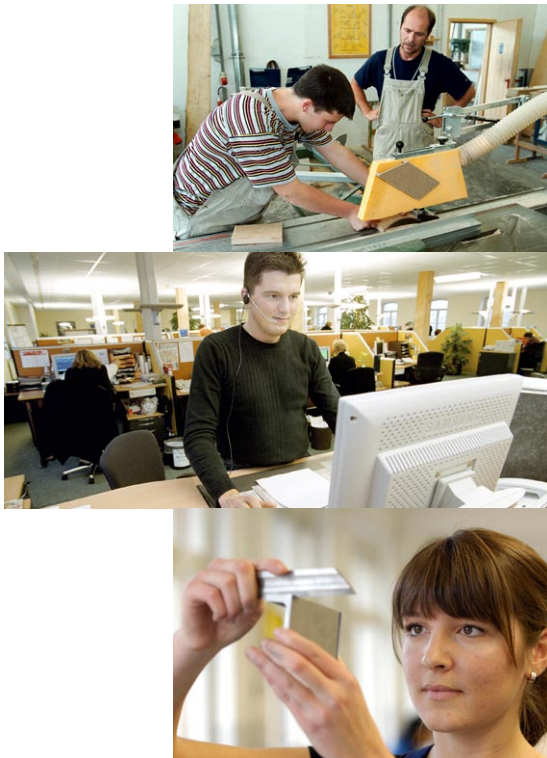


Mandanten beraten: Ausbildung lohnt!

Erfolgreiche Unternehmen
brauchen qualifiziertes Personal
Eigene Ausbildung ist dafür die
beste Garantie



Was müssen Sie als Steuerberater wissen?
Was können Sie für Ihre Mandanten tun?



Engagement für Ausbildung ist eine Investition in die Zukunft

Die Berufsausbildung ist die Voraussetzung für ein eigenverantwortetes Leben und für gesellschaftliche Teilhabe. Der dualen Berufsausbildung kommt dabei eine besondere Rolle zu: Etwa 58 Prozent der Schulabsolventinnen und Schulabsolventen eines Altersjahrgangs entscheiden sich für die duale Ausbildung.

Das System der dualen Berufsausbildung steht jedoch vor großen Herausforderungen. Wir müssen den eingeleiteten Reformprozess vorantreiben. Die Schwerpunkte sind die Modernisierung und Flexibilisierung beruflicher Bildung, die Verbesserung der Übergänge an den Schnittstellen, ein noch besseres Übergangsmangement und mehr Durchlässigkeit im Berufsbildungssystem sowie die europäische Öffnung der beruflichen Bildung. Darüber hinaus müssen wir dafür sorgen, dass bisher nicht oder nicht mehr ausbildende Betriebe wieder junge Menschen einstellen und wir so die hohe Ausbildungskultur in Deutschland lebendig halten bzw. stärken. Um die Bedeutung der dualen Ausbildung zu betonen und alle Verantwortlichen zum Handeln aufzufordern, habe ich das Jahr 2007 zum Jahr der beruflichen Bildung erklärt.

Ich freue mich, dass es uns zusammen mit der Bundessteuerberaterkammer gelungen ist, mit diesem Leitfaden eine gemeinsame Plattform, einen nachhaltigen Appell für Ausbildung zu schaffen. Gemeinsam wollen wir zeigen, dass Ausbildung eine lohnende Investition in die Zukunft ist. Denn die Berufsausbildung ist ein unverzichtbares Instrument einer erfolgreichen Personalentwicklung und strategischen Unternehmensführung.

Dr. Annette Schavan, MdB
Bundesministerin für Bildung und Forschung

Steuerberaterinnen und Steuerberater wissen, wie wichtig qualifizierter Nachwuchs ist – sie erbringen selbst eine erhebliche Ausbildungsleistung. Mehr als 18.500 Ausbildungsplätze zum/r Steuerfachangestellten bestehen zurzeit bei deutschen Steuerberatern.

Darüber hinaus setzen Steuerberater ihre Beratungskompetenz ein, um mittelständische Unternehmen bei einer vorausschauenden Personalpolitik zu unterstützen. Die systematische Nachwuchsausbildung ist hierbei ein zentrales Thema, denn sie ist ein wichtiger Baustein des Unternehmenserfolgs.

Die Erfahrung zeigt immer wieder, dass gerade kleinere Unternehmen fachkundige Hilfe benötigen, wenn es um die betriebliche Berufsbildung geht. Als erste Ansprechpartner ihrer Mandanten nicht nur auf steuerlichem, sondern auch auf betriebswirtschaftlichem Gebiet können Steuerberater hier umfassend beraten. Die vorliegende Broschüre unterstützt sie dabei.

Aber nicht nur die Unternehmen profitieren, wenn Steuerberater ihre Kompetenz in Sachen Ausbildung einsetzen. Sie tragen gleichzeitig dazu bei, dass möglichst viele junge Menschen eine berufliche Zukunftsperspektive erhalten – und davon ist nicht zuletzt die Attraktivität unseres Wirtschaftsstandortes entscheidend abhängig.

Dr. Klaus Heilgeist, StB WP
Präsident der Bundessteuerberaterkammer

Mandanten umfassend beraten



Mandanten erwarten von ihrem Steuerberater umfassende und vorausschauende Informationen, die betriebliche Fehlentwicklungen verhindern helfen. Eine strategische Beratung zur Nachwuchsausbildung gehört dazu. Steuerberater sind als Ansprechpartner für dieses Thema prädestiniert, da sie den Betrieb ihres Mandanten detailliert kennen und langfristig begleiten. Das Gespräch über Möglichkeiten der Nachwuchssicherung durch Ausbildung eignet sich auch als Einstieg in eine umfassendere betriebswirtschaftliche Beratung.

Um langfristig die Marktfähigkeit des Unternehmens zu sichern und Rationalisierungsmaßnahmen, z. B. durch technische Modernisierung, zum Erfolg zu führen, muss im Betrieb Personal mit den benötigten Qualifikationen zur Verfügung stehen. Auch bei Neugründung eines Unternehmens, bei einer Diversifikation durch neue Dienstleistungsbündel oder der Entwicklung neuer Geschäftszweige ist es von zentraler Bedeutung, dass entsprechend ausgebildete Fachkräfte vorhanden sind.

Die Erfahrung zeigt allerdings, dass der Faktor „Nachwuchsausbildung“ in der Planungsphase oft gar nicht oder nur unzureichend bedacht wird, denn viele Existenzgründer und mittelständische Unternehmen verstehen Berufsbildung (noch) nicht als strategisches Handlungsfeld. Steuerberater sollten daher die Ausbildungsplanung als unverzichtbares Instrument einer effizienten Personalentwicklung und Unternehmensführung in den Blickpunkt ihrer Mandanten rücken.

Aufklärung und Unterstützung beim Thema Ausbildung ist notwendig, denn viele Unternehmer und Personalverantwortliche:

- schätzen die Ausbildungskosten viel höher ein, als sie tatsächlich sind,
- haben keine systematische betriebliche Personalentwicklungsplanung,
- haben den Nutzen der Berufsausbildung für den Betrieb noch nicht erkannt,
- wissen nicht, dass ihr Unternehmen grundsätzlich als Ausbildungsbetrieb geeignet ist,
- kennen nicht die Ausbildungsberufe, die für den eigenen Betrieb in Frage kommen,
- haben keine Erfahrungen mit den konkreten Ausbildungsmöglichkeiten,
- ermitteln ihren mittel- und langfristigen Bedarf an Fachkräften nicht oder nur unzureichend,
- setzen das Know-how von Facharbeitern und Fachangestellten nicht adäquat ein,
- fühlen sich beim Thema Ausbildung überfordert und unzureichend informiert.

Die vorliegende Broschüre geht auf diese Zweifel und Vorurteile ein. Sie liefert Steuerberatern Argumente, Checklisten und Informationen zu Förderprogrammen für das Mandantengespräch und zeigt, dass Ausbildung sich lohnt – für alle Beteiligten!

Die Ausbildung von Fachkräften dauert rund drei Jahre. Die Entscheidung darf nicht alleine von aktuellen Bedingungen, z. B. der Auftragslage, abhängig gemacht werden.



Gute Gründe für die Ausbildung im Betrieb des Mandanten

Ausbildungsbetriebe gewinnen passende Nachwuchskräfte,

- die den Betrieb kennen und somit dessen Anforderungen gewachsen sind,
- deren Wissen auf dem neuesten Stand ist,
- die neue Ideen entwickeln,
- die selbstständig, kosten- und qualitätsbewusst handeln,
- die derart spezialisiert ausgebildet nicht auf dem Arbeitsmarkt zu finden sind,
- die durch ihre Ausbildung wissen, was ihr Arbeitgeber und die Kunden von ihnen erwarten,

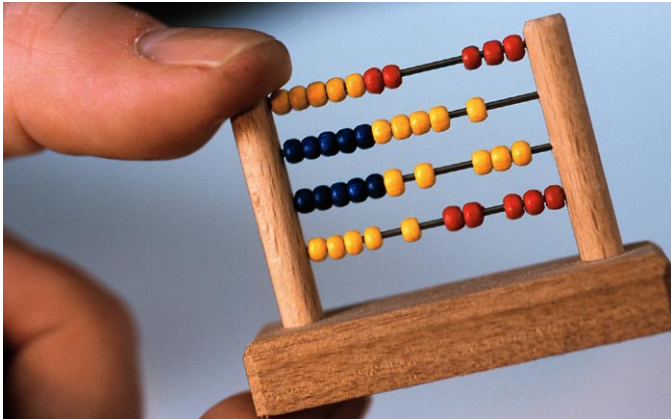
- die adäquat eingesetzt werden können, weil ihre Stärken der Unternehmensleitung bekannt sind,
- die auch neuen Anforderungen gewachsen sind,
- die der Firma verbunden und somit betriebsstreu sind,
- die durch Kontinuität zu einem Reputationsgewinn bei den Kunden führen.

Ausbildungsbetriebe vermeiden:

- Einarbeitungskosten
- Fluktuation
- Personalrekrutierungskosten
- personelle Fehlentscheidungen
- Imageverlust

Gerade kleine und spezialisierte Betriebe brauchen gut ausgebildete Fachkräfte!

Selbst ausgebildeter Nachwuchs entspricht den Unternehmensbedürfnissen am ehesten.



Ausbildung rechnet sich!

Kosten – Soll –		
	Monat €	insgesamt €
Ausbildungsvergütung		
Sozialabgaben		
Freiw. Leistungen		
Kammergebühren		
Prüfungsgebühren		
Ausbildungsmittel		
Arbeitsplatzkosten		
Lehrgänge		
Gesamtkosten		

Ertrag/Nutzen – Haben –		
	Monat €	insgesamt €
Mitarbeit einer Fachkraft während der Anwesenheitszeit (Durchschnittswert, in kleinen Unternehmen eher höher):		
1. Jahr 30 %		
2. Jahr 50 %		
3. Jahr 70 %		
Geschätzte indirekte Kostenersparnis ¹⁾		
Gesamtertrag		

Die Tabelle enthält alle relevanten Größen für eine Kalkulation. Die Einzelpositionen unterscheiden sich je nach Ausbildungsberuf und Region. Angaben sind bei der jeweiligen Kammer erhältlich.

1) Hierunter fällt die Vermeidung von Kosten durch Bewerbersuche auf dem Arbeitsmarkt, Einarbeitung, Risiko einer Fehlbesetzung und andere Faktoren.

Je früher und systematischer die Ausbildung anhand praktischer Vorgänge vermittelt werden kann, desto höher der Ertrag. Lernen in der Arbeit lohnt sich für Betriebe und Auszubildende. Auch freiwillige Investitionen in die Ausbildung, z. B. für Zusatzqualifikationen, rentieren sich!



Typische Mandanten- fragen

Mandanten nennen eine Reihe von Argumenten, die gegen eine eigene Ausbildung zu sprechen scheinen. Im Beratungsgespräch lassen sich diese Bedenken oft sehr leicht ausräumen:

Ist Ausbildung nicht teuer?

Die Kosten sind steuerbar. Ausbildung rechnet sich durch eine fundierte Gestaltung: Den Kosten stehen schon während der Ausbildung ein erheblicher Nutzen und zusätzlich langfristiger Ertrag gegenüber.

Ist mein Betrieb nicht viel zu spezialisiert?

Gerade Spezialisten brauchen eine breite Qualifizierung. Auf dieser können sie aufbauen. In den meisten Spezialbetrieben kann zudem in Service- und Bürodiensten ausgebildet werden.

Ist mein Betrieb nicht zu klein zur Ausbildung?

Auch kleine Betriebe können ausbilden. Eine Möglichkeit ist der Ausbildungsverbund mit anderen Betrieben.

Gibt es denn überhaupt einen Beruf, in dem ich ausbilden kann?

Rund 340 anerkannte Ausbildungsberufe bieten allen Betrieben eine geeignete Grundlage. Insbesondere die seit 1996 entwickelten neuen informationstechnischen Berufe sowie die

Medien- und Dienstleistungsberufe eröffnen weitere Möglichkeiten (siehe S. 13).

Macht das nicht alles viel zu viel Aufwand?

Der Aufwand lässt sich begrenzen. Frühzeitiges und konsequentes Einbinden der Auszubildenden in die Praxis verringert den Betreuungsaufwand und steigert die Effizienz und den Lernerfolg. Nicht zuletzt: Ausbildungsbetriebe lernen auch von ihren Auszubildenden; sie bleiben „jung“ und innovationsbereit.

Ist es bei meiner augenblicklichen Auftragslage sinnvoll, mit der Ausbildung zu beginnen?

Ausbildung kann nur als Investition in die Zukunft verstanden werden. Eine Ausbildung dauert meist drei Jahre, in einigen Berufen auch nur zwei Jahre.

Wozu soll ich die Fachkräfte einsetzen?

Eine breite berufliche Grundbildung ist für alle Beschäftigten unverzichtbar. Sie arbeiten selbstständig, qualitäts- und kostenbewusst und reagieren positiv auf betriebliche Veränderungen.



Woher weiß ich, dass und wann ich zusätzliches Fachpersonal brauche?

Eine systematische Berechnung des Personalbedarfs erfolgt in kleineren Betrieben oft nicht. Wird sie aber durchgeführt – unter Berücksichtigung von Risikofaktoren –, so fällt sehr häufig eine Entscheidung für eigene Ausbildung.

Brauche ich denn keinen Ausbilder?

In der Regel genügt es, wenn Fachkräfte im jeweiligen Beruf ausbilden. Nähere Auskünfte erteilt die zuständige Kammer.

Wer hilft mir weiter, wenn ich mich für Ausbildung entscheide?

Die für den Betrieb zuständige Kammer (Ausbildungsberater) bietet vielfältige Unterstützung an.

Woher bekomme ich die richtigen Bewerber?

Trotz vieler, teilweise berechtigter Klagen: leistungsbereite und schulisch gut vorbereitete Bewerber gibt es meist genug. Auf die Festlegung der benötigten Qualifikationen und das geeignete Auswahlverfahren kommt es an. So kann z. B. das Angebot von Praktika helfen, den richtigen Bewerber zu finden.

Gibt es eine finanzielle Förderung für die Ausbildung?

Ausbildung ist grundsätzlich vom Betrieb zu finanzieren. Aber es gibt zahlreiche Länderprogramme, die unter bestimmten Bedingungen (Ausbildungsverband oder zusätzliche Plätze) Zuwendungen gewähren.

Existenzgründer in technologieorientierten Bereichen brauchen besondere Beratung.

Aufgrund fehlender eigener Erfahrung kennen sie meist nicht die Ausbildungsmöglichkeiten. Für sie ist Ausbildung oft besonders wirtschaftlich!



Checkliste zur Feststellung der Ausbildungsfähigkeit eines Betriebes

Diese Betriebsdaten, Zahlen und Fakten können grundsätzlich für die Ausbildungsfähigkeit von Betrieben oder für die Notwendigkeit von Aus- oder Weiterbildungsmaßnahmen sprechen:

- Konstanter Umsatz/Umsatzsteigerung
- Gewinnsteigerung/positive Gewinnerwartung
- Neue DV/IT-Organisation
- Neue, anspruchsvollere Arbeitsabläufe
- Steigende Zahl von Lieferanten und Kunden
- Konstante Mitarbeiterzahl oder Personalzuwachs
- Innovatives Geschäftsfeld (Technikorientierung, Dienstleistungen)
- Einführung eines Qualitätsmanagements (Zertifizierung geplant)
- Geschäftsfelder, für die neue Ausbildungsberufe geschaffen wurden
- Internationalisierung angestrebt/notwendig
- Anstehende Umstrukturierungen im Betrieb
- Wachsende oder neue Serviceleistungen im Betrieb (z. B. neue IT-Anwendungen)
- Neuer oder wachsender Außendienst
- Neue, größere Geschäftsräume
- Neuer Standort
- Konsolidierung neuer Geschäftsfelder
- Eröffnung von Filialen
- Diversifizierung oder Einführung neuer Produkte oder Dienstleistungen geplant
- Einsatz von neuen Werkstoffen oder Arbeitsverfahren geplant
- Existenzgründer
- Mängel in den vom Mandanten überlassenen Unterlagen, die auf Personal- bzw. Qualifizierungsbedarf hinweisen
- Aufbau einer systematischen Personalplanung und -entwicklung



ja nein

Schon wenn eines der genannten Kriterien vorliegt, sollte der Bedarf an Qualifizierungsmaßnahmen geprüft werden. Ob auch eigene Ausbildung notwendig bzw. vorteilhaft ist, muss im Einzelfall geklärt werden. Generell gilt:

Aus- und Weiterbildung muss als Instrument der strategischen Unternehmensführung eingesetzt werden. Dann ist auch die Wirtschaftlichkeit gewährleistet!



Checkliste für das Beratungsgespräch

Diese Punkte sollten Sie bei der Beratung Ihres Mandanten ansprechen:

Verbundausbildung hilft dem Mittelstand

Ein Ausbildungsverbund bietet die Möglichkeit, einen Auszubildenden – teilweise unter anteiliger Kostenübernahme – in Abstimmung zwischen mehreren Unternehmen auszubilden. Dies hilft spezialisierten Unternehmen und verbessert die Qualität der Ausbildung. Die Koordinierung kann von Bildungsdienstleistern vorgenommen werden, wofür es in vielen Regionen Förderprogramme gibt.

Ausbildungsplatzbörsen vermitteln Bewerber

Viele Kammern bieten für Betriebe die kostenlose Beteiligung an einer Internetbörse für Ausbildungsplätze an. Zudem finden vielerorts Ausbildungsplatzbörsen statt, auf denen sich Schüler der Abgangsklassen direkt bewerben bzw. informieren können.

Weitere Informationen und Ansprechpartner sowie Kontaktadressen finden Sie auf Seite 14.

Tipp: Wer über den eigenen aktuellen Bedarf hinaus ausbildet, geht auf Nummer sicher. Er kann sich die besten Absolventen aussuchen!

Ausbildungsbereitschaft ermitteln
bzw. wecken

Ausbildungserfahrung klären

Fördermöglichkeiten prüfen

Über Pflichten des Arbeitgebers/
Ausbilders informieren

Fachkräftebedarf ermitteln

Berufe identifizieren

Ausbildungsorganisation klären

Kooperationsmöglichkeiten prüfen

Stellenausschreibung und
Einstellungsgespräche vorbereiten

Ausbildungsvertrag schließen

Ausbildungsvergütung festlegen

Ausbildungsbeginn sichern

Für jugendliche Auszubildende
Sonderbestimmungen beachten

Berufsschulbesuch regeln



Betriebssituation, Branchenentwicklung, individuelle Anforderungen, Kundenerwartungen u. a. beeinflussen den Bedarf an Aus- und Weiterbildung.

Feststellen, ob Fachkräfte vorhanden sind, die schon einmal ausgebildet haben bzw. prüfen, wer zur Übernahme dieser Aufgabe motiviert werden kann.

Kann die Förderung durch Länderprogramme oder ERP-Kredite genutzt werden?

Pflichten nach dem Berufsbildungsgesetz zur „guten“ Ausbildung berücksichtigen, eine Verpflichtung zur Weiterbeschäftigung nach der Ausbildung besteht nicht.

Eine systematische Analyse ist unbedingt empfehlenswert. Nicht vergessen werden sollte: Wer mehr ausbildet, kann die besten Absolventen weiterbeschäftigen.

Bei fachlichem Schwerpunkt (z. B. Fachinformatiker/-in) ansetzen, aber auch Serviceberufe (z. B. Kaufmann/-frau für Bürokommunikation, Fachlagerist/-in, Servicefahrer/-in) nicht vergessen!

Indem keine neuen dauerhaften Strukturen geschaffen werden, lässt sich der Aufwand sinnvoll begrenzen. Ausbildungsberater einladen, er berät detailliert.

Bei spezialisiertem Geschäftsfeld die Möglichkeit einer zwischenbetrieblichen Verbundausbildung prüfen, Berufsschule kontaktieren und gegebenenfalls Partner suchen. Die Industrie- und Handelskammer oder die Handwerkskammer hilft mit Hinweisen auf geeignete Partner.

Anforderungen festlegen mit Orientierung an der späteren Verwendung, Schulnoten und -abschlüsse sind nicht das einzige Kriterium. Berufsberatung des Arbeitsamtes kontaktieren oder rechtzeitig selbst ausschreiben, Informationsangebote der Kammern nutzen.

Formulare bei der zuständigen Kammer anfordern.

Bei tariflicher Bindung ist die Höhe festgelegt, andernfalls ist die Vergütung verhandlungsfähig, wobei die „Angemessenheit“ zu beachten ist. Die Kammer informiert und prüft auch bei Eintragung des Vertrages.

Vertrag so früh wie möglich „wasserdicht“ machen, z. B. Lohnsteuerkarte anfordern.

Besondere Vorschriften sind zu berücksichtigen, z. B. Jugendarbeitsschutzgesetz, ärztliche Untersuchungen, Pausenregelungen.

Auszubildende müssen zum Schulbesuch freigestellt werden.



Übersicht über Ausbildungsberufe

Es gibt rund 340 staatlich anerkannte Ausbildungsberufe. Seit 1996 sind 70 völlig neue Ausbildungsberufe entstanden, davon viele in wachsenden Beschäftigungsfeldern wie Informationstechnik, Medienentwicklung und -anwendung sowie in Servicediensten. Einen Gesamtüberblick über alle Ausbildungsberufe liefert die Online-Datenbank des Bundesinstituts für Berufsbildung (www.bibb.de/de/26171.htm) oder das jährlich erscheinende „Verzeichnis der anerkannten Ausbildungsberufe“ (s. Seite 14).

Von diesen Berufen sind für Einsatzfelder bei Ihren Mandanten die folgenden Büro- und Serviceberufe von besonderer Bedeutung:

Kaufmann/Kauffrau für Bürokommunikation

Allround-Beruf für die interne kaufmännische Zuarbeit: Sekretariat, Textverarbeitung, Sammeln, Ordnen und Weitergeben von Informationen mit allen technischen Systemen. Ausbildungsschwerpunkte in den Bereichen Schriftgut, Terminplanung sowie Rechnungswesen und Personalverwaltung machen Kaufleute für Bürokommunikation gerade für kleine und mittlere Unternehmen interessant.

Bürokaufmann/Bürokauffrau*

Bürokaufleute sind spezialisiert auf die innerbetrieblichen kaufmännischen Vorgänge der Organisation und Verwaltung. Dazu gehören das betriebliche Rechnungswesen mit Buchhaltung sowie Lohn- und Gehaltsabrechnung, die Haus- und Grundstücksverwaltung und allgemeine Verwaltungsaufgaben. Auch Zahlungsverkehr, Steuer- und Versicherungsfragen und Aufgaben im Ein- und Verkauf sind typische Tätigkeiten für diese Fachkräfte.

* Hier könnten Sie als Steuerberater eine konkrete Unterstützung anbieten, indem Sie Auszubildende Ihrer Mandanten für einige Wochen bei sich einsetzen. Sie verbessern damit zugleich die Qualität der steuerrelevanten Datenerfassung bei Ihren Mandanten.

Industriekaufmann/Industriekauffrau*

Eine bestimmte Betriebsgröße oder -ausstattung ist nicht erforderlich, um in diesem Beruf ausbilden zu können, obwohl er auf die kaufmännischen Tätigkeiten von Industriebetrieben ausgerichtet ist. Im Rechnungswesen werden die besonderen Anforderungen dieser Betriebe berücksichtigt, einschließlich Kostenrechnung, Mahnwesen und Betriebsabrechnung. Auch Ein- und Verkauf, Vertrieb und Versand, Logistik und Personalwesen gehören zur Ausbildung.

Informatikkaufmann/Informatikkauffrau

Betriebe mit komplexer DV-Ausstattung brauchen Fachleute, die diese Systeme einführen, pflegen und daran schulen. Die unternehmensspezifischen Anwendungen können ebenfalls in der Ausbildung berücksichtigt werden. Informatikkaufleute beraten über die zweckmäßige DV-Ausstattung und optimieren Anwendungssoftware.

Fachlagerist/Fachlageristin

Der zweijährige Ausbildungsberuf ist auf Lager und Versand von Industrie, Großhandel, größere Einzelhändler oder größere Handwerksbetriebe zugeschnitten. Fachlageristen nehmen Waren entgegen und prüfen diese nach Art, Qualität und Menge, führen Lagerbestände und bereiten Waren zum Warenausgang vor. Dabei berücksichtigen sie die Besonderheiten der Waren, aber auch rechtliche Bestimmungen und Versandvorschriften.

Fachkraft für Lagerlogistik

Dieser dreijährige Ausbildungsberuf erweitert und vertieft die theoretischen Anteile für Lagertätigkeiten von Fachlageristen, insbesondere im Bereich der Datenverarbeitung und Logistik.

Erfolgreiche Unternehmen bilden selbst aus!

Neue Branchenberufe



Aus dem weiteren Angebot der anerkannten Ausbildungsberufe sind die folgenden innovativen Branchenberufe für neue Ausbildungsbetriebe von besonderer Bedeutung:

Änderungsschneider/Änderungsschneiderin

Typische Ausbildungsbetriebe: Änderungsschneidereien und Bekleidungsgeschäfte mit eigenem Service

Automobilkaufmann/Automobilkauffrau

Typische Ausbildungsbetriebe: Autohäuser, Importeure, Fahrzeughersteller, Leasingfirmen, Fahrzeugverleiher

Fachinformatiker/Fachinformatikerin

Typische Ausbildungsbetriebe: Systemhäuser für kaufmännische und technische Systeme oder Multimediasysteme und Netzwerk-Einrichter

Fachkraft für Möbel-, Küchen- und Umzugsservice

Typische Ausbildungsbetriebe: Küchen- und Möbelhandel, Speditionen

Fachkraft für Veranstaltungstechnik

Typische Ausbildungsbetriebe: Veranstaltungs- und Messehallen, Stadthallen, Konzerthäuser, Anbieter von Veranstaltungstechnik, Freiberufler für Tourneorganisation

Film- und Videoeditor/Film- und Videoeditorin

Typische Ausbildungsbetriebe: Funk- und Fernsehanstalten, private Sender, Agenturen

Fotomedienlaborant/Fotomedienlaborantin

Typische Ausbildungsbetriebe: Fachlabors in Industrie, Handwerk und Forschung

IT-System-Elektroniker/IT-System-Elektronikerin

Typische Ausbildungsbetriebe: Unternehmen, die Computersysteme, Festnetze, Funknetze, Endgeräte oder Sicherheitssysteme vertreiben und beim Kunden installieren

IT-System-Kaufmann/IT-System-Kauffrau

Typische Ausbildungsbetriebe: Unternehmen, die IT-Systeme anbieten, z.B. Branchensysteme, Standardsysteme, technische oder kaufmännische Anwendungen oder Lernsysteme

Kaufmann/Kauffrau für audiovisuelle Medien

Typische Ausbildungsbetriebe: Medienunternehmen aus den Bereichen Fernsehen, Hörfunk, Film und Videoproduktion, Musik, Multimedia und Filmtheater

Mediengestalter/Mediengestalterin für Digital- und Printmedien

Vier Fachrichtungen: Medienberatung (kaufmännisch-organisierend), Mediendesign (gestaltungsorientiert), Medienoperating (technisch-realisierend), Medientechnik (technisch-ausgabeorientiert)

Typische Ausbildungsbetriebe: drucktechnische Unternehmen und Betriebe, die elektronische Medien ggf. unter Einschluss von Ton und Bewegtbild produzieren

Mediengestalter/Mediengestalterin Bild und Ton

Typische Ausbildungsbetriebe: Fernseh- und Tonstudios, Agenturen (Aufnahmeteam, Nachbereitung, Sendeabwicklung)

Servicefachkraft für Dialogmarketing und Fachkaufmann/Fachkauffrau für Dialogmarketing

Typische Ausbildungsbetriebe: Selbständige Callcenter und Unternehmen, die eigene Arbeitsplätze auf diesem Gebiet haben

Servicefahrer/Servicefahrerin

Typische Ausbildungsbetriebe: Unternehmen, die an Geschäftskunden Produkte ausliefern und dies mit Servicetätigkeiten verbinden, wie Automatenaufsteller, Textilmietzservice, Hygienedienstleistung, Technikservice

Es gibt für jeden Betrieb den passenden Ausbildungsberuf!



Weitere Informationen und Kontaktadressen

Die folgenden kostenlosen Broschüren/Faltblätter des BMBF liefern zusätzliche Informationen:

- Ausbildung und Beruf – Rechte und Pflichten während der Berufsausbildung
- Neue Berufe: Chancen für kleine und mittlere Unternehmen
- Neue Berufe: Event-Elektronik rundum
- Neue Berufe: Kaufmännische Tätigkeiten rund ums Automobil
- Neue Berufe: IT-Spezialisten jetzt selbst ausbilden
- Die neuen IT-Berufe – Ausbildung mit Zukunft
- Duale Ausbildung in innovativen Technologiefeldern
- Duale Ausbildung in erneuerbaren Energien

Faltblätter (zweisprachig):

- Griechische Unternehmer in Deutschland bilden aus
- Italienische Unternehmer in Deutschland bilden aus
- Portugiesische Unternehmer in Deutschland bilden aus
- Spanische Unternehmer in Deutschland bilden aus
- Türkische Unternehmer in Deutschland bilden aus

Zu beziehen bei:

Bundesministerium für Bildung und Forschung,
53170 Bonn,
Bestell-Fax: 0 18 05/262 303
(0,14 Euro/Min. aus dem deutschen Festnetz)
Internet: www.bmbf.de
E-Mail: books@bmbf.bund.de

Kammern:

Die Industrie- und Handelskammern, Handwerkskammern und die Kammern der Freien Berufe haben weiteres Informationsmaterial.

Sie finden Ihre Kammer unter www.dihk.de bzw. www.zdh.de

Bundesagentur für Arbeit:

Sie vermittelt Ausbildungsplätze und bietet ausführliche Informationen zur Berufsausbildung:

www.arbeitsagentur.de

Bundesinstitut für Berufsbildung:

Hier finden Sie eine Vielzahl von Einzelinformationen und Statistiken:

www.bibb.de

Kostenpflichtige Informationen:

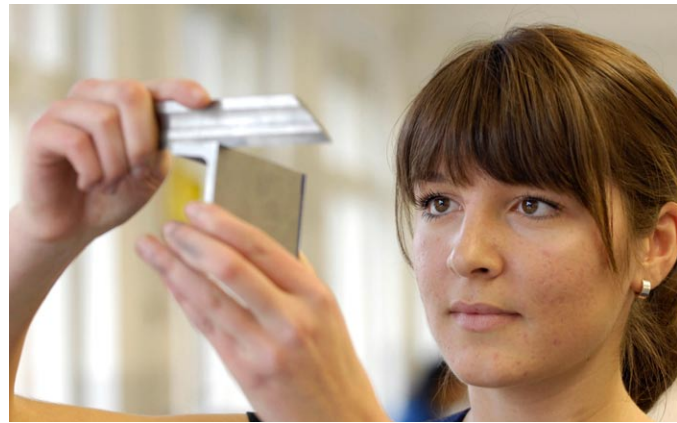
- Die anerkannten Ausbildungsberufe, jährlich, Preis: 29,90 €
- Berufsstart für Hauptschüler, Realschüler, Abiturienten. Drei Bände mit jeweils ca. 50 Berufsbeschreibungen für die Zielgruppe, Preis: je 9,90 €

Zu beziehen bei:

W. Bertelsmann Verlag,
Auf dem Esch 4, 33619 Bielefeld
Bestell-Fax: 05 21/9 11 01-19
Internet: www.wbv.de
E-Mail: service@wbv.de

Ausbildungsbetriebe sind innovativ – sie lernen von ihren Auszubildenden!

Übersicht über ausgewählte tarifliche Ausbildungsvergütungen



Beruf	Alte Bundesländer				Neue Bundesländer			
	1. Jahr	2. Jahr	3. Jahr	Gesamt ¹	1. Jahr	2. Jahr	3. Jahr	Gesamt ¹
Kaufmann/-frau für Bürokommunikation	646	707	774	709	573	632	707	637
Bürokaufmann/-frau IH	646	707	774	709	573	632	707	637
Bürokaufmann/-frau HW	478	560	658	565	381	448	539	456
Industriekaufmann/-frau	674	719	777	723	593	639	695	642
Informatikkaufmann/-frau	679	730	794	734	600	654	717	657
Fachlagerist/-in	604	673	-	638	542	603	-	572
Fachkraft für Lagerlogistik	651	702	767	707	584	636	695	638
Automobilkaufmann/-frau IH	570	602	666	612	377	424	473	425
Automobilkaufmann/-frau HW	518	552	612	561	377	414	473	425
Fachinformatiker/-in (alle Fachrichtungen)	679	730	793	734	603	657	720	660
Mediengestalter/-in Bild und Ton	520	599	683	600) ²		
Mediengestalter/-in für Digital- u. Printmedien (alle Fachrichtungen)	737	793	851	784) ²		

Stand 2006 – Durchschnittliche Beträge in € pro Monat nach Ausbildungsjahren

- 1) Durchschnittliche Ausbildungsvergütung
- 2) In den neuen Bundesländern sind keine Tarifabschlüsse erfolgt

Impressum:

Herausgeber: Bundessteuerberaterkammer
Körperschaft des öffentlichen Rechts
Neue Promenade 4, 10178 Berlin
www.bstbk.de

Gefördert vom
Bundesministerium für Bildung und Forschung

Redaktion: Reinhard Selka, Regine Kreitz
Gestaltung: Hauke Sturm Design
Fotos: Werner Bachmeier, Fotolia,
Hauke Sturm

2., vollständig überarbeitete Auflage 2007