

## Montagetätigkeiten im Handwerk – Bedarf für neue Qualifikationen und zusätzliche Qualifizierungsmöglichkeiten

► Montagetätigkeiten im Handwerk haben in den letzten Jahren erheblich an Bedeutung gewonnen. Die im Montagesektor tätigen Unternehmen und einzelne Wirtschaftverbände sehen jedoch ein großes Defizit in den Qualifikationsmöglichkeiten für Montagetätigkeiten und fordern einen eigenständigen Ausbildungsberuf für die Montage. Das BIBB griff dieses Thema auf und untersuchte im Auftrag des Wirtschaftsministeriums den qualitativen und quantitativen Qualifikationsbedarf in der Montage. Im Rahmen zweier Vorverfahren sollte geklärt werden, ob Qualifikationsdefizite bestehen und ob diese ggf. durch Modifikation bestehender Ausbildungsberufe, durch Schaffung neuer Weiterbildungsangebote oder durch Schaffung einer neuen Erstausbildung behoben werden können.



**MARCUS KNAUF**

Dr., selbstständiger Unternehmensberater  
Knauf Consulting GbR in Bielefeld



**VOLKER PAUL**

Dr., wiss. Mitarbeiter im Arbeitsbereich  
„Gewerblich-technische und naturwissenschaftliche Berufe“ im BIBB

### Dauerhafte Bedeutungszunahme der Montage

Ein anhaltender Trend zur Zunahme von Montagetätigkeiten im gesamten Bauwesen wurde in den vergangenen Jahren durch verschiedene Studien belegt. ABICHT/FREIKAMP (2006) kommen in ihrer Veröffentlichung zu Trendqualifikationen im Bauwesen zu dem Ergebnis, dass der Anteil der Vorfertigung steigt und es zu einer Umstrukturierung von Bauprozessen in Richtung Montage kommt. SYBEN (2003) stellt auf der Basis einer Expertenbefragung sogar fest: „Hinsichtlich der Qualifikationen wird erwartet, dass der Bauarbeiter ... spätestens 2020 überwiegend Montagetarbeiter sein wird; darunter wird verstanden, dass die Aufgabe im Bauprozess auf der Baustelle im wesentlichen in der Montage vorgefertigter Bauteile bestehen wird“ (S. 68).

Auch im Holzhandwerk nimmt die Bedeutung von Montagetätigkeiten zu. Seit 2003/2004 gibt es mehr Montageunternehmen als klassische Tischlereien (vgl. GREFERMANN 2005). Nach Prognosen der ProWood Stiftung (2004, S. 154) für das Jahr 2013 werden 40 bis 47 Prozent der Tischlertätigkeiten (gemessen am Umsatz) in der Montage liegen. Der Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH 2008) weist aktuell aus, dass mehr als die Hälfte der handwerksähnlichen Unternehmen nach B2 der Handwerksordnung (HWO) dem Bau-, Ausbau- und Holzgewerbe zuzuordnen sind. Das heißt, 100.000 Unternehmen fallen alleine bei den handwerksähnlichen Unternehmen unter die Kategorie Montageunternehmen. Daneben wird geschätzt, dass sich eine genauso große Zahl von Unternehmen im zulassungspflichtigen Handwerk auf Montagetätigkeiten spezialisiert (hat).

#### Definition: Montage als objektbezogener Einbau

Unter Montage wird der objektbezogene Einbau selbst- oder fremdgefertigter Bauteile verstanden. Sie umfasst das Anpassen an die baulichen Gegebenheiten vor Ort und eventuell anfallende Nebenarbeiten, z. B. Aufmaß. Nicht damit gemeint ist der fertigungsbezogene Zusammenbau in der Werkstatt (KRÄMER 2001, S. 8). Zum Einbau kommen industrielle Fertigteile wie auch komplexe Objekteinrichtungen z. B. im hochwertigen Innenausbau oder Ladenbau.

In den letzten Jahren fand eine sprachliche Aufwertung von Montagetätigkeit statt. Wurde bis zum Jahr 2000 noch von „werkstattlosen Handwerkern“ gesprochen, so hat sich mittlerweile der Begriff des Montagebetriebs etabliert. Zudem hat die Novellierung der Handwerksordnung im Jahr 1994 die Gründung von Montagebetrieben deutlich vereinfacht. Sie wirkte als Katalysator und verlieh dem Prozess der Gründung von Montagebetrieben nach HWO Anlage B2 (handwerksähnliche Gewerbe) eine hohe Dynamik (vgl. IG Metall 2001, S. 24). Die Entwicklung des eigenständigen Tätigkeitsfelds Montage ist multifaktoriell und dauerhaft (vgl. KNAUF/PAUL 2009).

Die Zunahme von Materialkombinationen und der Wunsch der Kunden nach Komplettlösungen (Handwerksleistungen aus einer Hand) sind ein dauerhafter Trend. Sie führen zu einem Aufweichen der bisherigen Grenzen der Gewerke (vgl. auch KRÄMER 2001, S. 17). In der Montage ist damit weniger der Material-Spezialist gefragt, sondern eher der *Material-Generalist* und gleichzeitig der *Funktions-Spezialist*. Daneben verlangt ein zunehmend überregionaler und teilweise auch internationaler Einsatz einen Monteur, der in der Lage ist, auch jenseits traditioneller Materialgrenzen den qualifizierten Einbau vorzunehmen. Diese Feststellung ist brisant! Denn mit einem Querschnittsthema Montage, das traditionelle Gewerkegrenzen überschreitet, können Qualifikationserfordernisse in Konflikt zu einem klassischen Verständnis der Gewerkeabgrenzung stehen.

## Qualifikationsbedarf und Ausbildungsbereitschaft aus Sicht der Unternehmen

Im Jahr 2007 wurden im Auftrag des BIBB zwei Betriebsbefragungen durchgeführt, die den Qualifikationsbedarf in der Montage beschreiben und quantifizieren sollten. Befragt wurden Unternehmen des Innenausbau und angrenzender Wirtschaftsbereiche (weiter als „Innenmontage“ bezeichnet) bzw. Unternehmen der Fenster-, Tür- und Tormontage (KNAUF 2007 und 2008; vgl. Tab.).

Die Befragungen zeigen, dass Mitarbeiter/-innen in Montageunternehmen ganz unterschiedliche Berufe erlernt haben. Insgesamt trifft man z. B. in der Innenmontage mehr als 20 verschiedene Ausbildungen an. Diesem vielfältigen Qualifikationsspektrum der Montagemitarbeiter/-innen steht ein homogeneres (eingeschränktes) Ausbildungsangebot der Unternehmen gegenüber. Bei den Ausbildungsberufen in den Unternehmen der Innenmontage dominieren z. B. die drei Berufe Tischler/-in, Trockenbaumonteur/-in und Zimmerer/-in mit einem Anteil von 85 Prozent.

62 Prozent der befragten Unternehmen der Innenmontage bilden nicht aus. Jeder sechste Nichtausbildungsbetrieb begründet dies damit, dass es an einem passenden Berufsbild fehle. Betrachtet man die Ausbildungen der in diesen

Tabelle **Profil der Betriebsbefragungen**

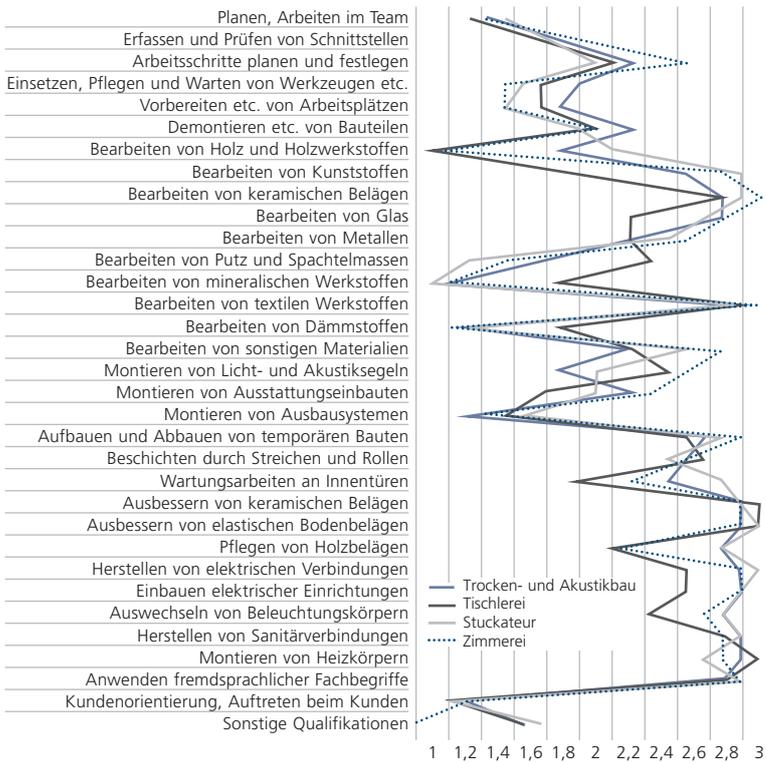
	<b>Aus- und Fortbildungsbedarfsanalyse: Fenster-, Tür- und Tormontage</b>	<b>Aus- und Fortbildungsbedarfsanalyse: Montagetätigkeiten im Innenausbau und angrenzenden Wirtschaftszweigen („Innenmontage“)</b>
<b>Stichprobe:</b>	Versand des Fragebogens an Betriebe über die beteiligten Verbände: Industrieverbände (Tor, Metallzaun, Fenster- und Fassade), Handwerksverbände (Holz und Kunststoff, Rollläden/Sonnenschutz, Metall, Glaser) und Unternehmen des Stahlhandels	Versand des Fragebogens an alle in den „Gelben Seiten“ eingetragenen Unternehmen mit Eintragung in „Innenausbau“, „Trocken- und Akustikbau“, „Messe- und Ausstellungsbau“, „Ladenbau/-einrichtungen“, „Fertighausbau“, „Bootsbau“ (n = 10.150)
<b>Befragung:</b>	Schriftliche Befragung von 366 Unternehmen	Schriftliche Befragung von 550 Unternehmen
<b>Methode:</b>	Vierseitiger standardisierter Fragebogen (alternativ: Online-Fragebogen)	Vierseitiger standardisierter Fragebogen
<b>Feldphase:</b>	2. Quartal 2007	4. Quartal 2007

Unternehmen beschäftigten Montagemitarbeiter/-innen, so zeigt sich eine besonders große Vielfalt. Die Montage erfolgt dort durch einen Stamm unterschiedlich spezialisierter Facharbeiter/-innen. Dass die Unternehmen mit dieser Situation nicht zufrieden sind, lässt sich daran ablesen, dass fast drei Viertel von ihnen angeben, sie würden in einem neuen Ausbildungsberuf mit Schwerpunkt Montage ausbilden.

### EINHEITLICHES QUALIFIKATIONSPROFIL MONTAGE MÖGLICH

Welche Qualifikationen müssen Facharbeiter/-innen in der Montage besitzen? Die befragten Betriebe im Bereich Innenmontage bewerteten die Bedeutung ca. 30 vorgegebener Qualifikationen für die Montage anhand einer Dreier-Skala (von 1 = außerordentlich wichtig bis 3 = weniger wichtig). Abbildung 1 (S. 34) zeigt differenziert nach einigen Gewerken der Innenmontage die Durchschnittswerte der Bewertung. Man sieht eine relativ hohe Übereinstimmung in der Bewertung durch die verschiedenen Gewerke. Bei der Befragung der Fenster-, Tür- und Torunternehmen ergab sich ein ähnliches Ergebnis. Das relativ einheitliche Profil zeigt, dass es zahlreiche gewerkeübergreifende Qualifikationen für Montagetätigkeiten gibt. Unterschiede sind dort vorhanden, wo die Verarbeitung von Materialien bewertet wird. Die Abbildung zeigt, dass es in der Regel dominierende Materialien gibt, bei deren Verarbeitung Monteure über eine herausgehobene Expertise verfügen müssen. Bei Trocken- und Akustikbauunternehmen und Stuckateurbetrieben sind es z. B. mineralische Werkstoffe und Putze sowie Dämmstoffe. Demgegenüber ist für Montagetätigkeiten in Tischlereien (Innenausbau und Ladenbau), die Kompetenz, Holz und Holzwerkstoffe zu verarbeiten, sehr wichtig. In der Tormontage ist es die Qualifikation der Metallverarbeitung. Die insgesamt einheitliche Bewertung kann als Grundlage für den Vorschlag zur Schaffung eines möglichen neuen Ausbildungsberufs betrachtet werden.

Abbildung 1 Bewertung möglicher Qualifikationen für Mitarbeiter/-innen in der Innenmontage



Die genaue Struktur des Berufs müsste jedoch berücksichtigen, dass es in den einzelnen Gewerken jeweils einer besonderen Materialkompetenz bedarf.

**HOHE AUSBILDUNGSBEREITSCHAFT IN EINEM NEUEN MONTAGEBERUF**

Wenn es zur Schaffung eines neuen Ausbildungsberufs für die Montage im Innenausbau käme, wäre jedes zweite Unternehmen bereit darin auszubilden. Die Bereitschaft ist unterschiedlich ausgeprägt, sie reicht je nach Gewerk von 33 bis 87 Prozent, liegt also bei mindestens einem Drittel. In den befragten 550 Betrieben der Innenmontage würden – betrachtet man auch wegfallende Ausbildungsplätze in anderen Berufen – damit ca. 300 zusätzliche Ausbildungsplätze pro Jahr entstehen. Eine Hochrechnung auf Basis der 10.150 angeschriebenen relevanten Unternehmen kommt auf ca. 1.100 zusätzlichen Ausbildungsplätze pro Jahr (großer Sicherheitsabschlag von Faktor 5). Bei den Unternehmen der Fenster-, Tür- und Torbranche sind vorsichtig berechnet ca. 300 Ausbildungsplätze pro Jahr realistisch, dabei ist der Bedarf in den Metallzaun- und Torunternehmen besonders ausgeprägt. Somit ergibt sich bei konservativer Bewertung für einen neu zu schaffenden Montageberuf insgesamt ein zusätzliches jährliches Potenzial von ca. 1.400 Ausbildungsplätzen.

Neben der großen Bereitschaft der Unternehmen, in einem neu zu schaffenden Beruf auszubilden, ist bemerkenswert,

dass mehr als die Hälfte der Ausbildungsplätze in der Innenmontage in heutigen Nichtausbildungsbetrieben entstehen könnten. Rund 40 Prozent der Nichtausbildungsbetriebe signalisieren ihre Ausbildungsbereitschaft. Mit einem möglichen neuen Ausbildungsberuf könnten also eine Vielzahl von Nichtausbildungsbetrieben für die Ausbildung mobilisiert werden.

**FORT- UND WEITERBILDUNG – FORMALISIERTER NACHWEIS ALS WETTBEWERBSELEMENT**

Das bestehende Angebot an Weiterbildung wird lediglich von ca. der Hälfte der Unternehmen der Innenmontage als ausreichend beurteilt. Eine spezielle Fortbildungsregelung mit einheitlichem Abschluss wird von mehr als zwei Dritteln der Befragten befürwortet, 80 Prozent der Unternehmen würden ihre Mitarbeiter/-innen bei dem Wunsch nach Weiterbildung unterstützen. Von den Fenster-, Tür- und Tormontageunternehmen hält ein Drittel die bestehenden Weiterbildungsangebote für unzureichend. Eine bundeseinheitliche Fortbildung wird jedoch von ca. der Hälfte der Betriebe gewünscht. Insgesamt gesehen wird von den Betrieben große Zustimmung zu Aktivitäten in der Weiterbildung signalisiert. Zahlreiche Unternehmen fragen eine spezielle Fortbildungsregelung mit einem formalisierten Nachweis nach; hierdurch versprechen sie sich auch einen Wettbewerbsvorteil.

**Empfehlung: Gewerkeübergreifender Beruf „Montagefachkraft“**

Die Ergebnisse der Untersuchungen sprechen aus Sicht des BIBB dafür, dass es sinnvoll ist, dem aufgezeigten Qualifikationsbedarf durch Fort- und Weiterbildungsangebote und einem entsprechenden Angebot in der Erstausbildung zu begegnen. Die Schaffung eines breiten Angebots in der Anpassungs- und Aufstiegsfortbildung ist dabei in der Diskussion aller Beteiligten unstrittig. Einem möglichen Bedarf in der Erstausbildung ließe sich entweder durch Einführung von Fachrichtungen in der Neuordnung von Metall-, Bau- und Holzberufen oder durch die Schaffung eines neuen (gewerkeübergreifenden) Ausbildungsberufs begegnen. Da erstere Variante in der Vergangenheit bei Neuordnungsverfahren von den Sozialpartnern abgelehnt wurde, wird an dieser Stelle lediglich auf die Alternative (neuer Beruf) eingegangen.

Die Ausbildung in einem neuen Montageberuf würde für einen Wachstumsmarkt erfolgen, der auch mittelfristig gute Beschäftigungschancen verspricht. Die Untersuchungsergebnisse lassen es sinnvoll erscheinen, eine mögliche neue Montageausbildung auf eine breite Basis zu stellen und keine Beschränkung auf Innen- oder Außenräume vorzunehmen. Spezifische Anforderungen der einzelnen Branchen lassen sich in Form von Fachrichtungen oder auch Wahl-/Zusatzqualifikationen (z. B. Brandschutz, Sicherheits-

und Antriebstechnik) berücksichtigen. Die mögliche Struktur eines neuen Berufs zeigt Abbildung 2. Die berufliche Grundbildung in einem neu zu schaffenden Montageberuf sollte in der Material- und Werkstoffverarbeitung liegen. Ein tiefes Materialverständnis ist notwendig, um qualifiziert die verschiedenen Montagetechniken anwenden zu können. Daneben gilt es, zahlreiche Montagetechniken zu beherrschen.

Ein neuer Beruf würde gerade auch vielen heutigen Nichtausbildungsbetrieben die Möglichkeit zur Ausbildung eröffnen. Sie bilden aufgrund fehlender eigener Fertigung nicht in einem der klassischen fertigungsorientierten Ausbildungsberufe, z. B. Tischler/-in und Metallbauer/-in, aus. Zu anderen Ausbildungsberufen im Kontext Ausbau sowie Holz und Kunststoff lässt sich eine klare Abgrenzung herstellen. Durch eine andere Schwerpunktsetzung ist ein hinreichendes Abgrenzungskriterium des neuen Montageberufs zu bestehenden Ausbildungsberufen gegeben. Im Mittelpunkt des neuen Berufs stünde die Montage von teilweise selbst, meist aber in anderen Betrieben handwerklich oder industriell gefertigten Produkten/Bauelementen und nicht die Fertigung. Damit würde sich die Montagefachkraft von Fertigungsberufen wie dem Tischler/der Tischlerin ebenso deutlich unterscheiden wie von Fachkräften des Ausbaus, deren Hauptaufgabe das Errichten von Gipskartonwänden ist. Überschneidungen zu den Qualifikationsprofilen vorhandener Berufe sind vorhanden. Sie werden jedoch nicht kritisch betrachtet, sondern sind gewollt. Denn nur durch diese Überschneidungen ist es möglich, dass Unternehmen auch dann Leistungen aus einer Hand anbieten, wenn bei kleinvolumigen Auftragssegmenten der Einsatz verschiedener (in den bisherigen Berufen ausgebildeter) Fachkräfte unwirtschaftlich wäre.

Eine zeitgemäße (systemische) Sicht auf Berufsbildung zeichnet sich gerade auch dadurch aus, dass Durchlässigkeiten sowohl in horizontaler als auch in vertikaler Richtung gegeben sind. Die hierarchische Situation – Ausbildungsberuf, Fortbildungsmöglichkeiten, Weiterbildungsberufe (Meister) – ist in den meisten Berufen der Bau- und Holzwirtschaft gegeben und könnte auch für die Montage erarbeitet werden. Einige Bausteine dieses Systems existieren bereits, so z. B. die Fortbildungen zum Ausbautechniker (Staatl. Kom. Berufliche Schule Vilshofen sowie Staatl. Technikerschule Alsfeld). Die Hochschulausbildung an der Fachhochschule Rosenheim mit dem Studiengang Innenausbau (Abschluss: Dipl.-Ingenieur/-in FH) bietet bereits heute Aufstiegsmöglichkeiten.

## Bedarfsgerechte Ausbildung für einen leistungsfähigen Wirtschaftszweig

Aufgrund der aufgezeigten großen Bedeutung der Montage sollten sowohl Fertigung als auch Montage als gleichberechtigte Tätigkeitsbereiche betrachtet werden und damit

Abbildung 2 Vorschlag für einen gewerkeübergreifenden Montageberuf

3. Ausbildungsjahr	Sicherheits- und Antriebstechnik ...	Ladenbau, Messebau, Fertighausbau ...	ggf. als Wahl- und/oder Zusatz- qualifikationen
	Fenster- und Türmontage	Tor- und Zaunmontage	Innen- montage
2. Ausbildungsjahr	Werkstoffbearbeitung und Montagetechniken, Bauphysik ...		
1. Ausbildungsjahr			

die Möglichkeit einer eigenen Erstausbildung bieten. Der direkte Ausbildungsweg ist derzeit nur für Fertigungsberufe möglich. Für die Montage bleibt derzeit nur der Weg über eine „ballastreiche“ fertigungsorientierte Ausbildung, die dann in einem weiteren Schritt über Weiterbildungsmaßnahmen in Richtung Montage ergänzt wird. Diese Situation ist weder für die betroffenen Wirtschaftszweige noch für die Auszubildenden ideal. Wege, wie sich ein bedarfsgerechtes Qualifizierungsangebot für die Montage entwickeln lässt, werden zur Zeit in Gesprächen der beteiligten Ministerien und der Sozialpartner diskutiert. ■

### Literatur

- ABICHT, L.; FREIKAMP, H.: *Qualifikationsentwicklungen im Bauwesen*. Halle 2006
- GREFFERMANN, K.: *Tischler erleben Durststrecke. Amtliche Statistik zu Tischler-/Schreinerhandwerk wenig aussagekräftig*. In: *Holz-Zentralblatt* (2005) *Ausg.* 65, S. 841, 845
- IG Metall: *Strukturwandel im Tischlerhandwerk – Befunde und Thesen. Branchenreport*. Düsseldorf/Frankfurt 2001
- KNAUF, M.; PAUL, V.: *Zunahme der Montagetätigkeiten im Handwerk*. In: *Holz-Zentralblatt* (2009) *Ausg.* 14, S. 348–349. – URL: [www.knauf-consultin.de](http://www.knauf-consultin.de) (Stand: 16. 4. 2009)
- KNAUF, M.: *Montagetätigkeiten im Innenausbau und angrenzenden Wirtschaftszweigen – Ergebnisse einer Betriebsbefragung von Knauf Consulting. Studie im Auftrag des Bundesinstituts für Berufsbildung*. (unveröff. Manuskript), Bielefeld 2008
- KNAUF, M.: *Aus- und Fortbildungsbedarfsanalyse Fenster-, Tür- und Tormontage – Ergebnisse einer Betriebsbefragung von Knauf Consulting. Studie im Auftrag des Bundesinstituts für Berufsbildung*. (unveröff. Manuskript), Bielefeld 2007
- KRÄMER, G.: *Strukturwandel im Tischlerhandwerk am Beispiel Montage. Montagetechnik – Innovationspotenzial und Marktchance für Tischler? Bad Wildungen 2001*
- ProWood Stiftung: *Untersuchung zum Strukturwandel im Tischlerhandwerk*. Frankfurt 2004
- SYBEN, G.: *Fachkräftebedarf und berufliche Qualifizierung in der deutschen Bauwirtschaft bis 2010*. Bremen 2003
- ZDH: *Prozentuale Verteilung Betriebe in Anlage B2 auf die Handwerksgruppen (lt. alter HWO) 1. Halbjahr 2008*. – URL: [www.zdh.de](http://www.zdh.de) (Stand: 16. 4. 2009)