber sind, so dass sie auch einer Verbundausbildung eher ablehnend gegenüberstehen.

Serienware wird, wenn nicht im Ausland, in Deutschland überwiegend maschinell hergestellt. Technologisch hat sich in der Branche einiges in den letzten Jahren bewegt. Doch werden präzise Handarbeit und kunsthandwerkliche Fertigkeiten weiterhin benötigt, aber immer mehr unterstützt und verbunden mit neuer Technik: „*Tradition trifft auf Moderne*“.

Auch das veränderte Kundenverhalten hat Einfluss auf die Branche: „*Immer öfter mal was Neues, auch Modeschmuck*“. Für einige bedeutet dies, „*man muss Kunden suchen und finden, sie kommen nicht von allein*“. Eine wachsende Zahl an Markenstores und Filialen gräbt unabhängigen Einzelhändlern das Wasser ab, und auch das Internet ist zu einem wichtigen Absatzinstrument und somit Konkurrent geworden (GOLDSCHMIEDEZEITUNG 05/15).

Ein Teil der Interviewten bietet keine Ausbildung an, da Auslastung und Anforderungen oder eng spezialisierte Tätigkeiten nicht ausreichen, um Jugendliche auszubilden oder später zu beschäftigen. So übernehmen Ausgelernte bei zu wenig Arbeit auch andere „atypische“ Aufgaben. Mehrheitlich wird bestätigt, dass bestimmte Arbeiten von „*angelernten Spezialisten/Spezialistinnen*“ ausgeführt werden (können), allen voran das Polieren, aber auch das Fassen.

Ein nicht unerheblicher Teil der Interviewten betrachtet die Vermittlung der Inhalte in der Berufsschule als rückständig und bemängelt das Fehlen moderner Maschinen, veraltete oder nicht vorhandene Materialien und knappe finanzielle Mittel. Manche äußern, dass die eingesetzte CAD-Technik, CNC-gesteuerte Präzisionsmaschinen oder das maschinelle Arbeiten in der Berufsschule nicht vermittelt und auch in der Prüfung nicht eingesetzt werden (können). Ein Teil der Befragten fühlt sich ausgebremst von Kammerseite, was den neuesten Stand der Technik betrifft. Hingewiesen wird von einigen, dass Prüfungen auf den Betrieb abgestellt seien. Was dort gelernt wurde, würde auch abgeprüft werden. Für einige Befragte stellt sich der Blockunterricht als Problem dar: *„Wenn viel Arbeit anliegt, dann sind die Jugendlichen in der Berufsschule“*.

Exkurs: In einigen Firmen werden „Schmuckwerker und Schmuckwerkerinnen“¹ beschäftigt. Sie werden gern als Allrounder für die Industrie bezeichnet. Diese Jugendlichen werden beim Internationalen Bund (IB) für Sozialarbeit, Bildungszentrum Pforzheim, in 36 Monaten ausgebildet. Sie haben zwar eher Schwierigkeiten im theoretischen Bereich, beweisen aber praktisches Können. Nach Ende der Ausbildung werden sie gern von vor allem regional ansässigen Firmen übernommen. Schmuckwerker/-innen erledigen neben diversen anderen Arbeiten auch Polierarbeiten. In diesem Jahr sind von sechs Teilnehmern/-innen schon vier in Betrieben untergekommen, so die Aussage eines IB-Interviewten.

3.2 Antworten zu den Evaluierungsfragen

3.2.1 Entwicklung der Ausbildungsverhältnisse

Die Anzahl der Ausbildungsverhältnisse für die einzelnen Berufe sind den Unterkapiteln in Kapitel 4 zu entnehmen. Überwiegend sind sie über die Jahre rückläufig oder gleichbleibend gering und überwiegend regional und stadtbezogen begrenzt. Nach Auskunft der Interviewten werden sich die Zahlen auch in den nächsten Jahren nicht ändern. Einige gehen von einem weiteren Rückgang aus, bedingt durch zunehmende Automatisierung, durch Dezimierung von Firmen und Verlagerung von Arbeiten ins Ausland.

3.2.2 Zukünftiger Fachkräftebedarf

Fachkräfte werden fast ausschließlich nur für den Eigenbedarf ausgebildet, so dass auch wenig Ausgebildete auf dem Markt vorhanden sind. Ist der betriebliche Bedarf an Fachkräften gedeckt, erfolgt in den nächsten Jahren keine weitere Ausbildung. Angelernte zu beschäftigen ist eher die Regel.

Hinzu kommt zum einen, dass immer mehr Tätigkeiten ins Ausland verlagert und zum anderen Maschinen und Schleiftechniken immer ausgereifter werden. Neue Techniken erfordern nach Auskunft der Interviewten dementsprechend auch andere Qualifikationen.

¹ IHK Nordschwarzwald, Regelung der Berufsausbildung Behinderter zum Schmuckwerker/zur Schmuckwerkerin

Einige Betriebe geben zu verstehen, dass ein Fachkräftebedarf vorhanden ist, aber wegen fehlender geeigneter Bewerber/-innen nicht gedeckt werden kann.

Aufträge und Arbeitsauslastung sind bei einem Großteil der Befragten nicht in dem Maße vorhanden, dass sie für eine Vollbeschäftigung ausreichen. Daher ist es für die Betriebe unter wirtschaftlichen Gesichtspunkten günstiger, die Arbeiten, insbesondere zu Spitzenzeiten, außer Haus zu geben. Dies ist insbesondere beim Polieren und Fassen, aber auch beim Schleifen von Edelsteinen der Fall.

3.2.3 Geltende Ausbildungsregelungen und aktuelle Anforderungen

Wenn sich auch andere Auffassungen zeigten, war die mehrheitliche Meinung, dass in den evaluierten Berufen technischer Fortschritt, Automatisierung, neue Produktionslinien und veränderte Produktionsmöglichkeiten den Bedarf an Inhalten verändert haben und weiterhin verändern, und dass dies in einer neuen Ausbildungsordnung berücksichtigt werden sollte. Bei den Ausbildungsberufen aus den 30er Jahren zeigte sich, dass die offen und kurz formulierten Ausbildungsinhalte sehr betriebsspezifisch und spezialisiert umgesetzt werden, was die Einsatzmöglichkeiten dieser Nischenberufe eng begrenzt und auf dem Arbeitsmarkt wenig bis keine Perspektiven zur Veränderung oder zum Aufstieg bieten.

3.2.4 Ausbildungsanforderungen im Handwerk und in der Industrie

Der Schwerpunkt in der Industrie liegt im maschinellen bzw. automatisierten Bereich. Allerdings wird betont, dass auch dort handwerkliche Fähigkeiten benötigt werden.

Einige der Interviewten geben zum Ausdruck, dass bei den Goldschmieden/-schmiedinnen, die in der Industrie ausgebildet werden und wurden, eine größere Breite in den Fertigkeiten, Kenntnissen und Fähigkeiten vermittelt wird.

Unterschiede finden sich hauptsächlich in einer besseren Ausbildungsvergütung und späteren höheren Entlohnung im industriellen Bereich.

3.2.5 Inhaltliche und zeitliche Schnittmengen

Die Ausbildungsberufe Edelmetallprüfer/-in, Feinpolierer/-in und Werkgehilfe/-gehilfin Schmuckwarenindustrie, Taschen- und Armbanduhren bilden mit anderen Ausbildungsberufen nur geringe Schnittmengen. Die Inhalte des Ausbildungsberufes Vorpolierer/-in finden sich wieder im Berufsbild des Feinpolierers und der Feinpoliererin. Nähere Ausführungen zu den Schnittmengen der einzelnen Berufe finden sich in Kapitel 4.

3.2.6 Zusammenfassen von Berufen und zukünftige Strukturierung

Erläuterungen hierzu erfolgen in Kapitel 4.

3.2.7 Beschulung der einzelnen Berufe

Durch die regionale Begrenztheit der evaluierten Ausbildungsberufe gibt es zwei berufsschulische Hauptstandorte: Pforzheim und Idar-Oberstein. Zur Beschulung in den einzelnen Berufen wird auf Kapitel 4 verwiesen. Aufgrund der zum Teil sehr geringen Auszubildendenzahlen gibt es - außer im Goldschmiedebereich - keine eigenen Klassen für die anderen evaluierten Ausbildungsberufe.

3.3 Kriterien zur Anerkennung und Aufhebung von Ausbildungsberufen

Auf Basis der Empfehlung des Bundesausschusses für Berufsbildung aus dem Jahr 1974 für die Anerkennung und Aufhebung von Ausbildungsberufen werden Überlegungen im Hinblick auf die evaluierten Ausbildungsberufe angestellt.

In den o. a. Empfehlungen werden folgende Kriterien genannt:

- hinreichender Bedarf an entsprechenden Qualifikationen, der zeitlich unbegrenzt und einzelbetriebsunabhängig ist,
- Ausbildung für qualifizierte, eigenverantwortliche Tätigkeiten auf einem möglichst breiten Gebiet,
- Anlage auf dauerhafte, vom Lebensalter unabhängige berufliche Tätigkeit,
- breit angelegte berufliche Grundbildung,
- Möglichkeit eines geordneten Ausbildungsganges,
- ausreichende Abgrenzung von anderen Ausbildungsberufen,
- Operationalisierbarkeit der Ausbildungsziele,
- Ausbildungsdauer zwischen zwei und drei Jahren,
- Grundlage für Fortbildung und beruflichen Aufstieg sowie
- Erwerb von Befähigung zum selbständigen Denken und Handeln bei der Anwendung von Fertigkeiten und Kenntnissen.

Anknüpfend an diese Kriterien und der in einem zwischen allen Bundesministerien abgestimmten Papier vom 30. Juli 2007 (BMBF/BMWi 2007) formulierten Kriterien und Maßstäbe für anerkannte Ausbildungsberufe werden die evaluierten Berufe einer Überprüfung unterzogen. Einbezogen sind ebenfalls Überlegungen hinsichtlich der kompetenzorientierten Neugestaltung der Ausbildungsordnungen mit vollständigen Handlungen und Handlungsfeldern und Kompetenzen zur selbständigen Planung und Bearbeitung fachlicher Aufgabenstellungen in einem umfassenden, sich verändernden Lernbereich oder beruflichen Tätigkeitsfeld nach dem Deutschen Qualifikationsrahmen (DQR).

Qualifizierte berufliche Tätigkeit/berufliche Handlungsfähigkeit

Die Ausbildung in einem staatlich anerkannten Ausbildungsberuf muss neben den berufsprägenden Fertigkeiten, Kenntnissen und Fähigkeiten auch solche Qualifikationen enthalten, die eine dauerhafte Verwendbarkeit/Einsatzmöglichkeit in einer sich wandelnden Arbeitswelt ermöglichen. Die Ausbildung soll zu eigenverantwortlichem sowie selbständigem Denken und Handeln im beruflichen Umfeld führen. Die Ausbildung in den Berufen ist auf eine viel

breitere Qualifikation anzulegen als es zur Vorbereitung auf einzelne berufliche Tätigkeiten erforderlich wäre.

Ausbildungsordnungen müssen bei der Festlegung und Beschreibung von zu vermittelnden Fertigkeiten, Kenntnissen und Fähigkeiten ganzheitlich an berufstypischen Aufgaben, Projekten, Produkten sowie an Arbeitsprozessen ausgerichtet sein. Handlungsorientierung in Betrieb und Schule wird nur erreicht, wenn das Ausbildungsberufsbild eine aktuelle Abbildung profilprägender Arbeitsaufgaben im Kontext der Handlungsfelder darstellt. Das Lernpotential an berufstypischen Arbeitsplätzen gewährleistet einerseits Aktualität der zu vermittelnden Qualifikationen, andererseits beeinflusst es Breite und Tiefe der Ausbildung. Zu beachten sind insbesondere die Problemvielfalt im Arbeitsumfeld, Handlungsspielräume im Arbeitsprozess, Variabilität der Arbeit sowie Komplexität der Arbeitsaufgabe und des Tätigkeitsumfeldes.

Bedarf im Beschäftigungssystem/Arbeitsmarktperspektive

Im Berufsmodell „Ausbildungsberuf“ sind arbeitsmarkt-, beschäftigungs- und bildungspolitische Zielsetzungen gleichermaßen verknüpft. Unter dem Gesichtspunkt der Arbeitsmarktperspektive ist für die Modernisierung bestehender und die Schaffung neuer Ausbildungsberufe ein wesentliches Kriterium, die in der Berufsausbildung erworbenen Qualifikationen auf dem Arbeitsmarkt verwerten zu können. Staatlich anerkannte Ausbildungsberufe müssen einem längerfristigen Qualifikationsbedarf entsprechen. Der Fachkräftebedarf muss in der gesamten Branche und nicht nur bei wenigen Betrieben bestehen. Der Bedarf muss nachvollziehbar dargestellt und quantifiziert werden können und soll eine sinnvolle Beschulung ermöglichen. Bei jedem neuen Ausbildungsberuf und bei jedem neu zu ordnenden Ausbildungsberuf soll darüber hinaus geprüft werden, ob er mit Berufen verwandter Tätigkeitsbereiche in eine Berufsgruppe mit gemeinsamen Kernqualifikationen und darauf aufbauenden Spezialisierungsmöglichkeiten zusammengefasst werden kann.

Ausbildungsdauer

Nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) und der Handwerksordnung (HWO) soll die berufliche Handlungsfähigkeit in geordneten Ausbildungsgängen von 24 bis 36 Monaten vermittelt werden.

Die Ausbildungsdauer muss sich wie folgt ableiten: Der festgestellte Qualifikationsbedarf wird durch Ausbildungsinhalte beschrieben. Anhand der erforderlichen Inhalte wird der Zeitraum bestimmt, der für deren Vermittlung in Betrieb und Berufsschule erforderlich sein wird. Gleichzeitig legen die Inhalte auch das Niveau des neuen Berufes fest. Die Kriterien für die berufliche Handlungsfähigkeit sind hier zu berücksichtigen.

Nicht die Ausbildungsdauer bestimmt somit den Qualifikationsbedarf, sondern umgekehrt: das am Arbeitsmarkt erforderliche Niveau einer Tätigkeit und die damit verbundenen Inhalte sind ausschlaggebend für die Ausbildungsdauer.

Ausbildungsniveau

Da es für die duale Berufsausbildung keine formalen Zulassungsvoraussetzungen gibt, ist zu berücksichtigen, dass die Palette der dualen Ausbildungsberufe sowohl hochmotivierten als auch weniger motivierten oder weniger leistungsfähigen Jugendlichen Perspektiven bieten soll. Dazu tragen auch Anrechnungs- und Stufenmodelle bei.

Da der beruflichen Weiterbildung eine wachsende Bedeutung zukommt, sind bei Vorschlägen für die Anerkennung von Ausbildungsberufen die Perspektiven für die berufliche Weiterentwicklung aufzuzeigen.

Eignung des Berufes für Jugendliche unter 18 Jahren

Aufgrund des Ausschließlichkeitsgrundsatzes nach § 4 Abs. 3 BBiG muss bei der Anerkennung von Ausbildungsberufen sichergestellt sein, dass die dort zu erwerbenden Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten von Jugendlichen unter 18 Jahren im Ausbildungsbetrieb erlernt werden dürfen.

Eignung des Berufes für unterschiedliche Betriebsstrukturen

Die im Rahmen der Berufsausbildung zu vermittelnde berufliche Handlungsfähigkeit stellt eine breite Einsetzbarkeit qualifizierter Fachkräfte sicher. Den Anforderungen unterschiedlicher Betriebsgrößen ist daher Rechnung zu tragen. Auch mittelständige Betriebe müssen die verordneten Ausbildungsinhalte vermitteln können.

3.4 Erläuterungen zu Kriterien der Anerkennung und Aufhebung

Im Folgenden werden die Ergebnisse zu den o.a. Kriterien für die einzelnen evaluierten Ausbildungsberufe zusammengefasst dargestellt.

Tabelle 4: Ergebnisse zu Kriterien der Anerkennung und Aufhebung

Diamantschleifer/-in	Das Angebot an betrieblichen Ausbildungsplätzen ist seit einigen Jahren stark reduziert und regional eingeschränkt. Die Qualifikationen sind auf dem Arbeitsmarkt nur begrenzt nachgefragt. Ein Bedarf ist in der Regel dann gegeben, wenn vorhandene Fachkräfte die Altersgrenze erreicht haben. Bei Eignung, Können und Wollen werden die Auszubildenden nach Ausbildungsende übernommen. Der Arbeitsplatz ist relativ sicher. Das Einkommen ist verhältnismäßig niedrig. Es gibt keine große Fluktuation zu anderen Unternehmen. Wenn eine Veränderung vorgenommen wird, dann um eine bessere Entlohnung zu erreichen. Generell sind Entwicklungsmöglichkeiten und Beschäftigungsperspektiven zum Aufstieg mit höherem Einkommen eher ge-
-----------------------------	--

	<p>ring. Die Selbständigkeit ist keine Option, da mit finanziellem Aufwand verbunden (Maschinen usw.). Der Ausbildungsberuf ist nicht so breit angelegt, um eine Vielzahl von Beschäftigungsoptionen zu erschließen. Die vermittelten Qualifikationen sind sehr speziell und auch betriebsspezifisch, so dass eine breite Einsetzbarkeit der Fachkräfte problematisch ist. Aufgabenvielfalt, Handlungsspielräume und komplexe, variable Arbeitsabläufe sind vorhanden, aber nicht sehr ausgeprägt. Die Beschulung erfolgt aufgrund der geringen Zahl an Auszubildenden nur in Verbindung mit anderen Berufen. Es gibt keine eigene Meisterprüfungsordnung (MPO). Die Prüfung erfolgt nach der Prüfungsordnung für Edelsteinschleifer/-innen und Edelsteingraveure/-graveurinnen. Die Ausbildung ist geeignet für Personen mit unterschiedlichen Schulabschlüssen und unterschiedlichen Alters.</p>
<p>Edelmetallprüfer/-in</p>	<p>Das Angebot an betrieblichen Ausbildungsplätzen ist konstant gering und relativ regional eingeschränkt. Die Qualifikationen sind auf dem Arbeitsmarkt nur begrenzt nachgefragt. Ausbildungsinhalte sind in der Regel an die Besonderheiten des jeweiligen Betriebes angepasst. Ein Bedarf ist in der Regel dann gegeben, wenn vorhandene Fachkräfte die Altersgrenze erreicht haben. Bei Eignung, Können und Wollen werden die Auszubildenden nach Ausbildungsende übernommen. Der Arbeitsplatz ist relativ sicher. Das Einkommen ist verhältnismäßig niedrig. Es gibt keine große Fluktuation zu anderen Unternehmen. Der Ausbildungsberuf ist nicht so breit angelegt, um eine Vielzahl von Beschäftigungsoptionen zu erschließen. Entwicklungsmöglichkeiten und Beschäftigungsperspektiven zum Aufstieg mit höherem Einkommen sind als eher gering anzusehen. Die vermittelten Qualifikationen sind sehr speziell und auch betriebsspezifisch, so dass eine breite Einsetzbarkeit der Fachkräfte problematisch ist. Hinzu kommt, dass Ausbildungsberufe aus dem Laborbereich eine breitere Bandbreite haben und bevorzugt werden. Aufgabenvielfalt, Handlungsspielräume und komplexe, variable Arbeitsabläufe sind vorhanden, aber nicht sehr ausgeprägt. Die Beschulung erfolgt aufgrund der geringen Zahl an Auszubildenden nur in Verbindung mit anderen Berufen. Die Ausbildung ist geeignet für Personen mit unterschiedlichen Schulabschlüssen und unterschiedlichen Alters.</p>
<p>Edelsteinfasser/-in</p>	<p>Das Angebot an betrieblichen Ausbildungsplätzen ist seit einigen Jahren konstant gering, mit Spitzen in 2008 und 2011, und regional eingeschränkt. Die Qualifikationen sind auf dem Arbeitsmarkt nur begrenzt nachgefragt. Ein Bedarf ist in der Regel dann gegeben, wenn vorhandene Fachkräfte die Altersgrenze erreicht haben. Bei Eignung, Können und Wollen werden die Auszubildenden nach Ausbildungsende übernommen. Der Arbeitsplatz ist relativ sicher. Das Einkommen ist verhältnismäßig niedrig. Es gibt keine große Fluktuation zu anderen Unternehmen. Wenn eine Veränderung vorgenommen wird - in der Regel die Selbständigkeit -, dann um eine bessere Entlohnung zu erreichen. Ansonsten sind Entwicklungsmöglichkeiten und Beschäftigungsperspektiven zum Aufstieg mit höherem Einkommen eher gering. Der Ausbildungsberuf ist nicht so breit angelegt, um eine Vielzahl von Beschäftigungsoptionen zu erschließen. Die vermittelten Qualifikationen sind sehr speziell, so dass eine breite Einsetzbarkeit der Fachkräfte problematisch ist. Aufgabenvielfalt, Handlungsspielräume und komplexe, variable Arbeitsabläufe sind nicht sehr ausgeprägt. Die Beschulung erfolgt aufgrund der geringen Zahl an Auszubildenden nur</p>

	<p>in Verbindung mit anderen Berufen. Es gibt keine eigene Meisterprüfungsordnung (MPO). Die Prüfung erfolgt nach der Prüfungsordnung für Goldschmiede/-schmiedinnen. Die Ausbildung ist geeignet für Personen mit unterschiedlichen Schulabschlüssen und unterschiedlichen Alters.</p>
Edelsteingraveur/-in	<p>Das Angebot an betrieblichen Ausbildungsplätzen ist seit einigen Jahren erheblich reduziert; es werden so gut wie keine Auszubildenden mehr eingestellt. Die Qualifikationen sind auf dem Arbeitsmarkt derzeit nur wenig nachgefragt. Ein Bedarf ist in der Regel dann gegeben, wenn vorhandene Fachkräfte die Altersgrenze erreicht haben. Bei Eignung, Können und Wollen werden die Auszubildenden nach Ausbildungsende übernommen. Der Arbeitsplatz ist relativ sicher. Das Einkommen ist verhältnismäßig niedrig. Es gibt keine große Fluktuation zu anderen Unternehmen. Wenn eine Veränderung vorgenommen wird - in der Regel die Selbständigkeit -, dann um eine bessere Entlohnung zu erreichen. Ansonsten sind Entwicklungsmöglichkeiten und Beschäftigungsperspektiven zum Aufstieg mit höherem Einkommen eher gering. Der Ausbildungsberuf ist nicht so breit angelegt, um eine Vielzahl von Beschäftigungsoptionen zu erschließen. Die vermittelten Qualifikationen sind sehr speziell, so dass eine breite Einsetzbarkeit der Fachkräfte problematisch ist. Aufgabenvielfalt, Handlungsspielräume und komplexe, variable Arbeitsabläufe sind vorhanden, aber nicht sehr ausgeprägt. Die Beschulung erfolgt aufgrund der geringen Zahl an Auszubildenden nur in Verbindung mit anderen Berufen. Die Meisterprüfung zum/zur Edelsteingraveur/-in ist möglich. Die Ausbildung ist geeignet für Personen mit unterschiedlichen Schulabschlüssen und unterschiedlichen Alters.</p>
Edelsteinschleifer/-in	<p>Das Angebot an betrieblichen Ausbildungsplätzen ist seit einigen Jahren konstant gering, mit einer Erhöhung der Neuabschlüsse in 2012 und 2014. Die Ausbildungsplätze sind regional angeboten. Ein Bedarf ist in der Regel dann gegeben, wenn vorhandene Fachkräfte die Altersgrenze erreicht haben. Bei Eignung, Können und Wollen werden die Auszubildenden nach Ausbildungsende übernommen. Der Arbeitsplatz ist relativ sicher. Das Einkommen ist verhältnismäßig niedrig. Es gibt keine große Fluktuation zu anderen Unternehmen. Wenn eine Veränderung vorgenommen wird - in der Regel die Selbständigkeit -, dann um eine bessere Entlohnung zu erreichen. Ansonsten sind Entwicklungsmöglichkeiten und Beschäftigungsperspektiven zum Aufstieg mit höherem Einkommen eher gering. Der Ausbildungsberuf ist nicht so breit angelegt, um eine Vielzahl von Beschäftigungsoptionen zu erschließen. Die vermittelten Qualifikationen sind sehr speziell und zum Teil betriebsspezifisch (abhängig von Edelsteinarten), so dass eine breite Einsetzbarkeit der Fachkräfte problematisch ist. Aufgabenvielfalt, Handlungsspielräume und komplexe, variable Arbeitsabläufe sind vorhanden, aber nicht sehr ausgeprägt. Die Beschulung erfolgt aufgrund der geringen Zahl an Auszubildenden nur in Verbindung mit anderen Berufen. Die Meisterprüfung zum Edelsteinschleifer und zur Edelsteinschleiferin ist möglich. Die Ausbildung ist geeignet für Personen mit unterschiedlichen Schulabschlüssen und unterschiedlichen Alters.</p>
Feinpolierer/-in	<p>Das Angebot an betrieblichen Ausbildungsplätzen ist seit Jahren konstant gering und regional begrenzt. Ausbildungsinhalte sind in der Regel an die Besonderheiten des jeweiligen Betriebes angepasst. Die</p>

	<p>Auszubildenden werden nach Ausbildungsende in der Regel übernommen. Der Arbeitsplatz ist relativ sicher. Das Einkommen ist niedrig. Keine große Fluktuation zu anderen Unternehmen. Der Ausbildungsberuf ist nicht breit genug angelegt, um eine Vielzahl von Beschäftigungsoptionen zu erschließen. Entwicklungsmöglichkeiten zum Aufstieg mit höherem Einkommen sind gering. Ein Fachkräftebedarf besteht nicht in der gesamten Branche sondern nur bei wenigen Betrieben. Eine dauerhafte Verwendung bzw. Einsatzmöglichkeit in einer sich wandelnden Arbeitswelt ist fraglich. Aufgabenvielfalt und Handlungsspielräume sind nicht sehr ausgeprägt; komplexe und variable Arbeitsabläufe und Tätigkeiten nur gering vorhanden. Ein Handlungsbezug zu Arbeits- und Geschäftsprozessen ist schwer auszumachen. Die geringe Zahl von Ausbildungsverhältnissen erschwert eine sinnvolle Beschulung; sie ist nur in Verbindung mit anderen Berufen möglich. Die Ausbildung ist geeignet für Personen mit unterschiedlichen Schulabschlüssen und unterschiedlichen Alters.</p>
Goldschmied/-in	<p>Das Angebot an betrieblichen Ausbildungsplätzen liegt seit Jahren im dreistelligen Bereich, wenn auch in den zurückliegenden Jahren leicht rückläufig. Die Auszubildenden haben überwiegend einen höheren Bildungsabschluss. Sie werden nach Ausbildungsende bei Eignung, Können und Wollen in der Regel übernommen. Ein nicht unerheblicher Teil von ihnen beginnt nach Ausbildungsende ein Studium. Der Arbeitsplatz ist relativ sicher. Die Beschulung erfolgt in eigenen Goldschmiedeklassen. Beschäftigungsmöglichkeiten in anderen Bereichen und Branchen sowie Entwicklungsperspektiven sind gegeben. Der Ausbildungsberuf vereint vielfältigere Arbeitsaufgaben und Qualifikationen, so dass breitere berufliche Perspektiven gegeben sind. Von einer dauerhaften Verwendung bzw. Einsatzmöglichkeit in einer sich wandelnden Arbeitswelt kann ausgegangen werden. Aufgabenvielfalt und Handlungsspielräume sind vorhanden; ebenso, allerdings betriebsabhängig, komplexe und variable Arbeitsabläufe und Tätigkeiten. Die Meisterprüfung zum/zur Goldschmied/-in ist möglich. Die Ausbildung ist geeignet für Personen mit unterschiedlichen Schulabschlüssen und unterschiedlichen Alters.</p>
Silberschmied/-in	<p>Das Angebot an betrieblichen Ausbildungsplätzen ist seit Jahren konstant gering, mit einer Erhöhung im Jahr 2013. Bei Eignung, Können und Wollen werden die Auszubildenden nach Ausbildungsende übernommen. Der Arbeitsplatz ist relativ sicher. Es gibt keine große Fluktuation zu anderen Unternehmen. Aufgabenvielfalt und Handlungsspielräume sind in gewissem Umfang vorhanden. Beschäftigungsmöglichkeiten in anderen Bereichen und Branchen sind problematisch, da die Ausbildung teilweise sehr betriebsspezifisch und auftragsbezogen ist. Der Ausbildungsberuf ist nicht so breit angelegt, um eine Vielzahl von Beschäftigungsoptionen zu erschließen. Aufgrund der wenigen Neuabschlüsse und der geringen Anzahl von Ausbildungsverhältnissen erfolgt die Beschulung gemeinsam mit den Goldschmieden/-schmiedinnen. Die Meisterprüfung zum/zur Silberschmied/-in ist möglich. Die Ausbildung ist geeignet für Personen mit unterschiedlichen Schulabschlüssen und unterschiedlichen Alters.</p>
Vorpolierer/-in	<p>Für diesen Ausbildungsberuf ist kein betrieblicher Bedarf auszumachen.</p>
Werkgehilfe/-gehilfin	<p>Das Angebot an betrieblichen Ausbildungsplätzen ist seit Jahren</p>

Schmuckwarenindustrie, Taschen- und Armbanduhr	wechselhaft von Null bis sechs Auszubildende und regional eng begrenzt. Ein Fachkräftebedarf besteht nur bei wenigen Betrieben. Die Ausbildungsinhalte sind in der Regel an die Besonderheiten des jeweiligen Betriebes angepasst. Die Auszubildenden werden nach Ausbildungsende bei Eignung, Können und Wollen in der Regel übernommen. Der Arbeitsplatz ist relativ sicher. Das Einkommen ist niedrig. Keine große Fluktuation zu anderen Unternehmen. Der Ausbildungsberuf ist nicht breit genug angelegt, um eine Vielzahl von Beschäftigungsoptionen zu erschließen. Die Aufgaben beinhalten zwar breitere Qualifikationen; sind aber in der Regel betriebsspezifisch, so dass Beschäftigungsmöglichkeiten in anderen Bereichen und Branchen und Entwicklungsperspektiven fraglich sind. Eine dauerhafte Verwendung bzw. Einsatzmöglichkeit in einer sich wandelnden Arbeitswelt ist fraglich. Aufgabenvielfalt und Handlungsspielräume sind in gewissem Umfang erkennbar. Die Möglichkeiten, qualifizierte berufliche Tätigkeiten mit höherem Einkommen zu erzielen, sind gering. Die wenigen Neuabschlüsse und die geringe Zahl von Ausbildungsverhältnissen erschweren eine sinnvolle Beschulung; sie ist nur in Verbindung mit anderen Berufen möglich. Die Ausbildung ist geeignet für Personen mit unterschiedlichen Schulabschlüssen und unterschiedlichen Alters.
---	---

Neben den am Anfang des Kapitels aufgeführten Kriterien und Maßstäbe wird folgende Checkliste für die Anerkennung von Berufen nach BBiG und HwO empfohlen:

Tabelle 5: Checkliste für die Anerkennung von Berufen

1. neue Tätigkeit	Ist die Tätigkeit, für die qualifiziert werden soll, durch einen bestehenden Ausbildungsberuf noch nicht abgedeckt bzw. existiert noch kein Ausbildungsgang, in dem die vorgeschlagenen Qualifikationen in der erforderlichen Kombination überwiegend enthalten sind?
2. breite Qualifizierung	Bietet die Berufsausbildung sowohl ein breites Spektrum berufstypischer Tätigkeiten als auch eine Grundlage für berufliche Weiterentwicklung?
3. ausreichender Bedarf	Ist der – einzelbetriebsunabhängige – Qualifikationsbedarf der Wirtschaft ausreichend groß und nachvollziehbar quantifizierbar, so dass auch eine sinnvolle Beschulung möglich ist?
4. Ausbildungsdauer	Ist die Vermittlung der Qualifikationen in mindestens zwei und in höchstens drei Jahren möglich?
5. Beschäftigungsperspektive	Bestehen für Absolventen der Ausbildung auch bei veränderten Anforderungen auf dem Arbeitsmarkt ausreichende Beschäftigungsmöglichkeiten?
6. geeignet für Jugendliche	Eignet sich die Ausbildung für jugendliche Schulabgänger unter 18 Jahren?

Quelle: BMBF/BMWi 2007, S. 5: Checkliste zur Anerkennung von Ausbildungsberufen

Zur Checkliste wird der Hinweis gegeben, dass für die Schaffung eines neuen Ausbildungsberufes grundsätzlich alle Fragen mit „ja“ zu beantworten sind und für Abweichungen in Ausnahmefällen wichtige Gründe vorliegen müssen.

Bezogen auf die evaluierten Ausbildungsberufe werden die anfangs genannten Kriterien und die Punkte der Checkliste wie folgt beantwortet (Tab. 3), wobei auf Punkt 1 der Checkliste nicht eingegangen wird, da es sich nicht um neue Ausbildungsberufe handelt und sich weitere Erläuterungen in Kapitel 4 finden.

Tabelle 6: Beantwortung der Fragen zur Checkliste

Ausbildungsberuf	Pkt. 2	Pkt. 3	Pkt. 4	Pkt. 5	Pkt. 6
Diamantschleifer/-in	Nicht eindeutig mit ja zu beantworten, da berufstypische Arbeiten sich eher auf einzelne Produkte, Techniken oder Spezialgebiete begrenzen; Meisterprüfung ist möglich	Nein	Ja	Nur eingeschränkt mit ja zu beantworten, da regional begrenzt und einzelbetriebsabhängig	Ja
Edelmetallprüfer/-in	Nein	Nein	Ja	Eher nein, da keine große Nachfrage	Ja
Edelsteinfasser/-in	Nur bedingt mit ja zu beantworten, da berufstypische Arbeiten sich eher auf Einzelprodukte, Techniken und Spezialgebiete begrenzen; Meisterprüfung ist möglich	Nein	Ja	Problematisch, da Qualifikationsbedarf sehr spezifisch und eher regional begrenzt	Ja
Edelsteingraueur/-in	Nur bedingt mit ja zu beantworten, da berufstypische Arbeiten sich eher auf Einzelprodukte, Techniken oder Spezialgebiete begrenzen; Meisterprüfung ist möglich	Nein	Ja	Nur bedingt mit ja zu beantworten, da eng auftragsbezogen und regional begrenzt	Ja
Edelsteinschleifer/-in	Nur bedingt mit ja zu beantworten, da berufstypische Arbeiten sich eher auf Einzelprodukte, Techniken oder Spezialgebiete begrenzen; Meisterprüfung ist möglich	Nein	Ja	Problematisch, da eng auftragsbezogen und regional begrenzt	Ja
Feinpolierer/-in	Nein	Nein	Ja	Nein	Ja
Goldschmied/-in	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
Silberschmied/-in	Nur eingeschränkt mit ja zu beantworten, da zum Teil sehr auftrags- und betriebsbezogen; Meisterprüfung	Nur eingeschränkt mit ja zu beantworten, da Bedarf gering	Ja	Nur bedingt mit ja zu beantworten, Beschäftigungs- und Einsatzmöglichkeiten begrenzt	Ja
Vorpolierer/-in	Für diesen Ausbildungsberuf ist kein Bedarf auszumachen				
Werkgehilfe/-gehilfin	Nein	Nein	Ja	Nein	Ja

3.5 Vollzeitschulische Bildungsgänge und Weiterbildungen

Vor allem Goldschmiede/-schmiedinnen werden nicht nur dual, sondern auch vollzeitschulisch ausgebildet.² Nach Ende der vollzeitschulischen Ausbildung beginnen die Absolventen/Absolventinnen häufig ein Studium oder werden von Betrieben übernommen. Die wenigsten machen sich selbständig.

² Die nachfolgenden Aufzählungen erheben keinen Anspruch auf Vollständigkeit.

So bieten neben der staatlichen Zeichenakademie Hanau (Goldschmiede/-schmiedinnen, Silberschmiede/-schmiedinnen, Edelsteinfasser/-innen und Edelsteingraveure/-graveurinnen) auch die Meisterschule für Handwerker in Kaiserslautern (Goldschmiede), die staatliche Berufsschule für Glas und Schmuck in Kaufbeuren Neugablonz (Goldschmiede und Silberschmiede), die Goldschmiedeschule mit Uhrmacherschule Pforzheim (Goldschmiede) vollzeitschulische Bildungsgänge an. Die Bildungsgänge in Hanau und Kaiserslautern sind Ausbildungsgänge gemäß BBiG³ mit Rechtsverordnung nach § 50 Abs. 1 BBiG/§ 40 Abs. 1 HWO.

Das Oberstufenzentrum Informations- und Medizintechnik (OSZIMT) in Berlin-Neukölln, das Berufskolleg Ost der Stadt Essen sowie die staatliche berufsbildende Schule in Arnstadt bieten keine vollzeitschulische Ausbildung mehr an.

Landesrechtlich geregelte schulische Berufsbildungsgänge mit einer Ausbildungsdauer von 24 bis 36 Monaten werden unter bestimmten Voraussetzungen in verschiedenen Bundesländern angeboten (ZÖLLER, 2015, S. 49ff). So zum Beispiel Formgeber/-in für Schmuck und Gerät, Designer/-in – angewandte Formgebung, Schmuck/Gerät, staatlich geprüfter gestaltungstechnischer Assistent oder staatlich geprüfte gestaltungstechnische Assistentin mit Schwerpunkt Produktionsdesign, staatlich geprüfter Designer oder staatlich geprüfte Designerin mit Schwerpunkt angewandte Formgebung, Schmuck und Gerät.

Am dreijährigen Berufskolleg für Design, Schmuck und Gerät (3BKDSG) in Schwäbisch Gmünd besteht nach erfolgreichem Abschluss des Berufskollegs die Möglichkeit, nach einer ein- bzw. anderthalbjährigen Anschlusslehre vor einem Prüfungsausschuss der Handwerks- oder der Industrie- und Handelskammer die Gesellen- oder Facharbeiterprüfung abzulegen. Eine weitere Option ist die Fachschule für Gestaltung, Schmuck und Gerät oder das Studium an einer Fachhochschule für Gestaltung, sofern die Fachhochschulreife oder allgemeine Hochschulreife nachgewiesen wird. Hier ist es auch möglich, nach erfolgreichem Abschluss z. B. im Ausbildungsberuf Goldschmied/-in oder Silberschmied/-in die Fachschule für Gestaltung, Schmuck und Gerät (FGSG) zu besuchen und ggf. die Meisterprüfung abzulegen.

Die Europäische Akademie der Juweliere, Gold- und Silberschmiede Fortbildungszentrum (FBZ) Ahlen bietet zahlreiche Seminare im Schmuckbereich an: z. B. Edelsteine fassen, Handgravieren, Silberschmieden und Treiben, Emaillieren, Verschlusstechniken, Ketten von Hand fertigen, Schmuckgestalten, Edelmetalltesten, Restauration im Gold- und Silberschmiedehandwerk. Möglichkeiten zur Förderung mit Bildungsschecks, Bildungsprämien und Prämiengutscheinen sind möglich.

Die Handwerkskammer Bildungszentrum Münster (HBZ) bietet eine fünf- und sechsmonatige Weiterbildung zum/zur Schmuck- und Edelsteinfasser/-in an. Zulassungsvoraussetzungen

³ BBiG = Berufsbildungsgesetz; HWO = Handwerksordnung

sind eine abgeschlossene Berufsausbildung im Goldschmiedehandwerk oder ein vergleichbarer Abschluss.

Das Unternehmen Euro Brasil Import KG bietet diverse ein- und zweitägige Kurse zur Steinbearbeitung an, in denen Schleifen, Bohren, Sägen, Gestalten und Facettieren erlernt werden können.

Die Deutsche Gemmologische Gesellschaft eV (DgemG) bietet eine Folge von elf einwöchigen Seminaren mit den Schwerpunkten praktische Edelsteinbestimmung und Echtheitsprüfung, Diamantenkunde und Perlen- und Zuchtperlenarten an.

An der Hochschule Trier, Campus Idar-Oberstein, kann in der Fachrichtung Edelstein und Schmuck der Bachelor oder Master of Fine Arts (MFA) erworben werden. Auch Schmuckgestalter ohne Bachelor können einen MFA-Abschluss erwerben. Voraussetzungen sind eine abgeschlossene qualifizierte Berufsausbildung und mindestens drei Jahre Berufspraxis.

4. Darstellungen zu den einzelnen Berufen

Die aufgeführten statistischen Daten betreffen die Neuabschlüsse zu den Ausbildungsberufen auf der Grundlage der BIBB-Erhebung zum 30. 09.⁴ der letzten zehn Jahre (2004 bis 2014). Andere aufgeführte Daten sind der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder entnommen⁵. Ausführungen hierzu beziehen sich auf Zahlen der Jahre 2004 bis 2013. Aus Datenschutzgründen werden die Daten gerundet abgebildet (Vielfaches von Drei). Das bedeutet, dass bei der Angabe „0“ höchstens ein Neuabschluss vorliegen kann. Bei einigen Berufen ist es durch die Rundungen nicht möglich, genaue Zahlen zum Schulabschluss und zur Verteilung der Geschlechter anzugeben. Die Zugehörigkeit der Berufe zum industriellen und/oder handwerklichen Bereich ist Kapitel 1 zu entnehmen⁶. Aufgrund der geringen Zahlen ist eine Zuordnung der Auszubildenden in Industrie und Handwerk nicht immer machbar.

In einem zweiten Schritt werden die Interviewergebnisse zum jeweiligen Ausbildungsberuf zusammengefasst wiedergegeben.

In einem dritten Schritt wird entsprechend der Weisung vom 27. Januar 2014 auf Schnittmengen zwischen den Berufen hingewiesen. Schnittmengen der Berufe sind in den Synopsen in den Anlagen 1, 2 und 3 markiert.

⁴ Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung, **Erhebung zum 30.09.** Absolutwerte sind aus Datenschutzgründen jeweils auf ein Vielfaches von 3 gerundet; der Insgesamtwert kann deshalb von der Summe der Einzelwerte abweichen

⁵ Quelle: „Datensystem Auszubildende“ des BIBB auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder (**Erhebung zum 31.12.**). Absolutwerte sind aus Datenschutzgründen jeweils auf ein Vielfaches von 3 gerundet; der Insgesamtwert kann deshalb von der Summe der Einzelwerte abweichen.

⁶ IH = Industrie und Handel; HW = Handwerk

In einem vierten Schritt sind Handlungsalternativen für jeden Beruf formuliert. Die in den Anlagen 4 und 5 abgebildeten Grafiken wurden in der zweiten Sitzung der Sachverständigen vorgestellt und diskutiert. Die Ergebnisse fließen in die Ausführungen zu den Handlungsalternativen mit ein. Anzumerken ist, dass bei der Entscheidung für eine Handlungsalternative bei den evaluierten Ausbildungsberufen die bisherigen Qualifikationen überprüft und ggfs. neu bewertet werden sollten, angepasst an heutige Anforderungen und Gegebenheiten.

Die Reform des BBiG 2005 hat den Entwicklungen Rechnung getragen, unter Beibehaltung des Berufsprinzips Ausbildungsberufe stärker in gemeinsame Grund- und Basisqualifikationen bzw. Berufsgruppen oder Berufsfamilien zusammenzufassen und durch eine sich anschließende Spezialisierung weiter zu flexibilisieren. Ziel der Bildung von Berufsgruppen ist es, durch größere Berufsflexibilität und weniger berufliche Sackgassen mehr Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu eröffnen (BRETSCHNEIDER u. a., 2010). „Bei der Neuordnung von Ausbildungsberufen sollten bestimmte Gestaltungsgrundsätze berücksichtigt werden. Hierzu gehören unter anderem die Vermittlung der Inhalte eines möglichst breiten, arbeitsmarktrelevanten Berufsbilds, die Option auf den Erwerb von Zusatzqualifikationen und die Offenheit neugeordneter Berufe für die möglichst enge Verzahnung von Aus- und Weiterbildung“ (BRETSCHNEIDER u. a., 2010, S. 5). Bei allen Überlegungen sind die Arbeitsmarkttauglichkeit der Auszubildenden und die Ausbildungsfähigkeit der Betriebe abzuwägen und zu berücksichtigen. „Einerseits sollen möglichst viele Betriebe in die Lage versetzt werden, passgenau für den eigenen Bedarf auszubilden, andererseits ist die Mobilität der ausgebildeten Fachkräfte auf dem Arbeitsmarkt sicherzustellen“ um ihnen einen späteren Betriebs- oder ggfs. sogar Branchenwechsel zu ermöglichen (SCHWARZ u. a., 2015). Verstärkt haben Wahl- und Zusatzqualifikationen Eingang in neue und modernisierte Ausbildungsordnung gefunden. Zusatzqualifikationen sind als Instrument der Differenzierung und Flexibilisierung zu verstehen, die das jeweilige Profil horizontal oder vertikal erweitern und vertiefen können. Sie vermitteln Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten, die über ein Berufsprofil hinausgehen. Da der Erwerb optional ist, werden sie gesondert geprüft bzw. zertifiziert.

Die verschiedenen Strukturmodelle mit ihren Kombinationen und Erläuterungen dazu sind den Anlagen 6 und 7 zu entnehmen (aus SCHWARZ u. a., 2015).

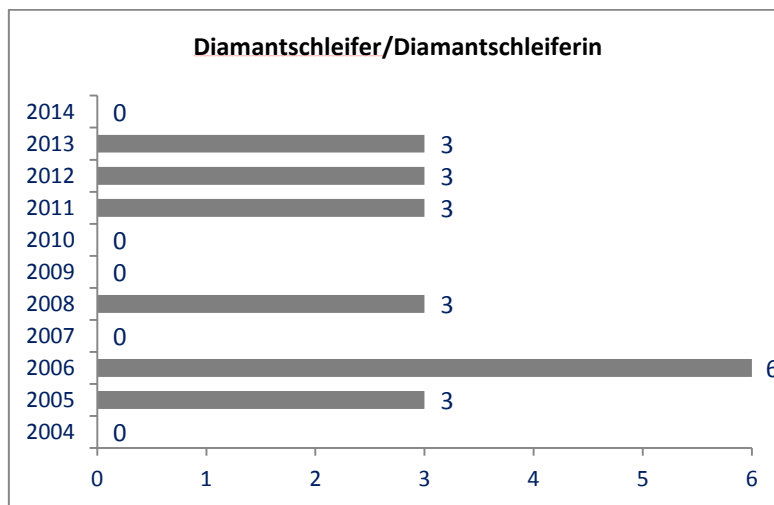
Sowohl in den Interviews als auch in den Sachverständigensitzungen wurde erkennbar, dass bestimmte Qualifikationen erhalten bleiben müssen und sollten. Dabei ging es nicht vorrangig um die Berufe als solche, sondern um spezielle Qualifikationen, die in der Branche - wenn auch im Vergleich zu früheren Jahren erheblich reduziert - benötigt werden.

4.1 Ausbildungsberuf Diamantschleifer/Diamantschleiferin

4.1.1 Statistische Daten und regionale Verteilung

Der folgenden Grafik 1 können die Neuabschlüsse im Ausbildungsberuf Diamantschleifer/-in zum 30. 09. entnommen werden. Die danach folgenden Ausführungen in diesem Kapitel beziehen sich auf Daten der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31.12.) für das Jahr 2013 und gemittelt für den Zeitraum 2004 bis 2013.

Grafik 1: Neuabschlüsse Diamantschleifer und Diamantschleiferin



Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung, Erhebung zum 30.09.

In 2013 waren insgesamt sechs Ausbildungsverträge registriert. Je drei Auszubildende verteilten sich auf Bayern und Rheinland Pfalz.

Der Ausbildungsberuf wird überwiegend von männlichen Auszubildenden absolviert. Die Schulabschlüsse verteilen sich auf Haupt- und Realschüler/-innen.

Ausbildungs- und Arbeitsplätze werden überwiegend regional angeboten.

Die Auszubildenden werden gemeinsam mit den anderen evaluierten Ausbildungsberufen an der berufsbildenden Schule Technik in Idar-Oberstein beschult.

4.1.2 Interviewergebnisse

Die Befragten gehen davon aus, dass in nächster Zeit nicht mit einem Anstieg der Auszubildendenzahlen zu rechnen ist, da kein weiterer Bedarf besteht. Vor allem im Bereich der Industriediamanten haben Maschinen Einzug gehalten: „80 % sind Industrieware, 20 % Schmuckware“. Der Bereich der Industriediamanten wird eher dem Feld Metall zugeordnet. Für einige der Befragten ist die Ausbildung zu aufwendig und zu teuer, vor allem vor dem Hintergrund, dass ausgebildete Diamantschleifer/-innen mit besserer Bezahlung abgeworben werden, auch in andere Länder. Diamantschleifer/-innen aus Russland und Armenien werden als sehr gut ausgebildet eingeschätzt und bei Bedarf eingestellt. Hingewiesen wird auch

auf die immer besser werdende Qualifikation von Diamantschleifern/-schleiferinnen aus Indien.

Betont wird, dass es gut zehn Jahre brauche, um im Diamantschleifen gut zu sein.

Eine Meisterprüfung im Diamantschleifen zu absolvieren erfolgt auf der Meisterprüfungsordnung Edelsteinschleifer/-in mit Zusatz „im Bereich Diamanten“.

Wenn eine Zusammenlegung der Berufe Diamantschleifer/-in und Edelsteinschleifer/-in abgelehnt wird, dann mit der Begründung, dass die Materialien verschieden seien und sich die Bearbeitungsmethoden erheblich unterscheiden würden. *„Der Diamant ist hart und man muss sich am Wuchs des Steines orientieren. Das muss der Edelsteinschleifer nicht“.*

4.1.3 Schnittmengen und Handlungsalternativen

Übereinstimmende Inhalte des Ausbildungsberufes Diamantschleifer/-in lassen sich sowohl mit dem/der Edelsteinschleifer/-in als auch dem/der Edelsteingraveur/-in finden; vereinzelt auch mit dem/der Edelsteinfasser/-in (siehe Anlage 2). Im Schwerpunkt Industriediamanten ist die maschinelle Bearbeitung hervorgehoben.

Handlungsalternativen:

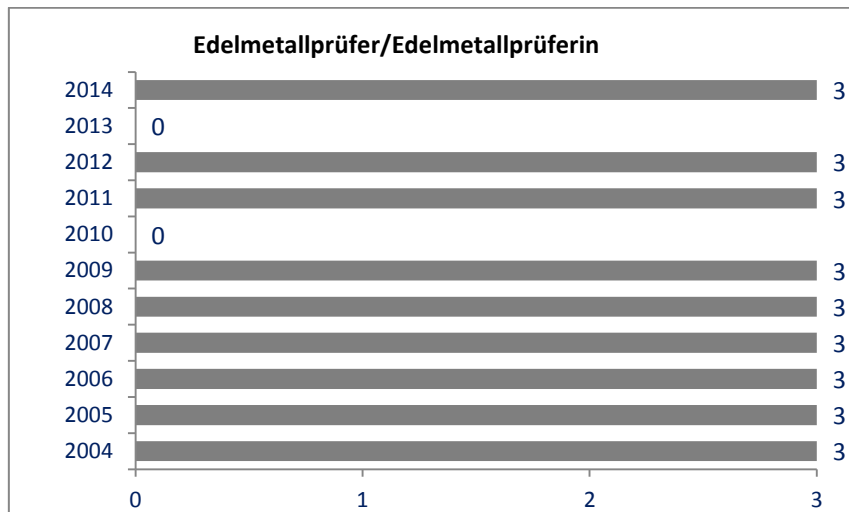
- Neuordnung und Modernisierung des Ausbildungsberufes
Ob eine Neuordnung/Modernisierung des Ausbildungsberufes - auch aufgrund der in den letzten Jahren geringen Neuabschlüsse - die Zukunftsfähigkeit steigert, ist fraglich.
- Zusammenlegung zu einer Verordnung mit anderen Ausbildungsberufen
Da der Ausbildungsberuf Gemeinsamkeiten mit dem/der Edelsteinschleifer/-in und dem/der Edelsteingraveur/-in aufweist, wäre eine Zusammenlegung mit diesen Ausbildungsberufen zukunftssträchtiger (analog z. B. der Verordnungen über die Berufsausbildung in der Geoinformationstechnologie oder im Bereich der Informations- und Telekommunikationstechnik). Damit könnten eventuell noch benötigte Qualifikationen, angepasst an neue Anforderungen und veränderte Vorgaben bei Ausbildungsordnungen, erhalten bleiben. Verschiedene Differenzierungen innerhalb des Ausbildungsberufes wären bei Bedarf möglich.
- Zusammenschluss zu einem (gemeinsamen) Beruf mit neuem Namen
Angesichts der Gemeinsamkeiten und aufgrund der niedrigen Auszubildendenzahlen wäre zu überlegen, den Beruf mit dem/der Edelsteingraveur/-in und dem/der Edelsteinschleifer/-in zu einem gemeinsamen Beruf mit neuem Namen zusammenzufassen. Der neue Beruf könnte je nach Bedarf und Anforderungen differenzieren, z. B. durch Schwerpunkte, Wahl- oder Zusatzqualifikationen. Auch hier blieben benötigte Qualifikationen erhalten.

4.2 Ausbildungsberuf Edelmetallprüfer/Edelmetallprüferin

4.2.1 Statistische Daten und regionale Verteilung

Der folgenden Grafik 2 können die Neuabschlüsse im Ausbildungsberuf Edelmetallprüfer/-in zum 30. 09. entnommen werden. Die danach folgenden Ausführungen in diesem Kapitel beziehen sich auf Daten der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31.12.) für das Jahr 2013 und gemittelt für den Zeitraum 2004 bis 2013.

Grafik 2: Neuabschlüsse Edelmetallprüfer und Edelmetallprüferin



Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung, Erhebung zum 30.09.

In 2013 waren insgesamt drei Ausbildungsverträge in Baden-Württemberg registriert.

Die Verteilung von männlichen und weiblichen Auszubildenden ist ausgewogen.

Die Auszubildenden haben überwiegend einen Realschulabschluss.

Beim Ausbildungsberuf Edelmetallprüfer/-in zeigt sich ein geringes Angebot an überwiegend regionalen Ausbildungsplätzen.

Die Auszubildenden werden überwiegend mit dem Ausbildungsberuf Oberflächenbeschichter/-in oder mit den anderen evaluierten Ausbildungsberufen an der Goldschmiedeschule mit Uhrmacherschule in Pforzheim beschult. Eine gemeinsame Beschulung mit Chemielaboranten/-laborantinnen erfolgt nicht, da der berufsschulische Standort für den Ausbildungsberuf Karlsruhe ist.

Die Abschlussprüfung erfolgt in einer in Pforzheim ansässigen Firma. Da keine rechtlich verbindliche Prüfungsordnung vorhanden ist, wird die Prüfung angepasst. Sie erfolgt z. B. durch eine Stichprobenanalyse oder Dokimasie (Prüfung eines Stoffes auf seinen Gehalt an Edelmetallen) mit einem dazugehörigen Fachgespräch.

4.2.2 Interviewergebnisse

2009 erstellte das BIBB eine Kurzexpertise zum Ausbildungsberuf Edelmetallprüfer/-in. Dort wurde ausgeführt, dass diese insbesondere in Scheideanstalten arbeiten und überwiegend in Pforzheim und Umgebung ausgebildet werden. Die Ausbildungsabschlüsse waren damals schon konstant. Einen schriftlichen Stoffplan für die Beschulung gab es nicht, die Inhalte wurden zwischen Schule und ausbildenden Betrieben vereinbart, angelehnt an den Rahmenlehrplan der Oberflächenbeschichter/-innen. In der Expertise wurde auf die besondere Nähe zu den Laborberufen hingewiesen. Fazit war, dass der Ausbildungsberuf Edelmetallprüfer/-in in der vorherrschenden Form nicht bestehen bleiben sollte, da die aktuellen Ausbildungsinhalte über das Berufsbild von 1937 hinausgehen würden, aber rechtlich nicht verbindlich seien. Zum anderen wurden Zweifel angeführt, ob der Beruf eine ausreichende Beschäftigungsperspektive bilde. Optionen waren zum einen die Integration in eine Berufsfamilie mit den Laborberufen, allerdings breiter angelegt und nicht fokussiert auf Edelmetalle. Zum anderen wurde die Aufhebung des Ausbildungsberufes und die Schaffung einer Weiterbildungsregelung bzw. einer Zusatzqualifikation nach Abschluss einer einschlägigen Ausbildung oder einschlägiger beruflicher Tätigkeit (wie in der Schweiz) empfohlen.

In der jetzt durchgeführten Evaluierung zeigten sich keine nennenswerten Veränderungen zu 2009. Scheideanstalten bilden so gut wie keine Edelmetallprüfer/-innen aus, sondern bevorzugen Chemielaboranten/-laborantinnen, da ihrer Meinung nach die Ausbildung breiter angelegt ist. Dies zeigen auch Stellenangebote für Edelmetallprüfer/-innen, in denen unter der Suche hauptsächlich chemisch-technische Assistenten/Assistentinnen oder Chemielaboranten/-laborantinnen gesucht werden (BERUFENET).

Die Ausbildungsinhalte des/der Edelmetallprüfers/-prüferin sind immer noch an die Besonderheiten des jeweiligen Betriebes angepasst.

Aufstiegschancen und weitere Beschäftigungsperspektiven sind so gut wie nicht gegeben. Es ist nicht davon auszugehen, dass sich die Zahl der Ausbildungsverhältnisse steigern wird. Eine Zusammenlegung z. B. mit Chemielaboranten/-laborantinnen würde für eine befragte ausbildende Firma bedeuten, keine Ausbildung mehr anbieten zu können; andere Betriebe befürworten eine Zusammenlegung des Ausbildungsberufes mit der Ausbildung der Oberflächenbeschichter/-innen. Eine Zusatzqualifikation, in die Chemieberufe integriert, wird aufgrund der zu geringen Zahl an Auszubildenden nur bedingt als sinnvoll erachtet.

4.2.3 Schnittmengen und Handlungsalternativen

Das Berufsbild Edelmetallprüfer/-in hat – wie schon weiter oben ausgeführt – größere Schnittmengen mit den Laborberufen, allerdings fokussiert der Ausbildungsberuf Edelmetallprüfer/-in stark auf Edelmetalle. Eine Integration in die Berufsfamilie von Chemie-, Biologie- und Lacklaboranten/-laborantinnen wäre mit Anpassungen möglich. Gemeinsamkeiten mit dem Ausbildungsberuf Oberflächenbeschichter/-in sind in begrenztem Umfang vorhanden

(Teile aus den Berufsbildpositionen 9, 11, 17, 18, 20 der Verordnung zum/zur Oberflächenbeschichter/-in).

Handlungsalternativen:

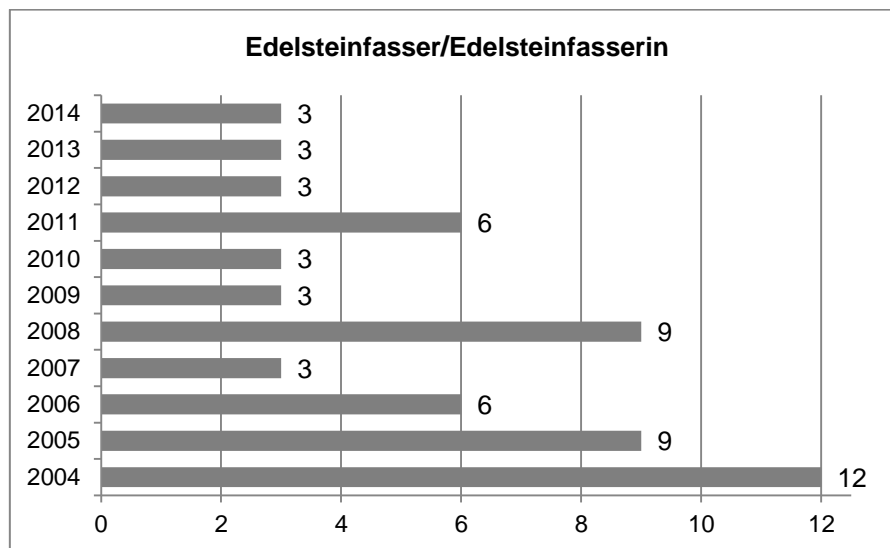
- Integration in den Ausbildungsberuf Chemielaborant/-in
Bei einer solchen Integration, als Wahl- oder Zusatzqualifikation, ist zu prüfen, ob zusätzliche, noch zu definierende Qualifikationen sowohl für den Ausbildungsberuf Chemielaborant/-in als auch für die Betriebe nutzbringend und zielführend sind. Dies insbesondere mit Blick auf die geringen Ausbildungszahlen und Regionalität.
- Integration in den Ausbildungsberuf Oberflächenbeschichter/-in
Bei einer entsprechenden Integration ist zu prüfen, ob zusätzliche, noch zu definierende Qualifikationen sowohl für den Ausbildungsberuf Oberflächenbeschichter/-in als auch für die Betriebe nutzbringend und zielführend sind. Dies insbesondere mit Blick auf die geringen Ausbildungszahlen und Regionalität.
- Weiterbildungsmaßnahme
Eine Weiterbildungsmaßnahme könnte benötigte Qualifikationen abdecken. Da der Beruf vorrangig nur regional ausgebildet wird, wäre zu prüfen, ob die Weiterbildungsmaßnahme bundeseinheitlich oder kammergeregelt, z. B. als Zusatzqualifikation für Chemielaboranten/-laborantinnen oder anderen einschlägigen Berufen, angeboten werden sollte. Die Qualifikationen wären den heutigen Anforderungen entsprechend zu definieren und die Zulassungsvoraussetzungen festzulegen. Ob für eine solche Maßnahme allerdings Bedarf besteht, ist fraglich.
- Aufhebung des Ausbildungsberufes
Aufgrund der geringen Auszubildendenzahlen, der regionalen Begrenztheit und der wenig zukunftssträchtigen Inhalte, die einer den heutigen Anforderungen neuen Überarbeitung bedürfen, wäre über eine Aufhebung des Ausbildungsberufes nachzudenken.

4.3 Ausbildungsberuf Edelsteinfasser/Edelsteinfasserin

4.3.1 Statistische Daten und regionale Verteilung

Der folgenden Grafik 3 können die Neuabschlüsse im Ausbildungsberuf Edelsteinfasser/-in zum 30. 09. entnommen werden. Die danach folgenden Ausführungen in diesem Kapitel beziehen sich auf Daten der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31.12.) für das Jahr 2013 und gemittelt für den Zeitraum 2004 bis 2013.

Grafik 3: Neuabschlüsse Edelsteinfasser und Edelsteinfasserin



Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung, Erhebung zum 30.09.

In 2013 waren insgesamt zwölf Ausbildungsverträge registriert. Drei Auszubildende waren im Handwerk, die übrigen in der Industrie gemeldet. Neun Auszubildende waren in Baden-Württemberg, drei in Rheinland-Pfalz registriert.

Die Ausbildung wird in etwa zu gleichen Teilen von männlichen und weiblichen Auszubildenden absolviert. Überwiegend haben die Auszubildenden einen Realschulabschluss.

Die Auszubildenden werden gemeinsam mit der Klasse der Goldschmiede in der berufsbildenden Schule Technik in Idar-Oberstein beschult; Edelsteinfasser/-innen im Gebiet von Pforzheim in der dortigen Goldschmiedeschule mit Uhrmacherschule.

4.3.2 Interviewergebnisse

Die Auszubildendenzahlen haben sich seit 2004 erheblich reduziert. Seit 2007 zeigen sie sich überwiegend konstant; mit erhöhten Neuabschlüssen in den Jahren 2008 und 2011. Ein nicht unerheblicher Teil der Firmen hat von einer Ausbildung Abstand genommen und gibt ihre Fassarbeiten, vor allem in Spitzenzeiten, an Edelsteinfasser/-innen außer Haus, die in der Regel für mehrere Firmen arbeiten. Andere stellen Edelsteinfasser/-innen ein, die in anderen Firmen ausgebildet wurden.

In einigen Firmen werden die Fassarbeiten von den dort beschäftigten Goldschmieden/-schmiedinnen oder von „angelernten Spezialisten/Spezialistinnen“ verrichtet.

Für bestimmte Fassarten und Produkte gibt es zwischenzeitlich auch Maschinen. Fassarbeiten werden verstärkt mit Mikroskopen durchgeführt.

Es wird bestätigt, dass gelernte Goldschmiede/-schmiedinnen auch Edelsteine fassen können, wenn auch nicht in dem Reifegrad derjenigen, die dies über Jahre gelernt haben.

Für den/die Edelsteinfasser/-in gibt es keine eigene Meisterprüfungsordnung. Nicht ungewöhnlich ist, dass Edelsteinfasser/-innen - vor allem die Selbständigen - eine Ausbildung

zum/zur Goldschmied/in absolviert, sich dann aber auf das Fassen spezialisiert haben. Für das Fassen von Edelsteinen werden diverse Weiterbildungen (s. Kap. 3.4) angeboten. Edelsteinfasser/-innen werden in der Region auch als Schmuck- oder Juwelenfasser/-innen bezeichnet.

Eine Zusammenlegung der Ausbildungsberufe Gold- und Silberschmied/-in und Edelsteinfasser/-in wird mehrheitlich befürwortet. *„Dadurch würden sich auch die Arbeits- und Beschäftigungsmöglichkeiten der Edelsteinfasser erhöhen, da dann weniger regional“*. Aber auch eine Zusatzqualifikation Edelsteinfasser/-in, integriert in den Goldschmiederberuf, wird gutgeheißen.

4.3.3 Schnittmengen und Handlungsalternativen

Die Schnittmengen der Edelsteinfasser/-innen, der Gold- und Silberschmiede/-schmiedinnen zeigen eine hohe Übereinstimmung.

Handlungsalternativen:

- Zusammenlegung zu einer Verordnung mit anderen Ausbildungsberufen
Da der Ausbildungsberuf Gemeinsamkeiten mit dem/der Goldschmied/-schmiedin und Silberschmied-schmiedin aufweist, wäre eine Zusammenlegung mit diesen Ausbildungsberufen zukunftssträftig (analog der Verordnungen über die Berufsausbildung in der Geoinformationstechnologie oder im Bereich der Informations- und Telekommunikationstechnik oder in den industriellen Metallberufen). Mit der Kombination von breit angelegten gemeinsamen Kernqualifikationen und profilgebenden Fachqualifikationen könnten Beruf und benötigte Qualifikationen, angepasst an neue Anforderungen und veränderte Vorgaben bei Ausbildungsordnungen, erhalten bleiben.
- Integration in den Ausbildungsberuf Goldschmied/-in
Eine Integration in den Ausbildungsberuf Goldschmied/-in als Wahl- oder Zusatzqualifikation, wäre denk- und machbar. Hier käme die Fachrichtung Schmuck in Betracht. Qualifikationen, für die ein Bedarf besteht, könnten erhalten werden. Geprüft werden müsste allerdings, ob die benötigten Qualifikationen in einer Wahl- oder Zusatzqualifikation ausreichend vermittelt werden können.
- Verstärkung des Edelsteinfassens im Ausbildungsberuf Goldschmied/-in
Das Edelsteinfassen ist in der derzeit gültigen Ausbildungsordnung enthalten. In einer neuen, modernisierten Ausbildungsordnung Goldschmied/-in wäre zu prüfen, ob die Inhalte des Edelsteinfassens verstärkter mit aufgenommen und vermittelt werden können, so dass ausreichende Qualifizierung erfolgt.
- Neue Fachrichtung im Ausbildungsberuf Goldschmied/-in
Denkbar wäre eine neue Fachrichtung „Edelsteinfassen“ im Ausbildungsberuf Gold-

schmied/-in. Zumal ein nicht unerheblicher Teil sich nach der Goldschmiedeausbildung auf das Fassen spezialisiert.

- Weiterbildungsmaßnahme

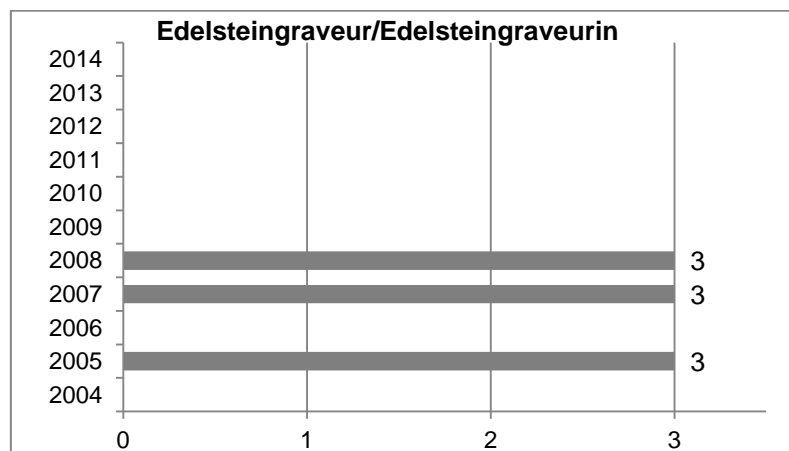
Der Ausbildungsberuf Edelsteinfasser/-in wird vorrangig regional angeboten. Eine kammergeregelte Zusatzqualifikation oder ggfs. auch bundeseinheitliche Weiterbildungsmaßnahme könnte benötigte Qualifikationen erhalten. Auch angesichts der Tatsache, dass gerade für das Edelsteinfassen eine größere Bandbreite von Weiterbildungen vorhanden ist.

4.4 Ausbildungsberuf Edelsteingraveur/Edelsteingraveurin

4.4.1 Statistische Daten und regionale Verteilung

Der folgenden Grafik 4 können die Neuabschlüsse im Ausbildungsberuf Edelsteingraveur/-in zum 30. 09. entnommen werden. Die danach folgenden Ausführungen in diesem Kapitel beziehen sich auf Daten der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31.12.) für das Jahr 2013 und gemittelt für den Zeitraum 2004 bis 2013.

Grafik 4: Neuabschlüsse Edelsteingraveur und Edelsteingraveurin



Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung, Erhebung zum 30. 09.

Seit 2009 sind keine nennenswerten Neuabschlüsse zu verzeichnen.

Auszubildende werden gemeinsam mit den anderen evaluierten Ausbildungsberufen an der berufsbildenden Schule Technik in Idar-Oberstein beschult.

4.4.2 Interviewergebnisse

Auch bei Edelsteingraveuren/-graveurinnen halten Maschinen Einzug. Hochpreisiges wird allerdings nach Auskunft der Interviewpartner/-innen weiterhin von Hand hergestellt. Da sich der Bedarf in Grenzen hält, haben einige Betriebe die Ausbildung eingestellt. Sie beschäfti-

gen Edelsteingraveure/-graveurinnen von außen, die „Arbeitslosen vom Markt“, und bilden diese betriebsspezifisch aus.

Als wichtig wird das Freihandzeichnen erachtet, was die Eignung von Bewerber/-innen einschränkt. „Die Jugendlichen können heute zwar am PC zeichnen, aber nicht mehr von Hand“.

Selbständige Graveurmeister/-innen bilden in der Regel nicht aus, da sie größtenteils spezielle Arbeiten ausführen, die nicht das gesamte Spektrum einer Ausbildung abdecken.

Auch wenn seit Jahren so gut wie keine Ausbildung erfolgt, besteht die Meinung, dass die Qualifikationen erhalten bleiben sollten. Einige Interviewten halten eine Änderung der Ausbildungsordnung nicht für nötig.

4.4.3 Schnittmengen und Handlungsalternativen

Übereinstimmende Inhalte des Ausbildungsberufes Edelsteingraveur/-in lassen sich sowohl mit dem/der Diamantschleifer/-in als auch mit dem/der Edelsteinschleifer/-in finden, vereinzelt auch mit dem/der Edelsteinfasser/-in.

Handlungsalternativen:

- Neuordnung und Modernisierung des Ausbildungsberufes
Aufgrund der in den letzten Jahren geringen Neuabschlüsse und der überwiegend regional angebotenen Ausbildungs- und Arbeitsplätze ist eine Neuordnung / Modernisierung des Ausbildungsberufes nicht angeraten. Die Zukunftsfähigkeit des Ausbildungsberufes ist fraglich.
- Zusammenlegung zu einer Verordnung mit anderen Ausbildungsberufen
Da der Ausbildungsberuf Gemeinsamkeiten mit dem/der Edelsteinschleifer/-in und dem/der Diamantschleifer/-in aufweist, wäre eine Zusammenlegung mit diesen Ausbildungsberufen zu überlegen (analog der Verordnungen über die Berufsausbildung in der Geoinformationstechnologie oder in den industriellen Metallberufen). Damit könnten eventuell noch benötigte Qualifikationen, angepasst an neue Anforderungen und veränderte Vorgaben bei Ausbildungsordnungen, erhalten bleiben. Eine Zusammenlegung könnte bei Bedarf auch verschiedene Differenzierungen innerhalb des Ausbildungsberufes Edelsteingraveur/-in ermöglichen.
- Zusammenschluss zu einem (gemeinsamen) Beruf mit neuem Namen
Da die Ausbildungsberufe Edelsteingraveur/-in und Diamantschleifer/-in nur sehr geringe Neuabschlüsse aufweisen, wäre zu überlegen, beide Berufe - gemeinsam mit dem Ausbildungsberuf Edelsteinschleifer/-in - zu einem vereinten Beruf mit neuem Namen zusammenzufassen. Der gemeinsame Beruf könnte je nach Bedarf und Anforderungen verschiedene Differenzierungen enthalten, z. B. Fachrichtungen, Schwerpunkte, Wahl-

oder Zusatzqualifikationen oder Bereiche. Auch hier blieben eventuell benötigte Qualifikationen erhalten.

- Weiterbildungsmaßnahme

Eine Weiterbildungsmaßnahme könnte benötigte Qualifikationen abdecken. Da der Beruf vorrangig nur regional ausgebildet wird, wäre zu prüfen, ob die Weiterbildungsmaßnahme bundeseinheitlich oder kammergeregelt, z. B. als Zusatzqualifikation angeboten werden sollte. Die Qualifikationen wären den heutigen Anforderungen entsprechend zu definieren und die Zulassungsvoraussetzungen festzulegen. Geprüft werden müsste allerdings, ob die benötigten Qualifikationen in einer angebotenen Weiterbildungsmaßnahme ausreichend vermittelt werden können.

- Aufhebung des Ausbildungsberufes

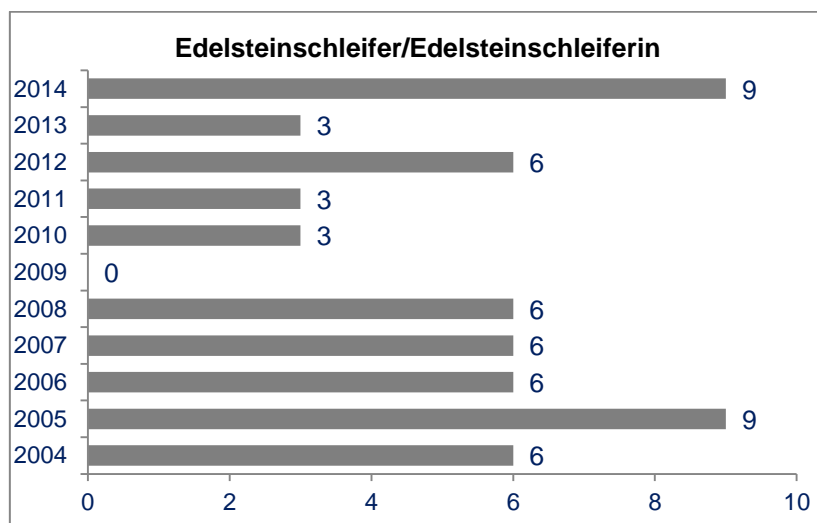
Aufgrund der geringen Auszubildendenzahlen und der regionalen Begrenztheit wäre über eine Aufhebung des Ausbildungsberufes nachzudenken.

4.5 Ausbildungsberuf Edelsteinschleifer/Edelsteinschleiferin

4.5.1 Statistische Daten und regionale Verteilung

Der folgenden Grafik 5 können die Neuabschlüsse im Ausbildungsberuf Edelsteinschleifer/-in zum 30.09. entnommen werden. Die danach folgenden Ausführungen in diesem Kapitel beziehen sich auf Daten der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31.12.) für das Jahr 2013 und gemittelt für den Zeitraum 2004 bis 2013.im

Grafik 5: Neuabschlüsse Edelsteinschleifer und Edelsteinschleiferin



Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung, Erhebung zum 30. 09.

In 2013 waren insgesamt zwölf Ausbildungsverträge registriert. Drei Auszubildende waren im Handwerk gemeldet. Alle Auszubildenden waren in 2013 in Rheinland-Pfalz registriert.

Die Auszubildenden sind überwiegend männlich und haben in der Regel einen Realschulabschluss. Die Ausbildung erfolgt hauptsächlich im industriellen Bereich.

Die Auszubildenden werden gemeinsam mit den anderen evaluierten Ausbildungsberufen an der berufsbildenden Schule Technik in Idar-Oberstein beschult.

4.5.2 Interviewergebnisse

Einige Firmen haben ihren Betrieb automatisiert und bilden deshalb keine Edelsteinschleifer/-innen mehr aus. *„Serienware wird im Ausland hergestellt oder mit Maschinen“*, so eine Aussage. So äußern einige Betriebe, dass die Ausbildung rückständig sei, da sich sowohl die Maschinenteknik als auch die Messmittel verändert haben und andere Qualifikationen erforderlich machen. Perfekt symmetrische Paare und Sets herzustellen ermöglicht - das passende Rohmaterial vorausgesetzt - z. B. ein computergesteuertes Schleif- und Poliersystem, das einen Schliff exakt wiederholt.

Viele gekaufte Steine sind schon geschliffen und werden nur noch weiterverarbeitet (*„aufgepeppt“*), so dass in diesem Bereich nicht mehr ausgebildet wird. *„Gelieferte Rohware wird aufgeschliffen und dann an die Kunden wie Juweliere, Juwelenfasser geliefert“*. Geäußert wird, dass Schleifer heutzutage *„nur noch für Reparaturen und Einzelstücke gebraucht“* werden.

Je nach Edelsteinart wird entweder handwerklich gearbeitet oder aber Maschinen sind die erste Wahl. Das *„technische Schleifen wird kommen, also die CNC-Technik“*, so die Aussage eines Interviewpartners. Darauf hingewiesen wird, dass bei Schleifern/Schleiferinnen heute auch Computerkenntnisse immer mehr erwünscht sind. *„Meiner Meinung nach braucht eine Firma einen Computerfachmann, einen Schlosser, Hilfsarbeiter und zwei Schleifer. Das genügt, um die Arbeit zu machen“*.

Wie beim Edelsteinfassen werden auch Arbeiten zum Edelsteinschleifen nach außen vergeben.

4.5.3 Schnittmengen und Handlungsalternativen

Übereinstimmende Inhalte des Ausbildungsberufes Edelsteinschleifer/-in lassen sich sowohl mit dem/der Diamantschleifer/-in als auch mit dem/der Edelsteingraveur/-in finden; vereinzelt auch mit dem/der Edelsteinfasser/-in.

Handlungsalternativen:

- Neuordnung und Modernisierung des Ausbildungsberufes

Aufgrund der konstant niedrigen, wenn auch in den genannten Jahren etwas gesteigerten, Neuabschlüsse ist eine Neuordnung / Modernisierung des Ausbildungsberufes, mit Blick auf die neuen Vorgaben für Ausbildungsordnungen, gut zu überlegen. Die Zukunftsfähigkeit des Ausbildungsberufes ist offen.

- Zusammenlegung zu einer Verordnung mit anderen Ausbildungsberufen

Da der Ausbildungsberuf Gemeinsamkeiten mit dem/der Diamantschleifer/-in und dem/der Edelsteingraveur/-in aufweist, wäre eine Zusammenlegung mit diesen Ausbildungsberufen zu überlegen (analog der Verordnungen über die Berufsausbildung in der Geoinformationstechnologie oder in den industriellen Metallberufen). Damit könnten eventuell noch benötigte Qualifikationen, angepasst an neue Anforderungen und veränderte Vorgaben bei Ausbildungsordnungen, erhalten bleiben. Eine Zusammenlegung könnte bei Bedarf auch verschiedene Differenzierungen innerhalb des Ausbildungsberufes Edelsteinschleifer/in ermöglichen.

- Zusammenschluss zu einem (gemeinsamen) Beruf mit neuem Namen

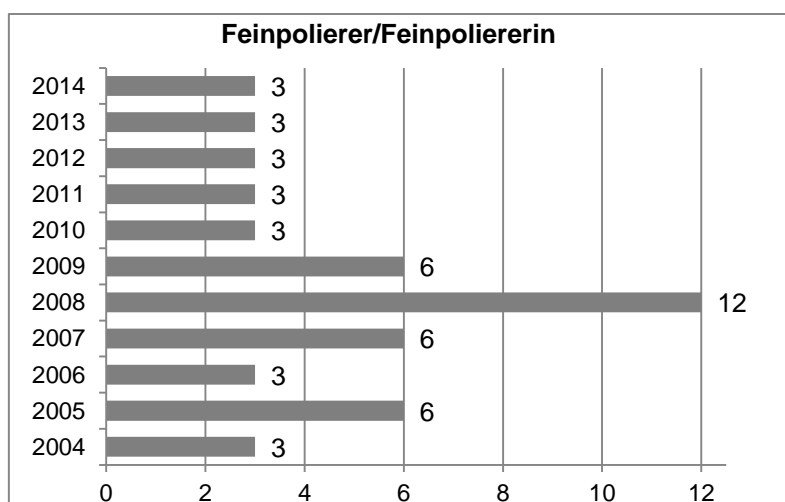
Angesichts der Gemeinsamkeiten und aufgrund der niedrigen Auszubildendenzahlen wäre zu überlegen, den Beruf mit dem/der Edelsteingraveur/-in und dem/der Diamantschleifer/-in zu einem vereinten Beruf mit neuem Namen zusammenzufassen. Der Beruf könnte je nach Bedarf und Anforderungen differenzieren, z. B. durch Fachrichtungen, Schwerpunkte, Wahl- oder Zusatzqualifikationen. Auch hier blieben eventuell benötigte Qualifikationen erhalten.

4.6 Ausbildungsberuf Feinpolierer/Feinpoliererin

4.6.1 Statistische Daten und regionale Verteilung

Der folgenden Grafik 6 können die Neuabschlüsse im Ausbildungsberuf Feinpolierer/-in zum 30. 09. entnommen werden. Die danach folgenden Ausführungen in diesem Kapitel beziehen sich auf Daten der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31.12.) für das Jahr 2013 und gemittelt für den Zeitraum 2004 bis 2013.

Grafik 6: Neuabschlüsse Feinpolierer und Feinpoliererin



Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung, Erhebung zum 30. 09.

In 2013 waren insgesamt neun Ausbildungsverträge registriert. Sechs waren in der Industrie, drei im Handwerk gemeldet. Sie befinden sich je zur Hälfte in Baden-Württemberg und Nordrhein-Westfalen.

Beim Ausbildungsberuf sind beide Geschlechter vertreten. Bis 2009 hatten die männlichen Auszubildenden einen höheren Anteil; in den Folgejahren kehrte sich dieses Verhältnis um. Der Hauptschulabschluss überwiegt.

Die praktische Prüfung beinhaltet das Polieren von zwei Teilen und/oder das Mattieren mit verschiedenen Werkzeugen und die Bearbeitung kombinierter Oberflächen. Dazu gehört ein 15-minütiges Fachgespräch. Die Prüfung findet in der Berufsschule statt.

Die Auszubildenden werden gemeinsam mit den Goldschmieden/-schmiedinnen in der Goldschmiedeschule mit Uhrmacherschule in Pforzheim beschult.

4.6.2 Interviewergebnisse

In der 2008 erstellten Expertise des BIBB zum/zur Feinpolierer/-in wurde konstatiert, dass der professionellen Finish-Bearbeitung des Schmucks eine besondere Bedeutung zukomme, da dieser nur bei entsprechender Qualität verkauft werden könne. Auch wurde angemerkt, dass die Ausbildungsinhalte in der Regel an die Besonderheiten der Betriebe angepasst seien. Der Bedarf des Berufes wurde im hochpreisigen Segment gesehen, in der Serienproduktion eher ein abnehmendes Interesse. Empfohlen wurde eine Überarbeitung mit Blick auf die unterschiedlichen Einsatzgebiete oder Schwerpunkte in der Schmuckindustrie sowie in der Metall be- und verarbeitenden Industrie. Bei Stellenangeboten für Feinpolierer/-innen werden an erster Stelle Metallpolierer/-innen gesucht. Arbeitsplätze für Feinpolierer/-innen werden nicht selten von Zeitarbeitsfirmen angeboten. Bei Ausbildungsstellenangeboten finden sich unter Feinpolierer/-in Angebote für Oberflächenbeschichter/-innen (BERUFENET).

Eine Zusammenführung mit anderen Ausbildungsberufen wurde damals aufgrund fehlender gemeinsamer Qualifikationen nicht befürwortet.

Der Einsatz der Auszubildenden in diesem Beruf ist sehr betriebsspezifisch und regional überwiegend auf Pforzheim und Umgebung begrenzt. Die Auszubildendenzahlen haben sich seit 2009 erheblich reduziert. In der durchgeführten Evaluierung zeigte sich, dass gerade bei Schmuck in Anfangspreislagen die maschinelle Polierarbeit Einzug gefunden hat. Einige Firmen bilden nicht aus und stellen auch keine Ausgelernten ein, weil die Arbeitsauslastung in diesem Bereich für eine Ausbildung oder Vollbeschäftigung zu gering ist. „... bei hochwertigen Polierarbeiten gibt es heute sehr gute Maschinen“. Angemerkt wird, dass Feinpolieren eher etwas zum „Finish“ wäre, also das zu reparieren, was die Maschine „übersieht“. Die Aussage, „allerdings ist es ein Unterschied ob Besteckhersteller oder Wellendorff“, bringt zum Ausdruck, dass bei hochwertigen Produkten das handwerkliche, mechanische Feinpolieren bevorzugt wird.

Es wird bestätigt, dass gelernte Goldschmiede/-schmiedinnen auch Polieren können, wenn auch nicht in der Perfektion derjenigen, die diese Tätigkeit über Jahre ausüben. So gibt es auch, in der Regel weibliche, Goldschmiedinnen, die als Feinpoliererinnen arbeiten: *„Goldschmiedinnen, die weniger gute Goldschmiede sind, aber gute Feinpoliererinnen“*.

Feinpolierarbeiten werden überwiegend von Frauen ausgeführt und als einfache Tätigkeiten beschrieben. Mehrheitlich wurde geäußert, dass dieser Beruf angelernt werden kann. *„Also jetzt momentan mache ich außen den Randglanz. Und ansonsten mache ich das eigentlich tagtäglich..... Ja, das mache ich eigentlich den ganzen Tag!“* (BR-FERNSEHEN).

Einige der Interviewten gaben an, mit einer Aufhebung des Berufes keine Probleme zu haben: *„auf Feinpolierer kann man verzichten“* und *„Feinpolieren ist ein schmutziger Beruf und auch noch schlecht bezahlt“*.

Eine Zusatzqualifikation, z. B. eingebunden in den Ausbildungsberuf Oberflächenbeschichter/-in, wird als möglich angesehen. Zumal einige Betriebe auf diesen Ausbildungsberuf umgestiegen sind. Allerdings gibt es auch gegenteilige Auffassungen. *„Der Feinpolierer nimmt was weg, der Oberflächenbeschichter tut was drauf.“*

Abgelehnt wird eine Integration in den Goldschmiedeberuf, da es *„eher schwächere Jugendliche sind, die den Feinpolierberuf wählen“* und man die Gefahr sieht, dass diesen dann der Abschluss nicht gelingen könnte.

Aufstiegsmöglichkeiten und weitere Beschäftigungsperspektiven sind schwer auszumachen. Häufig bezeichnen Betriebe den Ausbildungsberuf als Polisseusen (schweizerische Bezeichnung). Diese Benennung geben sich auch ausgelernte Feinpolierer/-innen.

4.6.3 Schnittmengen und Handlungsalternativen

Auch wenn Feinpolierer/-innen eine gewisse Nähe zu den Berufen Edelsteinfasser/-in, Edelsteinschleifer/-in, Goldschmied/-in und Oberflächenbeschichter/-in haben, reichen die zeitlichen Anteile für eine Integration nicht aus.

Handlungsalternativen:

- Integration in den Ausbildungsberuf Goldschmied/-in
Eine Integration in den Ausbildungsberuf, Fachrichtung Schmuck, als Wahl- oder Zusatzqualifikation, wäre denkbar. Fraglich ist allerdings, ob angehende Goldschmiede/-schmiedinnen eine Zusatzqualifikation Feinpolieren wählen. Für die Jugendlichen, die eigentlich den Ausbildungsberuf Feinpolierer/-in erlernen wollen, könnten die Anforderungen einer Ausbildung zum/zur Goldschmied/-in zu hoch sein.
- Neuschaffung eines zweijährigen Ausbildungsberufes
Dieser müsste allerdings mit qualifizierteren Anforderungen ausgestattet werden. Hier wäre zu prüfen, welche Anrechnungs- und Aufstiegsmöglichkeiten für welchen weiteren dreijährigen Beruf in Frage kommen (evtl. Oberflächenbeschichter/-in). Allerdings zeigen

die bestehenden Auszubildendenzahlen nur einen geringen Bedarf, der dazu noch regional begrenzt ist.

- Weiterbildungsmaßnahme

Da der Beruf vorrangig nur regional angeboten wird, könnte eine kammergeregelte Zusatzqualifikation oder ggfs. auch bundeseinheitliche Weiterbildungsmaßnahme die - wenn auch kaum nachgefragten - Qualifikationen erhalten. Da die im bisherigen Berufsbild festgelegten Inhalte veraltet sind, wären diese entsprechend an heutige Anforderungen anzupassen.

- Integration in den Ausbildungsberuf Oberflächenbeschichter/-in

Die Zweckmäßigkeit einer solchen Integration, als Wahl- oder Zusatzqualifikation, müsste noch geprüft werden. Dies sowohl hinsichtlich der begrenzten Gemeinsamkeiten mit diesem Ausbildungsberuf als auch aufgrund der geringen Auszubildendenzahlen.

- Aufhebung des Berufes

Die geringen Auszubildendenzahlen, die regionale Begrenztheit und die Ergebnisse, dass „angelernte Spezialisten/Spezialistinnen“ oder gelernte Goldschmiede/-schmiedinnen die Arbeiten ausführen, lassen es zu, über eine Aufhebung des Berufes nachzudenken.

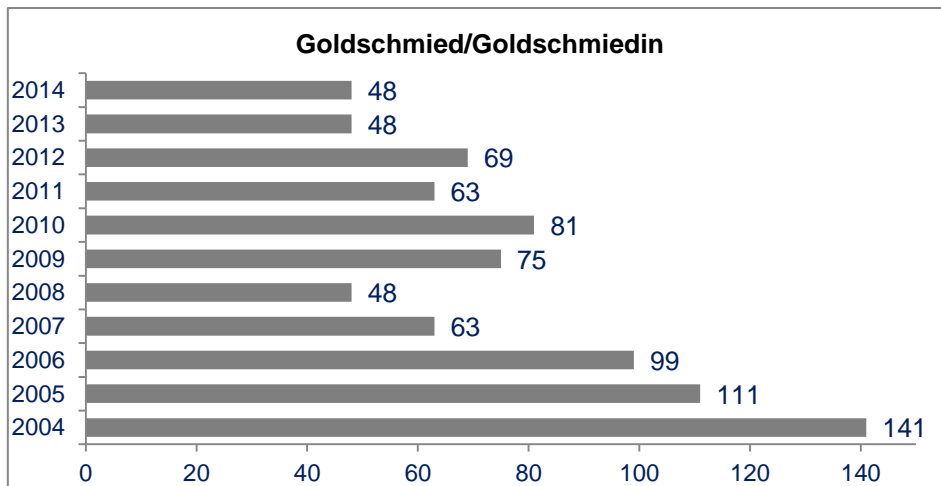
4.7 Ausbildungsberuf Goldschmied/Goldschmiedin

4.7.1 Statistische Daten und regionale Verteilung

Den folgenden Grafiken 7 und 8 können die Neuabschlüsse im Ausbildungsberuf Goldschmied/in zum 30. 09. entnommen werden. Grafik 7 zeigt die Neuabschlüsse ohne Angabe der Fachrichtung, Grafik 8 Neuabschlüsse nach Fachrichtungen. Bei Grafik 7 ist anzumerken, dass die dort aufgeführten Neuabschlüsse von den zuständigen Kammern nicht fachrichtungsspezifisch gemeldet wurden und somit keine Zuordnung zu einer Fachrichtung möglich ist. In 2014 wären somit insgesamt 243 Neuabschlüsse zu verzeichnen ($48+178+12+3 = 241$; gerundet 243).

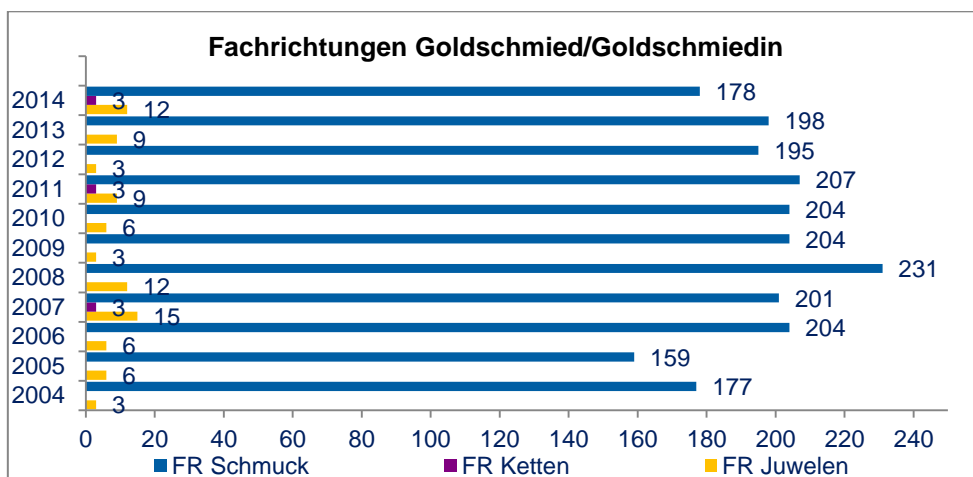
Die danach folgenden Ausführungen in diesem Kapitel beziehen sich auf Daten der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31.12.) für das Jahr 2013 und gemittelt für den Zeitraum 2004 bis 2013.

Grafik 7: Neuabschlüsse Goldschmied und Goldschmiedin ohne Fachrichtungen



Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung, Erhebung zum 30. 09.

Grafik 8: Neuabschlüsse Goldschmied und Goldschmiedin nach Fachrichtungen



Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung, Erhebung zum 30. 09.

In 2013 waren insgesamt 741 Ausbildungsverträge registriert, verteilt in der ganzen Bundesrepublik. In Baden-Württemberg (108), Bayern (123) und Nordrhein-Westfalen (216) lagen die Auszubildendenzahlen am höchsten.

Die Auszubildenden sind überwiegend weiblich. Der Ausbildungsberuf hat einen hohen Anteil an Realschülern/-schülerinnen sowie Fachhochschul- und Hochschulabsolventen/-absolventinnen. Die Anzahl der Auszubildenden mit Studienberechtigung überwiegt. So sind die Auszubildenden etwas älter: die 24- bis 39-Jährigen sind am stärksten vertreten, gefolgt von den 19- bis 20-Jährigen.

Goldschmiede/-schmiedinnen haben in der Regel eigene Klassen, in die die anderen in die Evaluierung einbezogenen Berufe integriert sind.

4.7.2 Interviewergebnisse

Nicht ungewöhnlich ist, dass Auszubildende aus der Berufsfachschule übernommen werden. Sie absolvieren dort eine zweijährige vollzeitschulische Ausbildung, die durch eine andert-

halbjährige betriebliche Anschlusslehre im Handwerk oder in der Industrie ergänzt wird. Durch Kontakte zur Schule ist damit auch eher gewährleistet, „gute“ Auszubildende zu bekommen. Einige interviewte Firmen äußern, dass sie nicht mehr ausbilden, sondern ausgebildete Goldschmiede/-schmiedinnen von außen, auch ehemalige Heimarbeiter/-innen, einstellen.

Angemerkt wird, dass *„der Echtschmuckmarkt reduziert“* sei und *„viele Goldschmiede auf Reparaturgoldschmied machen“*.

Bei den Bewerber/-innen werden Realschüler/-innen nicht selten bevorzugt, da Auszubildende mit Abitur häufig ein anschließendes Studium beginnen wollen: *„Die Ausbildung ist das Sprungbrett zum Studium“*.

Vereinzelt wird angemerkt, dass die Ausbildung auf drei Jahre verkürzt werden könnte.

In einigen Betrieben erledigen Goldschmiede/-schmiedinnen auch Fassarbeiten.

Der Markt der Trauringe ist in Pforzheim überproportional vertreten: *„Trauringmacher werden auch in Zukunft bleiben“*. Diese werden eher industriell gefertigt. Vereinzelt werden keine Wachsmodele mehr hergestellt, sondern jedes einzelne Stück wird geschmiedet.

Geäußert wurde, dass man bei der Goldschmiedeausbildung das Polieren und das Fassen in der Ausbildung verstärken sollte.

Hingewiesen wird darauf, dass die Fachrichtung Ketten überholt wäre. Kettentypen, deren Herstellung halbautomatisch oder von Hand erfolgte und erfolgt, werden immer mehr komplett maschinell mit Spezialmaschinen gefertigt. Man benötigt daher eher technisches Personal wie z. B. Werkzeugmacher/-innen und Feinmechaniker/-innen. Verschlüsse und kleinere Ketten werden häufig von Goldschmieden/-schmiedinnen bearbeitet.

Mehr „optionale Pakete“ bei den Goldschmieden/-schmiedinnen, wie z. B. Wahlqualifikationen, werden als diskussionswürdig betrachtet.

4.7.3 Schnittmengen und Handlungsalternativen

Die Schnittmengen der Gold- und Silberschmiede/-schmiedinnen zeigen eine hohe Übereinstimmung. Ein hohes Maß an Übereinstimmung besteht auch mit den Edelsteinfassern/-fasserinnen.

Handlungsalternativen:

- Neuordnung und Modernisierung des Ausbildungsberufes

Der Ausbildungsberuf bleibt als Beruf mit Differenzierungen bestehen. Die Ergebnisse aus den Interviews und die Neuabschlüsse in den Fachrichtungen sollten berücksichtigt werden. So könnten eventuell (noch) benötigte Qualifikationen aus der Fachrichtung Ketten als Wahl- oder Zusatzqualifikation oder ggfs. als Schwerpunkt in der neuen Ausbildungsordnung formuliert werden. Die Fachrichtung Ketten wäre damit aufgehoben. Das Edelsteinfassen könnte in der Ausbildungsordnung eine Verstärkung - ggfs. als dritte

Fachrichtung oder Schwerpunkt - erfahren, so dass sich Überlegungen zum Edelsteinfassen (siehe Gestaltungsoptionen Edelsteinfasser/-in) erübrigen. Angesichts der Neuabschlüsse in der Fachrichtung Juwelen wäre zu überlegen, wie die Qualifikationen dieser Fachrichtung anders strukturiert und differenziert werden können bzw. welche Anforderungen tatsächlich noch benötigt werden. Generell ist davon auszugehen, dass sich aufgrund der neu zu strukturierenden Ausbildungsordnungen bei einer Neuordnung des Ausbildungsberufes Veränderungen in den Inhalten und Darstellungen ergeben.

- Zusammenlegung zu einer Verordnung mit anderen Ausbildungsberufen

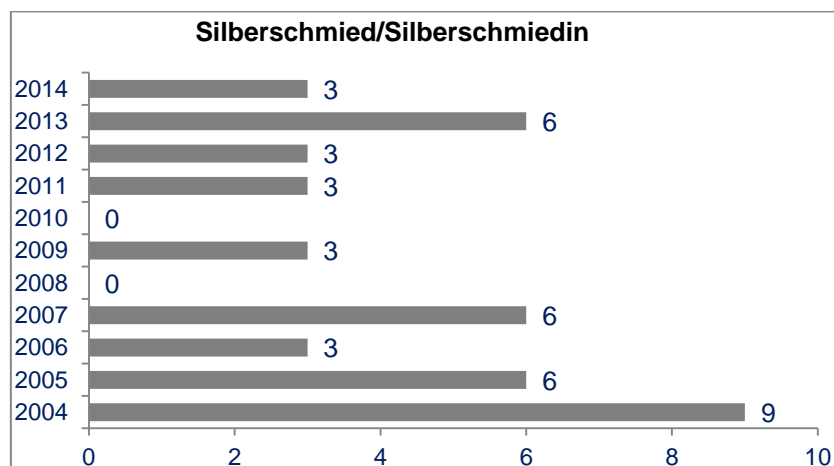
Da der Ausbildungsberuf Gemeinsamkeiten mit dem/der Silberschmied/-schmiedin und dem/der Edelsteinfasser/-in aufweist, wäre eine Zusammenlegung mit diesen Ausbildungsberufen zu überlegen (analog der Verordnungen über die Berufsausbildung in der Geoinformationstechnologie oder in den industriellen Metallberufen). Veränderte Anforderungen sind mit aufzunehmen. Die vorangestellten Überlegungen zu einer Neuordnung / Modernisierung sind auch hierbei zu berücksichtigen.

4.8 Ausbildungsberuf Silberschmied/Silberschmiedin

4.8.1 Statistische Daten und regionale Verteilung

Der folgenden Grafik 9 können die Neuabschlüsse im Ausbildungsberuf Silberschmied/-in zum 30. 09. entnommen werden. Die danach folgenden Ausführungen in diesem Kapitel beziehen sich auf Daten der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31.12.) für das Jahr 2013 und gemittelt für den Zeitraum 2004 bis 2013.

Grafik 9: Neuabschlüsse Silberschmied und Silberschmiedin



Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung, Erhebung zum 30. 09.

In 2013 waren insgesamt neun Ausbildungsverträge im Handwerk in Bayern, Rheinland-Pfalz und Schleswig-Holstein registriert.

Unter den Auszubildenden finden sich überwiegend Absolventen der Haupt- und Realschule. Der Anteil der Auszubildenden mit Realschulabschluss liegt etwas höher. Der Ausbildungsberuf wird von Männern bevorzugt.

Die Auszubildenden werden gemeinsam mit Goldschmieden/-schmiedinnen und Edelsteinfassern/-fasserinnen unterrichtet. Klassen finden sich an der Franz-Oberthür-Schule in Würzburg; länderübergreifende Fachklassen gibt es an der staatlichen berufsbildenden Schule in Arnstadt/Thüringen und am Berufskolleg der Stadt Essen.

4.8.2 Interviewergebnisse

Auch Silberschmiede/-schmiedinnen werden für den eigenen Bedarf ausgebildet, vereinzelt im Wechsel mit einer Goldschmiedeausbildung. Ein Betrieb ist auf Metallbildner/-innen und Metallbauer/-innen umgestiegen. Generell werden die Auszubildenden übernommen. Ein Betrieb bildet nur aus, ohne Übernahme. Die Ausbildungs- und Arbeitsplätze sind relativ begrenzt auf bestimmte Bereiche (hauptsächlich kirchlicher Bereich). Weitere durchzuführende Arbeiten betreffen neben der Herstellung von Tafelgeräten auch Restauration und Reparatur. Betont wird, dass Emaille bei der Ausbildung zum/zur Silberschmied/-in keinen Schwerpunkt mehr bilden muss, *„da es heute kaum noch jemand braucht, nur ein verschwindend kleiner Teil“*. Um die Qualifikation zu erhalten, wäre eine Zusatzqualifikation ausreichend. Die Arbeiten mit Guss (Gussteile- und Gussmodelle) werden als kaum noch benötigt angesehen. Hin- gewiesen wird auf wichtige Treibtechniken. So wird angemerkt, dass die Technik des Drückens immer wichtiger wird; Tätigkeiten, die denen des/der ehemaligen Metalldrückers/- drückerin (aufgegangen im Ausbildungsberuf Metallbildner/-in) ähnlich sind.

Eine Zusammenlegung mit Goldschmieden/-schmiedinnen wird als sinnvoll angesehen, wenn auch nicht unbedingt gewünscht.

4.8.3 Schnittmengen und Handlungsalternativen

Die Schnittmengen der Gold- und Silberschmiede/-schmiedinnen zeigen eine hohe Übereinstimmung. Eine ebenso hohe Deckung besteht auch mit den Edelsteinfassern/-fasserinnen.

Handlungsalternativen:

- Neuordnung und Modernisierung des Ausbildungsberufes

Da die Qualifikationen des Ausbildungsberufes erhalten bleiben sollen, um die - wenn auch geringen - Bedarfe auch in Zukunft decken zu können, könnte eine Neuordnung/Monisierung die veränderten Anforderungen umsetzen. Eine Differenzierung der bisherigen Schwerpunkte könnte verändert werden in Wahlqualifikationen, da die Ergebnisse darauf hinweisen, dass der Schwerpunkt Email in seiner jetzigen Form nicht mehr benötigt wird.

- Zusammenlegung zu einer Verordnung mit anderen Ausbildungsberufen

Da der Ausbildungsberuf Gemeinsamkeiten mit dem/der Silberschmied/-schmiedin und dem/der Edelsteinfasser/-fasserin aufweist, wäre eine Zusammenlegung mit diesen Ausbildungsberufen zu überlegen (analog der Verordnungen über die Berufsausbildung in der Geoinformationstechnologie oder in den industriellen Metallberufen). Veränderte Anforderungen sind mit aufzunehmen. Die vorangestellten Überlegungen zu einer Neuordnung / Modernisierung sind auch hierbei zu berücksichtigen.

4.9 Ausbildungsberuf Vorpolierer/Vorpoliererin

4.9.1 Statistische Daten und regionale Verteilung

Seit 2009 sind keine Ausbildungsverträge zu verzeichnen.

4.9.2 Interviewergebnisse

2008 erstellte das BIBB eine Expertise zum genannten Ausbildungsberuf. Empfehlung war, das Berufsbild aufzuheben, da zum einen die Inhalte vollständig im Berufsbild Feinpolierer/-in enthalten seien und zum anderen die Tätigkeiten kaum vollständige Handlungen vorsehen. Außerdem wurde mittel- bis langfristig kein weiterer Bedarf gesehen.

Da seit 2009 keine Ausbildungsverträge zu verzeichnen sind, ist kein Bedarf auszumachen.

4.9.3 Schnittmengen und Handlungsalternativen

Das Berufsbild Vorpolierer/-in findet sich vollständig im Berufsbild Feinpolierer/-in wieder.

Handlungsalternative:

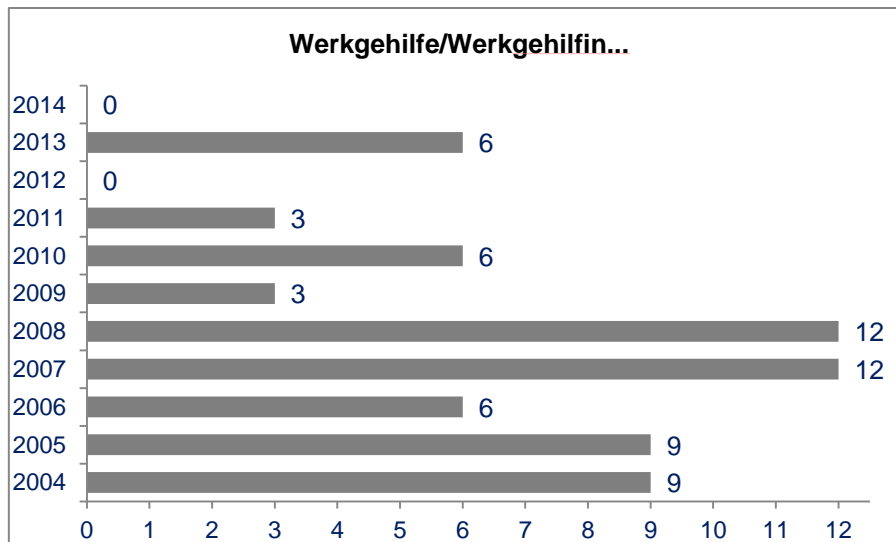
- Endgültige Aufhebung des Ausbildungsberufes

4.10 Ausbildungsberuf Werkgehilfe/Werkgehilfin Schmuckwarenindustrie, Taschen- und Armbanduhren

4.10.1 Statistische Daten und regionale Verteilung

Der folgenden Grafik 10 können die Neuabschlüsse im Ausbildungsberuf Werkgehilfe/-gehilfin Schmuckwarenindustrie, Taschen- und Armbanduhren zum 30. 09. entnommen werden. Die danach folgenden Ausführungen in diesem Kapitel beziehen sich auf Daten der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31.12.) für das Jahr 2013 und gemittelt für den Zeitraum 2004 bis 2013.

Grafik 10: Neuabschlüsse Werkgehilfe und Werkgehilfin Schmuckwarenindustrie, Taschen- und Armbanduhren



Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung, Erhebung zum 30. 09.

In 2013 waren insgesamt neun Ausbildungsverträge in Baden-Württemberg gemeldet. Der Ausbildungsberuf wird überwiegend von weiblichen Auszubildenden wahrgenommen. Sie haben in der Regel einen Hauptschul-, vereinzelt auch einen Realschulabschluss. Die Abschlussprüfung beinhaltet eine schriftliche Ablaufbeschreibung und ein Fachgespräch. Die Auszubildenden werden gemeinsam mit Goldschmieden/-schmiedinnen und Edelsteinfassern/-fasserinnen in der Goldschmiedeschule mit Uhrmacherschule in Pforzheim beschult.

4.10.2 Interviewergebnisse

Der Einsatz der Werkgehilfen/-gehilfinen ist sehr betriebsspezifisch und regional auf Pforzheim und Umgebung begrenzt. Einige Betriebe bilden nicht mehr aus, da in ihrem Bereich keine Arbeitsvorbereitungen mehr anfallen. Seit 2008 haben sich die Auszubildendenzahlen reduziert.

Die Inhalte sind veraltet. Von daher werden die in den ausbildenden Betrieben benötigten Qualifikationen und Inhalte den dortigen Belangen angepasst.

Ausbildungsstellen finden sich nur unter ähnlichen Ausbildungsplatzangeboten; bei Arbeitsplatzangeboten für den/die Werkgehilfen/-gehilfinen werden hauptsächlich Industriekaufleute und kaufmännische Fachkräfte gesucht (BERUFENET).

Der 2007 gemachte Vorschlag, einen Ausbildungsberuf mit überarbeiteten Qualifikationen „Fachkraft für Produktionsassistenz“ zu etablieren, wurde nicht realisiert. Die dort vorgeschlagenen Inhalte ordnen die Interviewpartner, wenn überhaupt, dem Ausbildungsberuf Fachkraft für Lagerlogistik zu. Vorgeschlagen wird eher eine Integration des Berufsbildes Werkgehilfen/-gehilfinen als Zusatzqualifikation Technik in die Büroberufe.

Werkgehilfen/-gehilfinen arbeiten in sogenannten Kabinetten (Zentralabteilung, die aufgeteilt ist in verschiedene Kabinette). Von daher hat sich auch die Bezeichnung „Kabinettdamen bzw. Kabinettangestellte“ eingebürgert.

Aufstiegsmöglichkeiten und weitere Beschäftigungsperspektiven sind nicht auszumachen. Einig sind sich alle Befragten, dass die Berufsbezeichnung weder zeitgemäß noch ansprechend ist.

4.10.3 Schnittmengen und Handlungsalternativen

Schnittmengen des Ausbildungsberufes Werkgehilfe/-gehilfin Schmuckwarenindustrie, Taschen- und Armbanduhren mit anderen Ausbildungsberufen sind kaum vorhanden bzw. in ihren zeitlichen Anteilen nur gering (z. B. Fachkraft für Lagerlogistik).

Handlungsalternativen:

- Neuer Ausbildungsberuf

Um einen neuen Ausbildungsberuf zu schaffen, sind sowohl die benötigten Qualifikationen als auch die Bereiche zu ermitteln, für die ein solcher Beruf interessant sein könnte. Hierzu ist ein gesondertes Projekt nötig, bei dessen Ermittlung des Qualifikationsbedarfs neben dem Metallbereich auch andere Bereiche wie beispielsweise Hersteller/-innen von Brillen oder Zahnspangen einzubeziehen sind. Nur wenn ein erheblicher Bedarf und eine breite fachliche Qualifizierung mit Entwicklungsmöglichkeiten und Aufstiegswegen ausgemacht werden können, ist ein neuer Ausbildungsberuf zweckmäßig.

- Integration in den Ausbildungsberuf Fachkraft für Lagerlogistik

Bei einer Integration, als Wahl- oder Zusatzqualifikation, ist zu prüfen, ob zusätzliche, noch zu definierende Qualifikationen sowohl für den Ausbildungsberuf Fachkraft für Lagerlogistik als auch für die Betriebe nutzbringend und zielführend sind. Dies insbesondere im Hinblick auf die geringen Auszubildendenzahlen des/der Werkgehilfen/-gehilfin und des regionalen Bedarfs.

- Weiterbildungsmaßnahme

Eine Weiterbildungsmaßnahme könnte benötigte Qualifikationen abdecken. Da der Beruf vorrangig nur regional angeboten wird, ist zu prüfen, ob die Weiterbildungsmaßnahme bundeseinheitlich oder kammergeregelt angeboten werden sollte. Die Qualifikationen wären den heutigen Anforderungen entsprechend zu definieren und Zulassungsvoraussetzungen festzulegen.

5. Schlussbemerkungen

Bei den drei Ausbildungsberufen Goldschmied/-in, Silberschmied/-in und Edelsteinfasser/-in beträgt die Ausbildungsdauer dreieinhalb Jahre. Auch wenn die Ausbildungsdauer in den Interviews nicht explizit nachgefragt wurde, wurde vereinzelt geäußert, dass eine Ausbildungsdauer von drei Jahren ausreichend sei.

Verglichen wurden die derzeit bestehenden Ausbildungsordnungen bzw. Berufsbilder. Zukünftige Ausbildungsordnungen basieren auf Arbeits- und Geschäftsprozessen bzw. Handlungsfeldern und werden in Ausbildungsmonaten angegeben. Bei einer vorgenommenen Zusammenlegung von Berufen oder auch bei einer Neuordnung könnten sich vermutlich größere Schnittmengen ergeben.

Einige der evaluierten Berufe sind sehr traditionelle Berufe und aus einer Zeit, in der die Schmuck- und Edelsteinbranche eine Blütezeit hatte. Jetzt stellen sich die Ausbildungsordnungen eher eingeschränkt dar, begrenzt auf Region und Nischen mit ihr eigenen Spezifikationen. Aufgrund dessen sind weitergehende Beschäftigungsoptionen in anderen Bereichen und Branchen eingeengt. Die Qualifikationen sind überwiegend für einen bestimmten Arbeitsmarkt relevant.

Bei einigen Berufen ist das Anforderungsprofil sehr gering, was Risiken beruflicher Sackgassen birgt. Durch neue Inhalte, Strukturen und Wege könnten Aufgabenvielfalt und Handlungsspielräume erweitert, spannendere und zukunftsreichere Aufgaben und Tätigkeiten entwickelt werden, um so eine breitere Einsetzbarkeit zu erreichen und vielleicht auch neue Aufstiegs- und Bildungswege zu eröffnen.

6. Literaturangaben

ARBEITSAGENTUR: Klassifikation der Berufe 2010, <https://statistik.arbeitsagentur.de/Navigation/Statistik/Grundlagen/Klassifikation-der-Berufe/KldB2010/KldB2010-Nav.html> (abgerufen am 14.6.15)

ARBEITSAGENTUR: Berufenet; <http://berufenet.arbeitsagentur.de/berufe/>

BR-FERNSEHEN: Feinpolierer/-in: Hochglanz fürs Edelmetall, ARD-Alpha, <http://www.br.de/fernsehen/ard-alpha/sendungen/ich-machs/feinpolierer-ausbildung-beruf-152.html> (abgerufen am 05.05.15)

BMBF/BMWi (2007): Kriterien für die Anerkennung von Ausbildungsberufen nach BBiG und HwO.

BRETSCHNEIDER, Markus; GRUNWALD, Jorg-Günther; ZINKE Gert: Entwicklung eines möglichen Strukturkonzepts für die Bildung von Berufsgruppen, Bundesinstitut für Berufsbildung: Wissenschaftliche Diskussionspapiere Heft 113, 2010

BUNDESAUSSCHUSS FÜR BERUFSBILDUNG (1974): Empfehlung betr. Kriterien und Verfahren für die Anerkennung und Aufhebung von Berufen, http://www.BIBB.de/dokumente/pdf/empfehlung_028-kriterien-verfahren_anerkennung_aufhebung_ausb.berufen_203.pdf (abgerufen am 17.06.15)

BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG (2011): Berufsübergreifendes Konzept zur Evaluation von Ausbildungsordnungen, Bonn, unveröffentl. Manuskript

BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG: Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge zum 30.09. <http://www.bibb.de/de/2918.php>; (abgerufen am 17.06.15)

BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG: Erhebung über neue abgeschlossene Ausbildungsverträge zum 30.09., Tabelle 67; <http://www.bibb.de/de/24561.php> (abgerufen am 27.06.15)

BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG: Datensystem Auszubildende auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31.12. – DAZUBI) <http://www.bibb.de/de/1864.php> (abgerufen am 17.06.15)

DEGEVAL - Gesellschaft für Evaluation e.V. (Hrsg.): Standards für Evaluation. Mainz 2008; <http://degeval.de/publikationen/standards-fuer-evaluation> (abgerufen am 17.06.15)

FLICK, Uwe: Triangulation. Eine Einführung. Wiesbaden 2004

FORSCHUNGSDATENZENTRUM (FDZ) der Bundesagentur für Arbeit im Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung: FDZ-Methodenreport 08/2013, Paulus, W / Matthes, B., Nürnberg 2013, http://doku.iab.de/fdz/reporte/2013/MR_08-13.pdf (abgerufen am 16.08.15)

GOLDSCHMIEDEZEITUNG (GZ): Ausgaben 09/14, 04/15, 05/15, 06/15; Untitled Verlag und Agentur GmbH & Co.KG, Hamburg, Pforzheim, Würzburg

GROEBEN, Ferdinand: Instrumente betrieblicher Gesundheitsförderung: Evaluation, 2010; <http://www.sozialnetz-hessen.de/infoline/instrumente/evaluation.htm> (abgerufen am 17.06.15)

KNOKE, Mareike: Gesucht und nicht gefunden. In: Die Welt, 27.06.2015, S. 1

PAULUS, Wiebke; SCHWEITZER, Ruth; WIEMER, Silke: Die Klassifikation der Berufe 2010 – Potenzial der neuen Struktur, in: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (BWP) 2/2011, Bonn, <http://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/bwp/show/id/6638> (abgerufen am 12.06.15)

RHEIN-ZEITUNG: Landflucht: RTL-Bericht nimmt Idar-Oberstein als Beispiel, 08.01.2015, http://www.rhein-zeitung.de/region/lokales/nahe_artikel,-Landflucht-RTL-Bericht-nimmt-Idar-Oberstein-als-Beispiel-arid,1255630.html (abgerufen am 30.06.15)

SCHWARZ, Henrik; BRETSCHNEIDER, Markus; SCHRÖDER, Jörg; WEBER-HÖLLER, Robin; RAK, Sandra; CHRIST, Niels: Strukturierung anerkannter Ausbildungsberufe im dualen System, Abschlussbericht Forschungsprojekt Nr. 4.2.381, Bundesinstitut für Berufsbildung, 2015

STOCKMANN, Reinhard: Was ist eine gute Evaluation, Centrum für Evaluation, CEval Arbeitspapiere Nr. 9, Saarbrücken, 2002, <http://www.ceval.de> (abgerufen am 10.06.15)

WIEMER, Silke; SCHWEITZER, Ruth; PAULUS, Wiebke: Die Klassifikation der Berufe 2010 - Entwicklung und Ergebnis, in: Statistisches Bundesamt, Wirtschaft und Statistik, Wiesbaden, März 2011

WILDE, Oscar: Werke in zwei Bänden, erster Band, München, 1970

WOTTAWA, Heinrich; THIERAU, Heike: Lehrbuch Evaluation (2. vollst. überarb. Aufl.), Bern, 1998

ZÖLLER, Maria: (Vollzeit-)Schulische Ausbildungsgänge mit einem beruflichen Abschluss gemäß und außerhalb BBiG/HwO, Bundesinstitut für Berufsbildung: Wissenschaftliche Diskussionspapiere, Heft 159, 2015