

Forschungsprojekt 4.1.102

Implementation neuer Ausbildungsberufe im Dienstleistungsbereich

Abschlussbericht

Bettina Trappmann-Webers

Laufzeit I/04 – IV/07

Bonn, März 2009

Bundesinstitut für Berufsbildung
Robert-Schuman-Platz 3
53175 Bonn

Telefon: 0228 / 107 - 2420
Fax: 0228 / 107 - 2986
E-Mail: trappmann-webbers@bibb.de
www.bibb.de

Inhaltsverzeichnis

1. Ausgangslage	2
2. Ziele und Fragestellungen der Untersuchung	4
3. Untersuchungsansatz und Methodik	4
4. Entwicklung der Ausbildungsverhältnisse	6
5. Ergebnisse	7
5.1 Distribution der neuen Ausbildungsberufe	7
5.2 Erfahrungen und Zufriedenheit mit dem neuen Ausbildungsberuf	14
5.3 Implementation der neuen Ausbildungsberufe	22
6. Einführung der vier Ausbildungsberufe im Überblick	25
7. Ausblick - Ansatzpunkte für eine Optimierung der Implementation	28

1. Ausgangslage

Fast 60 Prozent aller Ausbildungsverträge werden mittlerweile in Dienstleistungsberufen abgeschlossen. Dabei geht der Trend eindeutig in Richtung der sekundären Dienstleistungsberufe. Seit 1996 sind zwar eine Reihe neuer Dienstleistungsberufe – auch im sekundären Bereich – der dualen Berufsausbildung geschaffen worden, die Ausbildungsplätze in Bereichen und Branchen erschließen sollten, die traditionell bisher wenig oder in anderer Form ausgebildet haben. Hier besteht jedoch weiterer Modernisierungsbedarf, da Untersuchungen zeigen, dass die Entwicklung der Berufsstrukturen in der dualen Ausbildung hinter denen im Beschäftigungssystem zurückbleibt.¹

Die Erarbeitung neuer Berufe unterliegt einem festgelegten Reglement mit den dazugehörigen Instrumentarien, das mit der Festschreibung im Bundesgesetzblatt endet. Für die anschließende Implementation in die Praxis, sprich die Heranführung an die Auszubildenden und Betriebe sowie die weitere Unterstützung und Beratung, gibt es keine festgelegten Kriterien und Instrumentarien. Wesentliches Ziel des Forschungsprojektes „Implementation neuer Ausbildungsberufe im Dienstleistungsbereich“ war es deshalb, im übergreifenden Vergleich von Zielgruppen und ausgewählten Ausbildungsberufen, Ansatzpunkte für eine Verbesserung der Implementation solcher Berufe zu erschließen. Dabei standen vier Ausbildungsberufe im Fokus, deren Einführung im Jahr 2001 bzw. 1998 stattfand und zu denen keine bzw. wenig Informationen in Bezug auf die Annahme und Akzeptanz in der Praxis vorliegen. Es handelt sich dabei um den Kaufmann/die Kauffrau im Gesundheitswesen, den Veranstaltungskaufmann/die Veranstaltungskauffrau, den Sport- und Fitnesskaufmann/die Sport- und Fitnesskauffrau und den Automobilkaufmann/die Automobilkauffrau.²

Mit der Entwicklung und Einführung dieser drei neuen kaufmännischen Ausbildungsberufe wird seit dem 1. August 2001 erstmalig in Bereichen ausgebildet, die bisher über geringe oder keine Ausbildungstradition verfügen. Die Zielsetzung bei der Schaffung dieser neuen Berufe war es, Ausbildungsberufe stärker zu flexibilisieren und zu differenzieren, damit branchenspezifische Anforderungen umgesetzt werden können. Um gleichzeitig Einheitlichkeit bei der

¹ Für weitere Informationen siehe: Hall, Anja: Tätigkeiten, berufliche Anforderungen und Qualifikationsniveau in Dienstleistungsberufen, S. 153-201; Uhly, Alexandra: Der berufsstrukturelle Wandel in der dualen Berufsausbildung, S. 209-250. In: Walden, Günter: Qualifikationsentwicklung im Dienstleistungsbereich. W. Bertelsmann Verlag Bielefeld, 2007.

² Aufgrund der besseren Lesbarkeit wird im Folgenden abwechselnd die männliche und die weibliche Form bei der Bezeichnung der Ausbildungsberufe verwendet.

Ausbildung zu gewährleisten, wurde bei diesen Ausbildungsberufen die Idee eines gemeinsamen Strukturkonzeptes mit Kern- und Fachqualifikationen verwirklicht, das Mobilität und Beschäftigungsfähigkeit auf dem Arbeitsmarkt sichern sollte. Die die Ausbildungsberufe verbindende Dienstleistungs- und kaufmännische Orientierung ging in die gemeinsamen Kernqualifikationen ein, die die Hälfte der Ausbildungszeit umfassen. Daneben wurden Fachqualifikationen für jeden der drei Berufe entwickelt, die jedem Ausbildungsberuf ein spezifisches Profil geben sollten.

Im Gegensatz zu den drei neuen Dienstleistungsberufen wurde mit dem Ausbildungsberuf Automobilkauffrau ein Beruf speziell für eine Branche geschaffen, die traditionell viel – sowohl in produktionsorientierten als auch in kaufmännischen Ausbildungsberufen – ausgebildet. In diesem Beruf wird sowohl in Industrie und Handel als auch im Handwerk ausgebildet. Die Einsatzfelder der Beschäftigten beschränken sich auf Betriebe der Kraftfahrzeug-Branche und dementsprechend auf Autohäuser, Kraftfahrzeug-Hersteller und -Importeure.

In erziehungswissenschaftlichen bzw. wirtschaftspädagogischen Kontexten wird im Rahmen der Modellversuchsforschung bzw. des Transfers von Modellversuchen theoretisch mit dem Begriff der Implementation gearbeitet. Implementation wird dort verstanden, „als die Umsetzung von wissenschaftlichen Erkenntnissen in die gesellschaftliche Praxis.“³ Im Vordergrund stehen dabei die Umsetzungsstrategien von Curricula. Die Verwender, Abnehmer bzw. die Zielgruppe sollen auf curriculare Vorgaben vorbereitet werden. Wenn man die im Rahmen der Curriculumtheorie verwendete Definition für Implementation auf unsere Fragestellung bezieht, kann man unter Implementation alle Planungs- und Durchführungsmaßnahmen, Institutionen und Prozesse verstehen, die bei der Einführung neuer Ausbildungsberufe auf die verschiedenen Beteiligten einwirken. Der Schwerpunkt dieser Erhebung lag dabei auf der Auswertung der Befragung der Implementationsträger wie Ausbildungsberater/innen der IHK und der Berater/innen der Bundesanstalt für Arbeit. Zusätzlich wurde der Informationsbedarf bei Auszubildenden und Betriebe erhoben.

Hinsichtlich des Forschungsstandes ist festzuhalten, dass im BIBB bereits Panel-/ Längsschnittdaten zur beruflichen Ausbildung im Rahmen des Referenz-Betriebs-Systems (RBS), der Erhebungen zu Kosten und Nutzen der betrieblichen Berufsausbildung sowie von Schulabgängerbefragungen und von Übergangsstudien zur 1. Schwelle vorliegen. Diesbezügliche Erkenntnisse sind erforderlich, wenn die Perspektive der Jugendlichen im Rahmen von betrieblichen und schulischen Qualitätssicherungssystemen bewusst berücksichtigt werden soll. Auch Querschnittsuntersuchungen wie die BIBB-Schülerbefragung zu Berufsbezeichnungen 2005 sowie der Expertenmonitor liefern Ergebnisse zur beruflichen Ausbildung sowohl aus Sicht der Auszubildenden als auch der Betriebe. Des Weiteren gibt es Forschungsprojekte, die sich mit der Ausbildung aus Sicht der Auszubildenden beschäftigen.⁴ Neben der Frage, ob die Ausbildung den gesetzlichen Qualitätsansprüchen entspricht, wird auch untersucht, welche Rolle den betriebsinternen und -externen Unterstützungssystemen wie Jugendvertretung, Kammern, Schulen, Eltern etc. zukommt. Zusätzlich sind im Rahmen der Qualitätsforschung in der Vergangenheit verschiedene Studien zur Analyse der Ausbildungsqualität in der dualen Berufsausbildung mit jeweils unterschiedlichen theoretischen und methodischen Zugängen durchgeführt worden, bei denen zentrale Fragestellungen der Qualitätsdiskussion in der dualen Ausbildung gestellt wurden.⁵

Es fehlen bislang Ergebnisse empirischer Studien, die sich konkret mit Fragen der Implementation der hier untersuchten Ausbildungsberufe beschäftigen. Allerdings wurde während der Laufzeit des Projektes der Ausbildungsberuf Sport- und Fitnesskaufmann evaluiert und in ei-

³ Vgl. Euler, Dieter; Sloane, Peter: Implementation als Problem der Modellversuchsforschung. In: Unterrichtswissenschaft 26 (1998), S. 313.

⁴ Projekt-Nr. 2.2.202

⁵ Siehe hierzu: Qualitätssicherung in der betrieblichen Berufsausbildung, Projekt-Nr. 2.2.201.

ner Neuordnung modernisiert. Zusätzlich wurde mit der Sportfachfrau ein weiterer Beruf für die Branche geschaffen. Dies hatte in der Konsequenz die Herauslösung des Sport- und Fitnesskaufmanns aus der Verordnung der drei Dienstleistungsberufe zur Folge, die damit obsolet wurde.⁶

2. Ziele und Fragestellungen der Untersuchung

Ziel der Untersuchung war es, im übergreifenden Vergleich von Zielgruppen und Ausbildungsberufen, Ansatzpunkte für eine Optimierung der Implementationsstrategien bereitzustellen, indem die je spezifischen Sichtweisen und Interessen der Beteiligten thematisiert werden, wobei folgende Fragen im Mittelpunkt standen:

- Welchen Informationsbedarf haben Auszubildende der neuen Ausbildungsberufe im Vorfeld oder während der Ausbildung? Welche Erfahrungen machen sie und wie schätzen sie die Entwicklungsmöglichkeiten in diesen neuen Berufen ein?
- Aus welchen Gründen entscheiden sich Betriebe für die Ausbildung in den neuen Ausbildungsberufen? Welche Erfahrungen machen ausbildende Betriebe hinsichtlich der Einführung des Ausbildungsberufs und der Bewährung im betrieblichen Alltag?
- Wie sehen die Erfahrungen der Berufsberater/innen der Bundesagentur für Arbeit sowie der Ausbildungsberater/innen der IHK und der HwK im Hinblick auf die ausgewählten Ausbildungsberufe aus? Wie stehen die Berater/innen zu den neuen Berufen und welches sind aus ihrer Sicht die zentralen Probleme bei der Implementation?

3. Untersuchungsansatz und Methodik

Um die Fragestellungen und Zielgruppen adäquat abzubilden, war ein komplexes Untersuchungsdesign bestehend aus drei Untersuchungsteilen erforderlich. Im ersten Teil wurde eine Auswahl an Auszubildenden der vier relevanten Ausbildungsberufe im Klassenverbund befragt. Im zweiten Teil wurden im Rahmen einer telefonischen Erhebung rund 200 Ausbildungs- und Berufsberater/innen sowie Verantwortliche in 250 Betrieben, die in einem der vier Ausbildungsberufe ausbilden, in einem 30-minütigen Interview befragt.⁷ Im dritten Untersuchungsteil wurden schließlich zehn Intensivinterviews mit Personal- und Ausbildungsverantwortlichen der relevanten Berufe geführt. Die nachfolgenden Ausführungen geben einen Überblick über das Untersuchungsdesign mit den jeweiligen Untersuchungsansätzen und dem methodischen Vorgehen.

1. Teiluntersuchung: Befragung der Auszubildenden

Auszubildende sind eine zentrale Zielgruppe für die Beschreibung und Bewertung von Implementationsprozessen bei neu geordneten Berufen. Zum Einen haben sie als Nachfrager nach Ausbildung Informationen einholen müssen, sich beraten lassen und schließlich die Berufswahl- bzw. Ausbildungsentscheidung getroffen. Zum Anderen sind sie als Adressaten der Ausbildung teilnehmende Beobachter und kritische Bewerter der betrieblichen Umsetzung.

Die Befragung der Auszubildenden wurde in Form einer sogenannten Classroom-Befragung in den Bundesländern Baden-Württemberg, Bayern, Brandenburg, Niedersachsen, Nordrhein-

⁶ Vgl. Abschlussbericht Vorhaben Nr. 4.0.805 Evaluierung des Ausbildungsberufs Sport- und Fitnesskaufmann/Sport- und Fitnesskauffrau, Laufzeit III/2005 bis IV/2006, Bearbeiter: A 4.2: Trappmann-Webers, Bettina; Sell, Birgit in Zusammenarbeit mit A 2.2: Bott., Peter; Schade, Hans-Joachim. Berufsbildungsbericht 2008/Bundesministerium für Bildung und Forschung: Sport- und Fitnesskaufmann/Sport- und Fitnesskauffrau und Sportfachmann/Sportfachfrau, S. 203-204. Bott, Peter; Schade, Hans-Joachim: Qualifikationsanforderungen der Betriebe im Bereich Sport. In: FreQueNz-Newsletter 2006.

⁷ Die schriftliche und die telefonische Befragung wurde in Zusammenarbeit mit infas durchgeführt.

Westfalen, Sachsen und Thüringen durchgeführt. Dabei kam ein schriftlicher Selbstausfüller zum Einsatz. Um das Prinzip der maximalen Streuung zu praktizieren und um mögliche Klumpeneffekte zu minimieren, wurde ein Stichprobenplan⁸ erarbeitet, der den folgenden methodischen Ansprüchen Rechnung tragen sollte:

- Weitestgehende Gleichverteilung der Auszubildenden nach Ausbildungsberuf und Bundesland,
- möglichst große räumliche Streuung der ausgewählten Schulen,
- möglichst nur eine Klasse je Schule sowie
- Auswahl der Klassen erst ab dem 2. Ausbildungsjahr.

Nach diesen Kriterien wurden 26 Klassen an 24 Schulen ausgewählt. Nur in Brandenburg und Niedersachsen konnte aufgrund der geringen Grundgesamtheit an den entsprechenden Schulen das Ziel nicht realisiert werden, je Bundesland 4 Schulen zu befragen.

Die Feldzeit der Hauptstudie der Classroom-Befragung begann am 27. Oktober 2005 und wurde mit dem letzten Befragungstermin am 6. Dezember 2005 beendet. Nach Datenbereinigung lagen insgesamt n = 469 auswertbare Fragebögen vor.

2. Teiluntersuchung Befragung der Berater/innen und Betriebe

Ausbildungsberater/innen der Industrie- und Handelskammern (IHK) und der Handwerkskammern (HwK) sowie Berufsberater/innen der Agenturen für Arbeit verfügen über eine Expertise, die wertvolle Hinweise für die Analyse und Verbesserung hinsichtlich der Implementation neuer Ausbildungsberufe geben kann. Als Berater/innen kommen sie sowohl mit den Berufswählern und Auszubildenden in Kontakt als auch mit Betrieben, die bereits ausbilden oder potenziell als Ausbildungsbetrieb in Frage kommen. Somit werden sie im Beratungsprozess mit den Informations- und Beratungsbedürfnissen der eigentlichen Ausbildungsmarktakteure konfrontiert. Gleichzeitig beobachten sie den Distributionsprozess von der Verabschiedung oder Planung einer neuen Ausbildungsordnung, ihrer Bekanntmachung, über die Verabschiedung von Prüfungsreglementarien bis hin zur Marktsituation der Ausbildungsnachfrager/innen und später der Ausgebildeten auf dem Arbeitsmarkt.

Die Grundgesamtheit für die Befragung der Ausbildungsberater/innen der IHKs/HwKs und der Berufsberater/innen der Arbeitsagenturen umfasst insgesamt 284 Einrichtungen. Differenziert nach Institutionen stellte sich die Realisierung in Bezug auf die Grundgesamtheit wie folgt dar:

- 125 Teilnehmer/innen aus 178 örtlichen Agenturen für Arbeit (70 Prozent),
- 67 Teilnehmer/innen aus 81 IHKs (83 Prozent)
- 13 Teilnehmer/innen aus einer Zufallsauswahl von 25 HwKs (52 Prozent).

Auf die Gesamtheit der Institutionen bezogen, für welche die Beraterstichprobe Aussagen treffen sollte, wurde mit 205 Interviews aus insgesamt 284 Kammern und Arbeitsagenturen eine Realisierungsquote von 72 Prozent erzielt. Vor dem Hintergrund der insgesamt hohen Teilnahmequoten auf der Ebene der Institutionen können die erzielten Fallzahlen durchaus als verlässliche Datenbasis betrachtet werden. Die Grundgesamtheit für die Befragung der Betriebe bildet stichprobentheoretisch betrachtet die Gesamtheit aller Betriebe, die in mindestens einem der vier relevanten Ausbildungsberufe ausbilden. Da für die Auswahl der Betriebe keine zentrale Liste oder Datei zur Verfügung stand und die genaue Zahl der in den relevanten Berufen ausbildenden Betriebe nach Kammerbezirken nicht verfügbar war, erfolgte die Auswahl nach einem mehrstufigen Zufallsverfahren. Für jede Kammer wurde per Zufallsprinzip ein Ausbildungsberuf zugeordnet, ohne Kenntnis über die kammerspezifischen Verteilun-

⁸ Stichprobentheoretisch betrachtet ist die Schülerstichprobe in Klassenverbänden geklumpt. Da bei der Erhebung allerdings Fragen der Berufsfindung und der betrieblichen Ausbildung im Mittelpunkt standen und nicht Fragen der schulischen Unterrichtung, ist die Klumpung messtheoretisch vertretbar.

gen der ausbildenden Betriebe. Diese Zufallsauswahl sollte gewährleisten, dass die vier Ausbildungsberufe bei der Verteilung auf die Kammern in gleichem Umfang berücksichtigt wurden.

Die erfasste und aufbereitete Einsatzstichprobe über n = 653 Adressen setzte sich wie folgt zusammen:

- Automobilkaufmann/-kauffrau: n = 242
- Kaufmann/Kauffrau im Gesundheitswesen: n = 104
- Sport- und Fitnesskaufmann/-kauffrau: n = 94
- Veranstaltungskaufmann/-kauffrau: n = 218

Die Erhebung erfolgte mittels computerunterstützter Telefoninterviews (CATI) und wurde in der Zeit von November 2005 bis Januar 2006 durchgeführt.

3. Teiluntersuchung: Intensivinterviews

Im Zeitraum von November 2007 bis Januar 2008 wurden insgesamt 10 Intensivinterviews mit Personal- und Ausbildungsverantwortlichen der relevanten Ausbildungsberufe durchgeführt. Die Interviews wurden vollständig transkribiert und anschließend unter inhaltlichen Gesichtspunkten zusammengefasst.

Mit Hilfe dieses Forschungsansatzes konnten wichtige Erkenntnisse zum Verständnis der jeweiligen Einstellungen der Zielgruppen bezüglich der relevanten Ausbildungsberufe gewonnen werden. Die Entwicklung der Ausbildungsverhältnisse sowie die zentralen Ergebnisse werden im Folgenden vorgestellt.

4. Entwicklung der Ausbildungsverhältnisse

Tabelle 1 gibt einen Überblick über die Entwicklung der Ausbildungsverhältnisse in den vier Ausbildungsberufen von 1998 (Automobilkauffrau) bzw. von 2001 bis 2007 (drei Dienstleistungsberufe).

Tabelle 1: Entwicklung der Anzahl der Ausbildungsverhältnisse von 1998-2007

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Automobilkaufmann/-frau HwK	655	1.636	2.473	2.606	2.580	2.581	2.628	2.561	2.626	2.516
Automobilkaufmann/-frau IH	1.754	4.183	6.441	6.991	6.920	6.943	7.133	7.242	7.287	7.531
Kaufmann/-frau im Ge- sundheitswesen				173	826	1.498	2.034	2.344	2.579	2.754
Sport- und Fitnesskauf- mann/-frau				517	1.361	2.289	2.781	2.986	3.268	3.696
Veranstaltungskaufmann/- frau				361	1.215	2.242	3.013	3.479	3.872	4.198

Quelle: Daten 1998-2006: Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), Erhebung zum 30. September 2007 auf Basis der Berufsbildungsstatistik des Statistischen Bundesamt; Daten für das Jahr 2007 aus: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 3, 2007 (Stand: 31.12)

Der Ausbildungsberuf Automobilkauffrau hat sich mit 9.047 Ausbildungsverhältnissen in 2007 in Industrie und Handel sowie im Handwerk positiv entwickelt. Dies trifft auch auf die drei Dienstleistungsberufe Kaufmann im Gesundheitswesen, Sport- und Fitnesskauffrau und Veranstaltungskaufmann zu. Als die drei Dienstleistungsberufe das erste Mal diskutiert wurden, sprach man von ca. 4.000 neuen Ausbildungsplätzen insgesamt in diesem Bereich. Wie die Tabelle belegt, haben sich die Berufe insgesamt positiver entwickelt als die Anfangszahlen vermuten ließen. Die Veranstaltungskaufleute sind mit 4.198 Ausbildungsverhältnissen im Jahr 2007 die stärkste Gruppe, gefolgt von den Sport- und Fitnesskaufleuten mit 3.696 und den Gesundheitskaufleuten mit 2.754 Ausbildungsverhältnissen. Die meisten Ausbildungsverhältnisse im ersten Jahr der Einführung konnte die Sport- und Fitnesskauffrau mit 517 Ausbildungsverhältnissen verbuchen.

5. Ergebnisse

Die Darstellung der Ergebnisse orientiert sich an dem in der Untersuchung erarbeiteten Operationalisierungsansatz. Die Auswertung und Interpretation der Befragungsergebnisse lässt sich demnach unter die Kategorien

- Distribution der neuen Ausbildungsberufe,
- Erfahrungen und Zufriedenheit mit dem neuen Ausbildungsberuf und
- Implementation der neuen Ausbildungsberufe

subsumieren.

5.1 Distribution der neuen Ausbildungsberufe

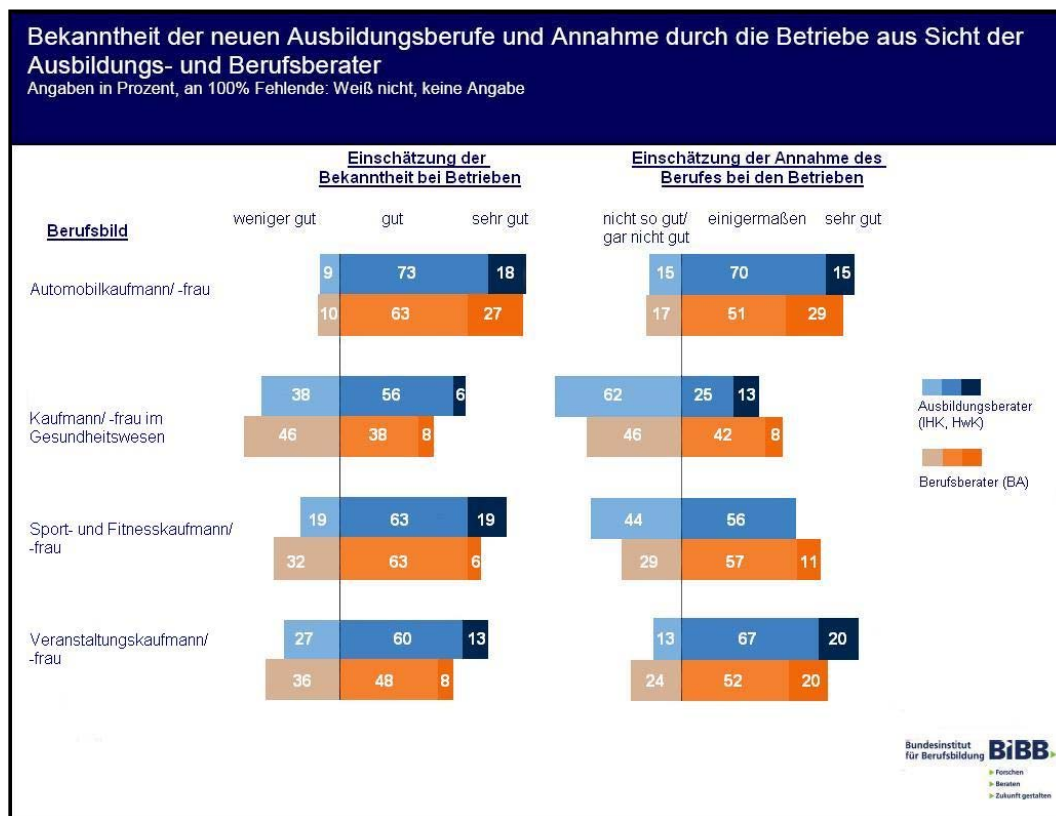
Unter Distribution der neuen Ausbildungsberufe fallen unter anderem Aspekte wie Bekanntheit und Annahme der neuen Ausbildungsberufe bei Betrieben und Auszubildenden aus Sicht der Berater/innen⁹, aber auch Informationen, die von Betrieben und Auszubildenden nachgefragt werden. Die Inanspruchnahme von Beratung und die Entscheidung für einen konkreten Ausbildungsberuf sind darunter zu subsumieren.

Bekanntheit der neuen Ausbildungsberufe

In der Wahrnehmung der **Berater/innen** sind die vier Berufsbilder bei den **Betrieben** der relevanten Branchen unterschiedlich gut *bekannt*, und werden auch unterschiedlich stark *angenommen*, wie die folgende Grafik zeigt.

⁹ Mit Berater/innen werden sowohl die Ausbildungsberater/innen (IHK, HwK) als auch die Berufsberater/innen (BA) verstanden, die Bezugnahme auf einen spezifischen Typ wird ansonsten explizit ausgewiesen.

Abbildung 1:



Demnach stellt der Automobilkaufmann dasjenige Berufsbild dar, das bei der überwiegenden Mehrheit der relevanten Betriebe „gut“ oder „sehr gut“ bekannt ist und aus Sicht der Berater/innen in der Regel auch zumindest „einigermaßen“ bis „sehr gut“ angenommen wird. Die Sport- und Fitnesskauffrau sowie der Veranstaltungskaufmann sind bei den Betrieben überwiegend gut oder sehr gut bekannt. Nach den Erfahrungen der Berater/innen wird von der überwiegenden Mehrheit der Betriebe der Veranstaltungskaufmann einigermaßen angenommen, von einem Fünftel wird die Annahme sogar als sehr gut eingestuft. Bei der Sport- und Fitnesskauffrau hingegen wird die Annahme geringer eingestuft, so schätzen 56 Prozent die Annahme als einigermaßen ein, hingegen bezeichnet keiner der Befragten die Annahme als sehr gut gelungen. Am wenigsten bekannt ist nach Wahrnehmung der Berater/innen das Berufsbild des Kaufmanns im Gesundheitswesen. 62 Prozent der Ausbildungsberater/innen, aber nur 46 Prozent der Berufsberater/innen schätzen dieses als bei den Betrieben gut oder sehr gut bekannt ein. Hinzu kommt, dass auch die Annahme dieses Berufsbildes durch die Betriebe aus Sicht der Berater/innen eher als zurückhaltend zu bewerten ist. 62 Prozent der Ausbildungsberater/innen sind der Ansicht, dass dieses Berufsbild bei den Betrieben nicht so gut bzw. gar nicht angenommen wird, während unter den Berufsberater/innen mit 46 Prozent noch knapp die Hälfte diese Meinung vertritt.

Die **Berater/innen** haben auch eine Einschätzung darüber abgegeben, wie bekannt und akzeptiert die neuen Berufe unter den **Ausbildungssuchenden** sind. Demnach wird die Bekanntheit aller Berufsbilder von den Berufswähler/innen deutlich niedriger eingeschätzt als bei den Betrieben. Selbst bezüglich der bekannteren Berufe, der Automobilkauffrau und dem Sport- und Fitnesskaufmann, gehen weniger als die Hälfte der Berater/innen von einer „guten“ bis „sehr guten“ Bekanntheit unter den Ausbildungssuchenden aus. Nach Einschätzung der Berater/innen wird unter jungen Ausbildungssuchenden insbesondere die Bekanntheit der Gesundheitskauffrau sowie die Annahme dieses Berufsbildes als verbesserungsbedürftig bewertet. Nur 25 Prozent der Ausbildungsberater/innen bzw. 8 Prozent der Berufsberater/innen

sind der Ansicht, dass dieser Beruf gut oder sehr gut bekannt ist. Auch zur Akzeptanz des Berufs fallen die Bewertungen eher kritisch aus. So geben 38 Prozent der Ausbildungsberater/innen bzw. 25 Prozent der Berufsberater/innen an, dass dieser Beruf nicht so gut bis gar nicht angenommen wird.

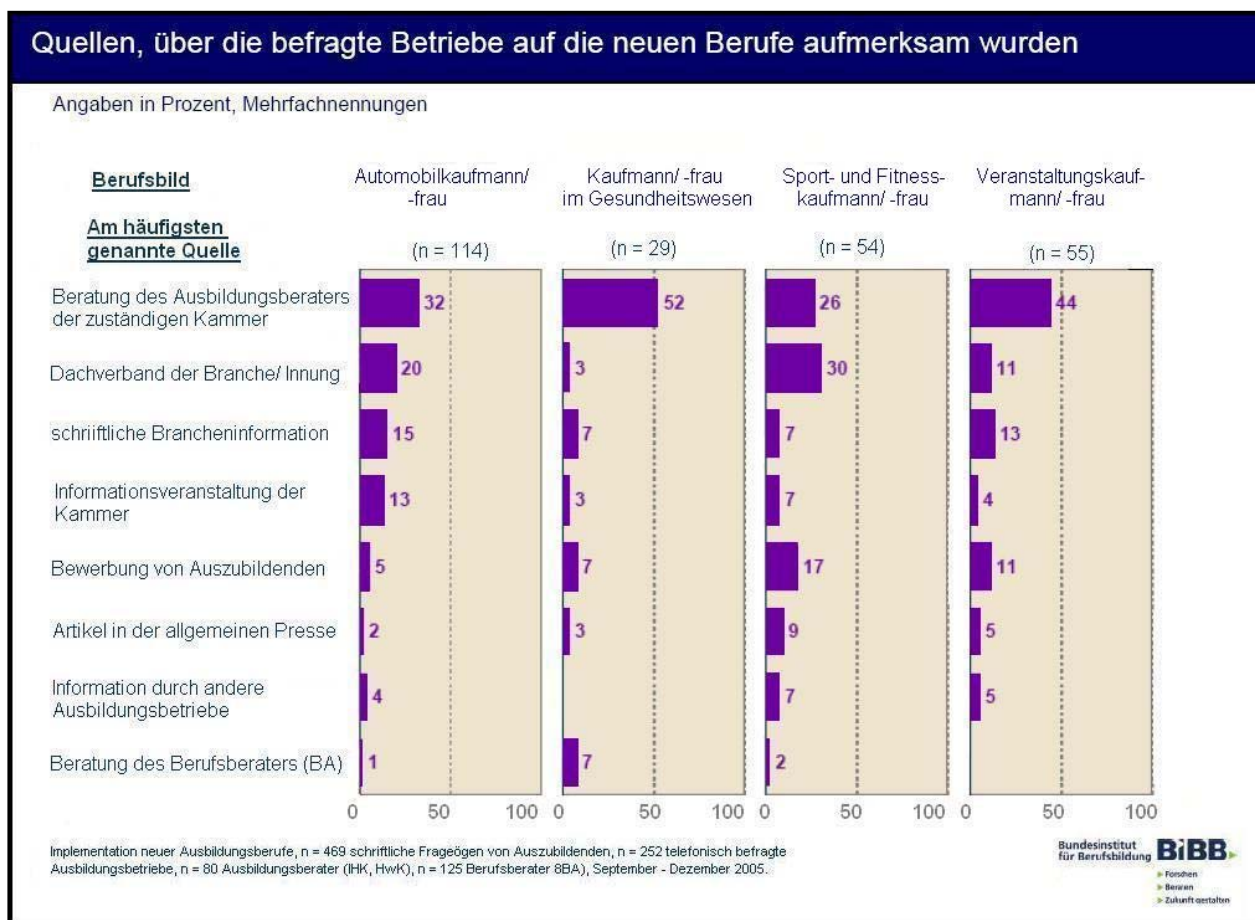
Trotz der geringeren Bekanntheit ist aus Sicht der **Berater/innen** die Nachfrage bei drei der vier neuen Ausbildungsberufe deutlich höher als das Angebot an entsprechenden Ausbildungsplätzen. Die Nachfrage nach dem Gesundheitskaufmann wird nicht so hoch eingeschätzt, es scheint allerdings etwa ein Fünftel der befragten **Ausbildungsberater/innen** die Situation am Lehrstellenmarkt für diesen Ausbildungsberuf nicht einschätzen zu können (Anteil von 19 Prozent „weiß nicht“). Zudem kann festgehalten werden, dass aus den Bewertungen der Berater/innen auch die Interessenlagen ihrer jeweiligen Beratungskunden deutlich werden. So schätzen die Berufsberater/innen das Verhältnis von Ausbildungsstellen zu Bewerber/innen bei allen vier untersuchten Berufen als ungünstiger ein als die Ausbildungsberater/innen dies tun.

Eine Beziehung scheint auch zwischen der Bekanntheit und der Intensität zu bestehen, mit der die einzelnen Berufe in der Beratungs- und Vermittlungstätigkeit der **Berufsberater/innen** thematisiert wurden. Es zeigt sich, dass die Berufe Veranstaltungs- und Automobilkauffrau besonders häufig Thema bei Beratung und Vermittlung sind; auch der Sport- und Fitnesskaufmann wird noch recht häufig thematisiert. Die Gesundheitskauffrau wird demgegenüber erheblich seltener in der Beratung und Vermittlung besprochen. Hier kann unter Umständen ein unmittelbarer Zusammenhang zwischen der Verfügbarkeit betrieblicher Ausbildungsstellen und der Beratungstätigkeit als solcher unterstellt werden. Da die Klientel der Berufsberater/innen sich vorwiegend aus Ausbildungssuchenden, Ratsuchenden und Bewerber/innen zusammensetzt und weniger aus Betrieben, kann die Häufigkeit der Thematisierung durchaus als ein Indikator für die Nachfrage bzw. das Interesse dieser Klientel der Ausbildungssuchenden an dem jeweiligen Beruf verstanden werden.

Nachgefragte Information seitens der Betriebe und Auszubildenden und Entscheidung für einen Ausbildungsberuf

Abbildung 2 stellt dar, über welche Quellen die befragten Betriebe auf die neuen Berufe überhaupt erst aufmerksam wurden.

Abbildung 2:



Institutionelle *Informationswege* der Kammern, Innungen und Dachverbände über die neuen Berufe haben einen größeren Wirkungsgrad bei den befragten **Betrieben** als die informellen, zufälligen Informationskanäle, wie Initiativbewerbungen, allgemeine Presse oder Austausch mit anderen Betrieben (siehe Grafik). Allerdings zeichnen sich im Vergleich zu den Erstinformationen einige branchenspezifische Besonderheiten ab, die auf entsprechende Kompensationen im Informationsangebot hinweisen. So stellt für Betriebe, die zum Gesundheitskaufmann ausbilden, die persönliche Beratung der Kammervorteiler mit einem Anteil von 52 Prozent sogar die einzige maßgebliche Informationsquelle dar; gleichzeitig entfallen bei diesem Berufsbild lediglich 3 Prozent der Nennungen auf die Kategorie „Dachverband bzw. Innung“. Bemerkenswert ist andererseits auch, dass fast jeder sechste zur Sport- und Fitnesskauffrau ausbildende Betrieb erst durch eine Bewerbung von Ausbildungssuchenden auf den neuen Ausbildungsberuf aufmerksam wurde (17 Prozent).

Eine weitere relevante Frage betrifft den eigentlichen *Entscheidungsprozess*, der dazu geführt hat im Ausbildungsberuf auszubilden. Danach haben die ausbildungsbereiten **Betriebe** vor allem durch die Kammern Hilfestellung erfahren. Diese stellen branchenübergreifend für alle untersuchten Berufsbilder die wichtigste, maßgeblich unterstützende Institution dar. Dies ist kein ungewöhnliches Ergebnis, da die Beratung und Information zu den primären Aufgabefeldern der Ausbildungsberater/innen zählt. Ein nicht unmaßgeblicher Anteil der Betriebe - je Beruf zwischen einem Drittel und der Hälfte - äußert, seine Entscheidung für den neuen Ausbildungsberuf auch ohne Unterstützung der Kammern bzw. ohne diesbezüglichen Kontakt zur Kammer zu treffen. Betriebe, die zur Automobilkauffrau ausbilden, fühlen sich in hohem Maße durch den zuständigen Verband bzw. die Innung unterstützt. Der Branchenverband spielt zudem auch für Betriebe, die zum Sport- und Fitnesskaufmann ausbilden, eine Rolle. Bei Auto-

mobilkaufleuten, Sport- und Fitnesskaufleuten und Veranstaltungskaufleuten berichtet die Hälfte der Betriebe, dass die Nachfrage von Ausbildungsbewerber/innen sie darin bestärkt habe, den Beruf auszubilden. Ebenso entscheidend waren auch erste positive Erfahrungsberichte aus der Branche. Rund ein Viertel der Betriebe, bei Sport- und Fitnesskaufleuten sogar ein Drittel, hat sich dadurch veranlasst gefühlt, die Ausbildung anzubieten.

Insgesamt lässt sich feststellen, dass nennenswerte Anteile der **Betriebe** bei ihren Ausbildungsentscheidungen keinen Kontakt zur Agentur für Arbeit, zum Verband oder zu anderen Betrieben der Region haben. Dies ist zunächst wertfrei festzuhalten, bedeutet aber, dass außerhalb der Kammeraktivitäten die meisten Betriebe bei dieser Entscheidung weder in formelle noch in informelle Netzwerke eingebunden sind. Selbst mit anderen Betrieben der Region oder mit dem Branchenverband bzw. der Innung gibt es offenbar nur wenig Rückbindung bei wichtigen Ausbildungsentscheidungen.

Bei der Frage hinsichtlich der *Gründe für die Aufnahme der betrieblichen Ausbildungstätigkeit* im jeweiligen Ausbildungsberuf ist – ähnlich wie bei den Auszubildenden – die inhaltliche Ausgestaltung des Berufs der am häufigsten genannte Grund. Weiterhin scheint die Chance an der Gestaltung eines neuen Berufs mitzuwirken wichtig zu sein. Aber auch die Möglichkeit, mit dem neuen Ausbildungsberuf die eigene Angebotspalette erweitern zu können, ist für deutlich mehr als die Hälfte der Betriebe ein wichtiges Argument. Unzufriedenheiten mit herkömmlichen kaufmännischen Ausbildungsberufen spielen eine eher untergeordnete Rolle; in der Automobil- und Veranstaltungsbranche wird dieses Motiv allerdings noch von jedem dritten Betrieb geäußert. In diesem Zusammenhang wurden als die fünf *wichtigsten Themen* genannt, bei denen die Betriebe Beratung, Informationen oder Hilfestellung rund um den Ausbildungsberuf in Anspruch nehmen: Ausbildungsinhalte/Ausbildungsordnung, allgemeine Informationen über den Beruf, Ausbildereignung, Ausbildungsfähigkeit sowie Standort und Art der Beschulung. Für die Veranstaltungskaufleute und die Sport- und Fitnesskaufleute ist die Ausbildungsvergütung sowie auch zusätzlich für die Gesundheitskaufleute die Eignung des Betriebs für die Ausbildung im Beruf von Bedeutung.

Wie zufrieden sind nun Betriebe und Auszubildende mit den verfügbaren Informationen und Hilfestellungen? Insgesamt äußern sich die Betriebe in ihren *Urteilen über die verfügbaren Informationen und Hilfestellungen* zufriedener als die Auszubildenden. Möglichen Verbesserungsbedarf signalisieren die Bewertungen zu folgenden Themen:

- Fragen zu Ausbildung im Verbund,
- Fragen zur sozialpädagogischen Betreuung von Auszubildenden,
- Unterstützung bei der Ausbildungsplanung,
- Weiterführende Qualifikationen nach Ausbildungsabschluss,
- Abstimmungen mit Bildungsträgern und Berufsschule,
- Prüfungen, Prüfungsbetreuungen sowie
- Standort und Art der Beschulung.

Ausbildungsstellensuche und Besetzung von Ausbildungsplätzen

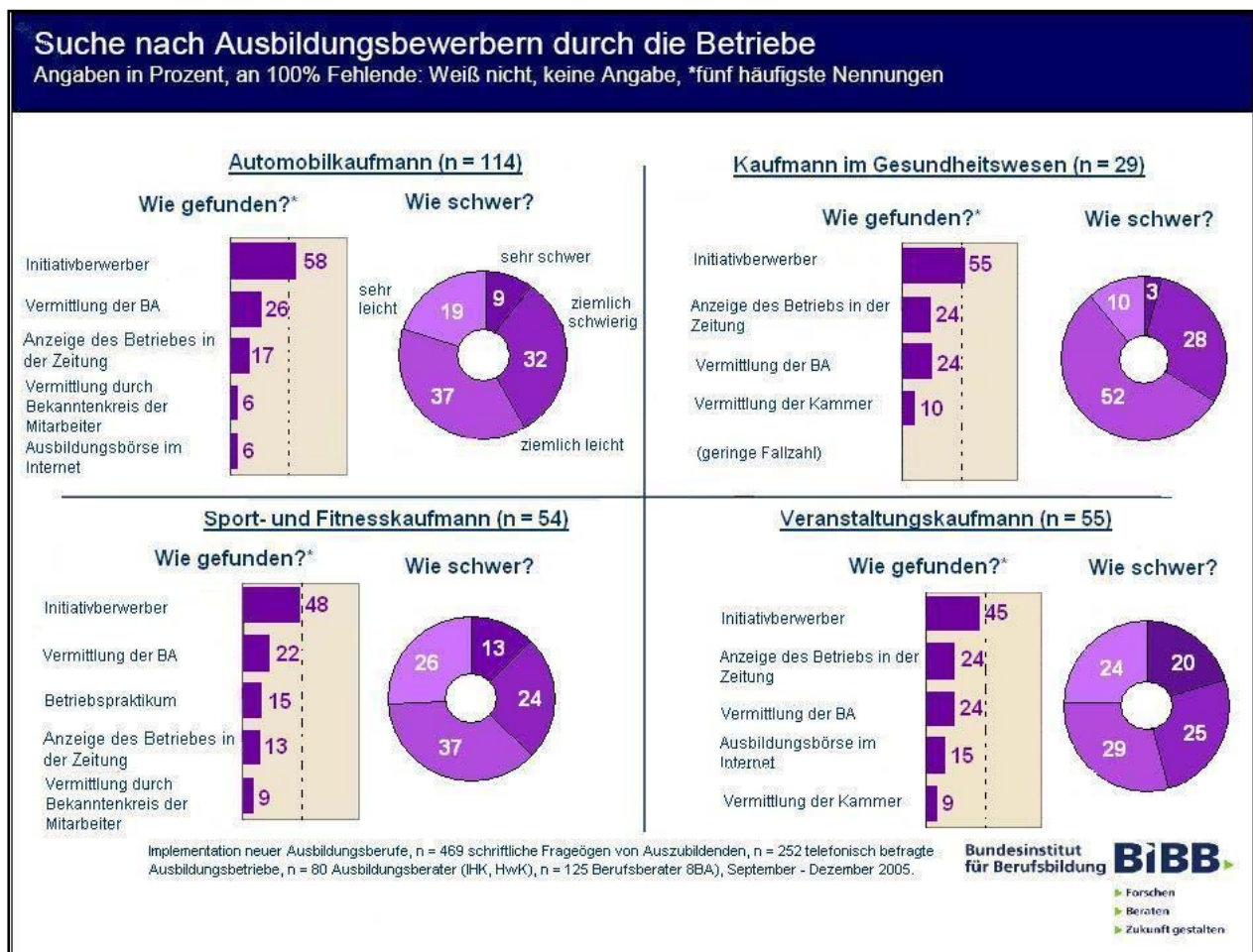
Die neuen Ausbildungsberufe werden von den **Ausbildungssuchenden** in der Regel gewählt, weil sie sich mit diesem Beruf identifizieren. Diese inhaltliche Orientierung war für mehr als 70 Prozent der befragten Auszubildenden das wichtigste Motiv – allerdings fällt der Anteil bei den Kaufleuten im Gesundheitswesen mit 52 Prozent deutlich geringer aus als bei den anderen drei Berufen. Nur selten wird der Beruf aus Mangel an Alternativen gewählt. Dies ist in der Regel nur für jeden zehnten Befragten ein Grund. Eine Ausnahme bilden auch hier die Kaufleute im Gesundheitswesen, wo der entsprechende Anteil mit 17 Prozent etwas höher liegt.

Im Hinblick auf die *Ausbildungsstellensuche* haben die meisten der befragten **Auszubildenden** ihren aktuellen Ausbildungsplatz durch Initiativbewerbungen gefunden; mit Ausnahme

der Veranstaltungskaufleute (hier geringster Wert: 23 Prozent) ist dieser Weg für die Auszubildenden der am häufigsten genannte Suchweg gewesen. Insbesondere bei den Automobilkaufleuten finden mehr als die Hälfte der Befragten ihren Ausbildungsplatz über Initiativbewerbungen (53 Prozent). Die Internetrecherche stellt ebenfalls einen wichtigen Zugang dar, vor allen Dingen für angehende Veranstaltungskaufleute (31 Prozent), aber auch für Automobilkaufleute (27 Prozent). Des Weiteren kann ein Praktikum ein Türöffner sein, so vor allem im Automobilbereich, in der Veranstaltungsbranche sowie im Bereich Sport- und Fitness. Bei den Kaufleuten im Gesundheitswesen jedoch ist das Praktikum nicht unter den 5 wichtigsten Quellen der Ausbildungsplatzsuche genannt, dafür jedoch die klassische Anzeige in der Zeitung, die bei keinem der anderen Berufe eine nennenswerte Rolle spielt.

Insgesamt bezeichnet etwa ein gutes Drittel der **Auszubildenden** ihre *Suche nach einer Ausbildungsstelle* als sehr oder ziemlich schwierig. Dabei fällt es den Automobilkaufleuten subjektiv am leichtesten, einen Ausbildungsplatz zu finden, gefolgt von den Sport- und Fitnesskaufleuten, den Gesundheitskaufleuten und den Veranstaltungskaufleuten. Allerdings drückt sich dies nicht unbedingt in der Zahl der Bewerbungen aus, die notwendig sind, um zum Erfolg zu gelangen: Sport- und Fitnesskaufleute kommen mit durchschnittlich 15 Bewerbungen an ihren Ausbildungsplatz, Veranstaltungskaufleute mit 17, Automobilkaufleute mit 21 und Gesundheitskaufleute mit 23 Bewerbungen. Den befragten Betrieben fällt die Suche nach geeigneten Bewerber/innen keinesfalls leichter als den Auszubildenden: 4 von 10 Betrieben bewerten die Bewerbersuche als sehr oder ziemlich schwierig (siehe nachfolgende Graphik). Dabei gestaltet sich nach Einschätzung der befragten Betriebe die Suche nach geeigneten Auszubildenden im Bereich der Gesundheitskaufleute vergleichsweise leichter als bei den anderen Ausbildungsberufen.

Abbildung 3:



Als Pendant zu den Aktivitäten der Ausbildungssuchenden stellen auch für die Betriebe die Initiativbewerbungen die mit Abstand wichtigste Quelle für Besetzungen von Ausbildungsplätzen dar (etwa bei der Hälfte aller befragten Betriebe). Das klassische Instrument der Stellenausschreibung in der Zeitung wird noch praktiziert, wenn auch in vergleichsweise geringem Umfang und hier vor allem bei den Gesundheits- und bei den Veranstaltungskaufleuten. Ebenso greift bei allen vier Ausbildungsberufen die Vermittlung der BA bei der Suche nach Ausbildungsberwerber/innen stärker als die Vermittlung durch die zuständige Kammer.

Beratungstätigkeit der Ausbildungs- und Berufsberater/innen

Während der vorangegangene Abschnitt die Informations- und Beratungsbedürfnisse bzw. Entscheidungen der Berufswähler/innen und Ausbildungsbetriebe beinhaltete, soll nun dargestellt werden, wie sich diese in der Beratungsaktivität der Agenturen und Kammern widerspiegeln! Insgesamt wird die Beratungs- und Vermittlungstätigkeit der Ausbildungsberater/innen der Kammern stärker durch Betriebe in Anspruch genommen und vergleichsweise wenig durch Ausbildungssuchende bzw. Auszubildende. So berichten 78 Prozent der **Ausbildungsberater/innen**, dass sie häufig **Ausbildungsbetriebe** zu den neuen Berufen beraten. Demgegenüber zählen Ausbildungssuchende bzw. **Auszubildende** nur für ca. 58 Prozent der Ausbildungsberater/innen zu den häufigen oder gelegentlichen Klienten.

Wie wird nun der eigene Informationsstand von den Berater/innen hinsichtlich des jeweiligen Berufsbildes eingeschätzt? Eine mögliche Vermutung, dass mit einem größeren Verbreitungsgrad eines Berufs auch eine größere Vertrautheit der Ausbildungsberater/innen und ein höherer *subjektiver Informationsstand* verbunden sind, kann nach den vorliegenden Ergebnissen nicht gestützt werden. Als am besten informiert bezeichnen sich die **Ausbildungsberater/innen** nicht etwa über die Automobilkauffrau, sondern über den Sport- und Fitnesskaufmann, und am wenigsten informiert über die Veranstaltungskaufrau. Mit der Einschätzung des eigenen Informationsstands über das jeweilige Berufsbild sind die **Berufsberater/innen** der BA in allen vier Berufen relativ zurückhaltend. Im Gegensatz zu den Ausbildungsberater/innen der Kammern ist die Unsicherheit bei den Berater/innen der Arbeitsagenturen besonders groß im Hinblick auf das Berufsbild des Sport- und Fitnesskaufmanns.

Ein erster Indikator der Nachfrage an einem neuen Ausbildungsberuf ist die *Häufigkeit* mit der dieser in der *Beratungs- und Vermittlungstätigkeit der Kammern und Arbeitsagenturen* thematisiert wird. Bei den Beratungen ist die Veranstaltungskaufrau das am häufigsten besprochene Berufsbild unter den vier neuen Ausbildungsberufen. Dies gilt sowohl für die Ausbildungsberater/innen der Kammern als auch, und sogar in noch größerem Ausmaß, für die Berufsberater/innen der BA. Der Automobilkaufmann, auf den in der Praxis die weitaus größte Anzahl an Ausbildungsverhältnissen entfällt, kommt nach Wahrnehmung der Berater/innen seltener zur Sprache als die Veranstaltungskaufrau. Etwa gleichermaßen häufig wird wiederum zum Sport- und Fitnesskaufmann beraten. Am seltensten wird die Gesundheitskauffrau thematisiert. Nach den vorliegenden Ergebnissen werden die untersuchten Berufe in der Beratungstätigkeit der Berufsberater/innen insgesamt häufiger thematisiert als bei den Ausbildungsberater/innen. Diese Resultate lassen sich vermutlich durch die unterschiedliche Nachfrage der jeweiligen Beratungsklientel und die unterschiedlichen Schwerpunkte im Beratungsauftrag von Agenturen und Kammern erklären.

Hier schließt sich die Frage an, welche spezifischen *Beratungs- und Informationsbedürfnisse* die **Ausbildungssuchenden** und die **Betriebe** im Zusammenhang mit den neuen Ausbildungsberufen an die Agenturen bzw. Kammern richten. Der Vergleich der im vorigen Abschnitt dargelegten Beratungsbedürfnisse der Zielgruppen und der in diesem Abschnitt geschilderten Beratungsanliegen, die an die Kammern und Agenturen gerichtet werden, kann aufschlussreiche Erkenntnisse darüber liefern, bei welchen Inhalten den zuständigen Institutionen besondere Kompetenz zugeschrieben wird und welche Inhalte trotz hohem Beratungs-

bedarf der Zielgruppe nicht bei der zuständigen Institution erfragt, sondern ggf. eher durch andere Quellen gespeist werden. So betreffen die wichtigsten Beratungsanliegen der Ausbildungssuchenden an die **Berufsberater/innen** neben der Vermittlung von Ausbildungsstellen allgemeine Informationen über den Beruf, Informationen über Ausbildungsinhalte und -ordnung, Ausbildungsvergütung, Berufsschule und weiterführende Qualifizierungen. Im Großen und Ganzen entsprechen die Beratungsanlässe, die die Berufsberater/innen nennen, in der Reihenfolge der Häufigkeit der Nennungen denjenigen Inhalten, die auch die Auszubildenden nennen. Die Berufsberater/innen erkennen vor allem bei den Veranstaltungskaufleuten einen Beratungsbedarf in Bezug auf das Thema Zusatzqualifizierung. Das Berufsbild des Gesundheitskaufmanns wird aus Sicht der Berater/innen nicht nur vergleichsweise selten thematisiert, sondern darüber hinaus wird die Breite des Informationsbedarfs der Ratsuchenden hierzu ebenfalls als vergleichsweise niedrig eingeschätzt. Demgegenüber wird der Beratungsbedarf der potenziellen Bewerber/innen zu den übrigen Berufen von den Berufsberater/innen deutlich höher eingeschätzt.

Es wird sehr deutlich, dass das Beratungsangebot der BA, zur Vermittlung von Ausbildungsstellen, von den Ausbildungssuchenden in Anspruch genommen wird, die bei ihrer Suche einen konkreten Vermittlungsbedarf haben. Ausbildungssuchende, die ihre Berufswahl und Ausbildungsplatzsuche ohne Mitwirken der BA erfolgreich durchführen, werden demgegenüber seltener Zielgruppe einer persönlichen Beratung durch die BA.

Den befragten **Auszubildenden** sind Fragen zu *Fort- und Weiterbildung* nach Ausbildungsabschluss vergleichsweise sehr wichtig. Diese weiterführenden Qualifizierungen tauchen in der Themenliste der Beratung durch die **Berater/innen der BA** eher im mittleren Häufigkeitsbereich auf. Hier zeigt sich wiederum ein Zusammenhang mit dem Zeitpunkt der Informationssuche bzw. Beratung, denn die befragten Auszubildenden befinden sich derzeit bereits im 2. oder 3. Ausbildungsjahr und haben gegenüber den Beratungskunden der BA, die sich zu meist noch vor der Aufnahme der Ausbildung befinden, deutlich veränderte Informationsbedürfnisse, die stärker auch die weitere berufliche Entwicklung mit einbeziehen. Diese Bedürfnisse werden jedoch an die BA nicht mehr in diesem Umfang herangetragen.

Festhalten kann man, dass insbesondere die Beratungsinhalte, die von den Betrieben genannt werden, sehr breit gefächert und umfassend sind. Einen besonderen Stellenwert nehmen hier die konkreten Probleme im Ausbildungsbetrieb ein. Insbesondere zum Sport- und Fitnesskaufmann haben die Betriebe aus Sicht der Ausbildungsberater/innen einen vergleichsweise stärkeren Beratungsbedarf an die Kammern. Entgegengesetzt verhält es sich hinsichtlich des Berufsbilds des Gesundheitskaufmanns, wo konkrete Probleme im Betrieb ein eher seltenes Beratungsanliegen darstellen. Neue gesetzliche Regelungen sind jedoch für das Berufsbild des Gesundheitskaufmanns ein besonders häufiges Beratungsthema. Auch die Kosten der Ausbildung werden von den Betrieben der Gesundheitsbranche vergleichsweise häufig mit den Kammern erörtert. Die Vermittlung von Ausbildungsbewerber/innen ist vor allen Dingen für Betriebe, die sich für den Veranstaltungskaufmann interessieren, ein wichtiges Beratungsanliegen.

5.2 Erfahrungen und Zufriedenheit mit dem neuen Ausbildungsberuf

Die Messung der Zufriedenheit der Akteure mit den neuen Berufen erfolgte anhand unterschiedlicher Indikatoren. Dazu gehört die Einschätzung der Passung, der praktischen Umsetzbarkeit der Ausbildungsprofile, die Bewertung in Bezug auf Stärken und Schwächen der einzelnen Berufe sowie Substitutionsmöglichkeiten und Zukunftsperspektiven.

Zufriedenheit der Auszubildenden und Betriebe mit den Berufsbildern

In einem ersten Zugang wurden die Auszubildenden und Betriebe um eine *globale Zufriedenheitsangabe* gebeten. Die **Auszubildenden** sind demnach mit der Ausbildung im gewählten Beruf insgesamt zu einem hohen Anteil „überwiegend“ oder sogar „sehr zufrieden“. Gemessen an diesen beiden Bewertungskategorien schneiden die Ausbildung zur Automobilkauffrau und die zum Kaufmann im Gesundheitswesen ähnlich gut ab. Demgegenüber wird die Ausbildung zur Sport- und Fitnesskauffrau und zum Veranstaltungskaufmann etwas schlechter bewertet. Weiterführende Anmerkungen können dazu beitragen, den vielschichtigen Gründen, die zu dieser Bewertung beitragen, näher zu kommen. Denn auf der einen Seite bekunden die Auszubildenden ihre Zufriedenheit mit dem gewählten Beruf und in vielen Fällen auch die Unterstützung durch den Betrieb bei allen wichtigen Belangen rund um die Ausbildung. Auf der anderen Seite wird von einem Teil der Befragten, vor allem bei den Sport- und Fitnesskauffleuten und den Veranstaltungskauffleuten, die geringe Bekanntheit der Ausbildungsordnung im Betrieb und die Passgenauigkeit der Inhalte der Ausbildung an die beruflichen Anforderungen kritisch eingeschätzt. Des Weiteren zeigt sich, dass die Möglichkeiten die Branche zu wechseln, recht zurückhaltend bewertet werden. So sind bei den angehenden Automobilkauffleuten und den Kaufleuten im Gesundheitswesen lediglich 19 Prozent und bei den Sport- und Fitnesskauffleuten 23 Prozent damit sehr zufrieden bzw. zufrieden. Bei den angehenden Veranstaltungskauffleuten wird der mögliche Branchenwechsel im Vergleich mit allen drei anderen Berufen mit 36 Prozent insgesamt besser bewertet.¹⁰

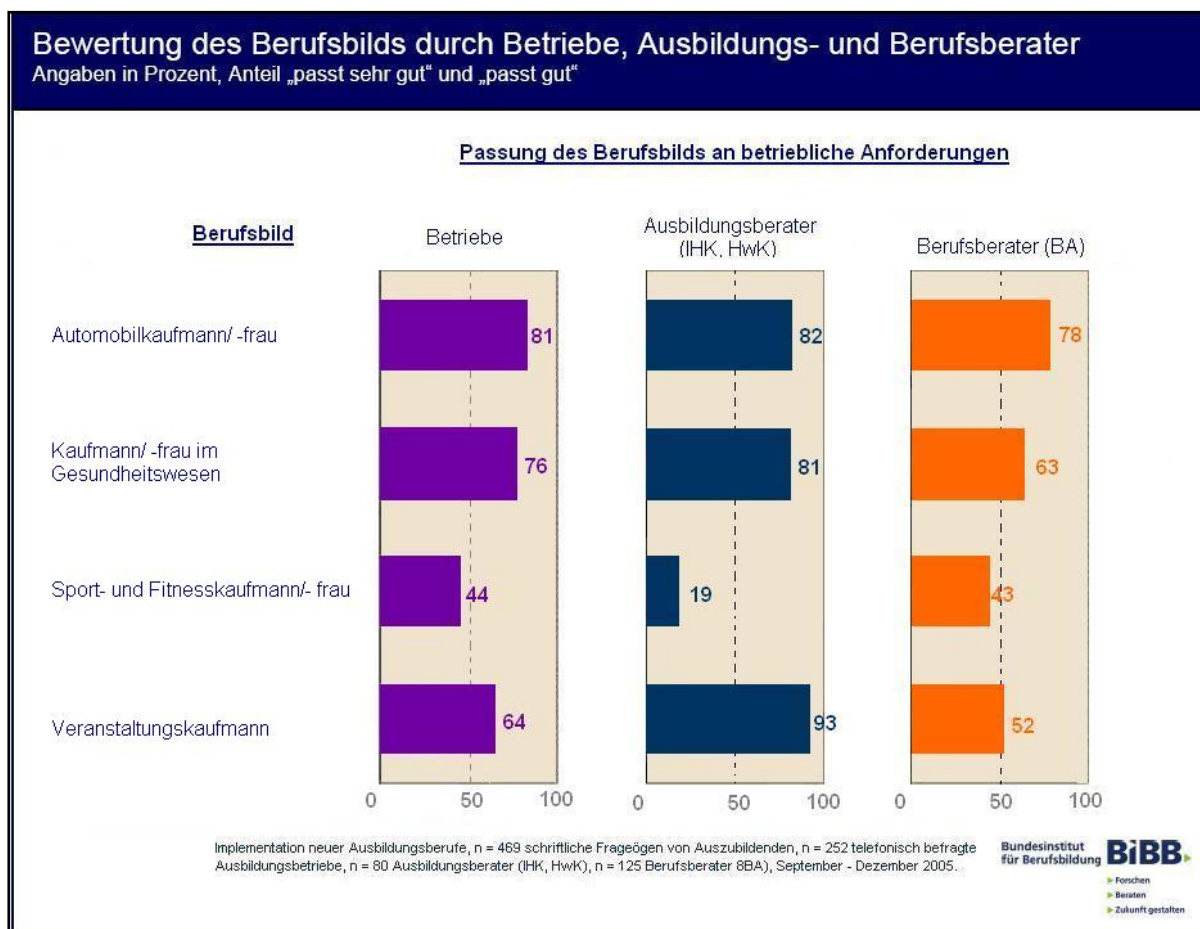
Bei den **Betrieben** ist die Gesamtzufriedenheit mit der Ausbildung im Ausbildungsberuf vergleichsweise sogar noch größer als bei den Auszubildenden. Nur wenige Betriebe sind explizit unzufrieden. Hier decken sich die Bewertungen der Betriebe nur teilweise mit denen der Auszubildenden. So wird beispielsweise aus betrieblicher Sicht die Ausbildung zur Veranstaltungskauffrau in Relation zu den anderen Ausbildungsberufen deutlich besser bewertet als dies bei den Auszubildenden der Fall ist.

Bewertung der Passung des Berufsbilds durch Betriebe und Berater/innen

Im Folgenden werden die Einschätzungen der befragten **Betriebe** und der **Berater/innen** in Bezug auf die Frage, wie gut das jeweilige Berufsbild den betrieblichen Anforderungen entspricht, gegenübergestellt (vgl. Abbildung 4).

¹⁰ Vgl. Trappmann-Webers, Bettina: Neue Ausbildungsberufe im Dienstleistungsbereich. Auszubildende bewerten Umsetzung auch kritisch. In: BWP 4/2006.

Abbildung 4:



In dieser allgemeinen Form der Bewertung erzielen das Berufsbild des Automobilkaufmanns und der Kauffrau im Gesundheitswesen ähnlich gute Resultate aus Sicht der **Betriebe** sowie der **Ausbildungsberater/innen**. Die **Berufsberater/innen** sehen demgegenüber die Passung des Gesundheitskaufmanns an die betrieblichen Anforderungen vergleichsweise kritischer. Die Veranstaltungkauffrau wird sehr unterschiedlich bewertet, die Bewertungen der Berufsberater/innen fallen deutlich zurückhaltend, die Einschätzungen der Ausbildungsberater/innen jedoch erheblich positiver aus. Die Betriebe beschreiben aus eigener Anschauung dieses Berufsbild als recht adäquat, aber auch nicht als überragend gut passend. In diesem Zusammenhang wurde in den Interviews explizit die Ausdifferenzierung der Veranstaltungsbranche thematisiert, die von Location-Betreiber über Event-Agenturen, Messegesellschaften bis zum Catering-Betrieb reicht. Um diese Breite aufzufangen, würde sich nach Aussage eines zuständigen Personalentwicklers und Prüfers im IHK-Ausschuss demnach die Bildung von Schwerpunkten oder Fachrichtungen wie Event, Gastronomie, Location eignen. Die Passung des Sport- und Fitnesskaufmanns an die betrieblichen Anforderungen wird insgesamt am schlechtesten beurteilt. Betriebe und Berufsberater/innen sind noch zu 40 Prozent von der Passgenauigkeit dieses Berufsbilds überzeugt, Ausbildungsberater/innen jedoch nur zu einem Anteil von 19 Prozent. Hier werden sehr deutliche Vorbehalte gegenüber der Ausgestaltung und praktischen Orientierung dieses Berufsbilds deutlich.¹¹

¹¹ Wie bereits erwähnt, wurde während der Laufzeit des Projektes dieses Berufsbild evaluiert und im Rahmen einer Neuordnung überarbeitet, so dass die hier gemachten Aussagen möglicherweise nicht mehr zutreffend sind.

Bewertung der praktischen Umsetzbarkeit der Ausbildung aus Sicht der Ausbildungsberater/innen

Die Zufriedenheit mit der *Organisation und Durchführung* der Ausbildung zum Automobilkaufmann ist bei den **Ausbildungsberater/innen** insgesamt hoch. Dies deckt sich mit der Einschätzung der Betriebe. Die Ausbildung zur Kauffrau im Gesundheitswesen wird von den zuständigen Ausbildungsberater/innen in Bezug auf die praktische Umsetzbarkeit überdurchschnittlich positiv bewertet. Insbesondere der Branchenbezug und die praktische Umsetzbarkeit der Ausbildungsinhalte sowie die Ausbildungsqualität der Betriebe werden hier hervorgehoben. Die Zufriedenheit der Ausbildungsberater/innen mit der Organisation und Durchführung des Sport- und Fitnesskaufmanns ist über alle untersuchten Dimensionen niedriger. Dabei betrifft die Unzufriedenheit in besonderem Maße das Berufsbild als solches sowie die Ausbildungsinhalte in Bezug auf den Branchen- und Praxisbezug. Es bestehen zudem erhebliche Zweifel an der Qualität der betrieblichen Ausbildung. Die Zufriedenheit der Ausbildungsberater/innen mit der Ausbildung zur Veranstaltungskauffrau ist ebenfalls niedriger. Allerdings wird dieses Berufsbild doch deutlich besser bewertet als der Sport- und Fitnesskaufmann. Hervorgehoben wird die Ausbildungs- bzw. Prüfungsordnung, während Defizite in den Ausbildungsinhalten gesehen werden und hier vor allem in der praktischen Umsetzbarkeit dieser.

Stärken und Schwächen - Bewertungsprofile aus Sicht der ausbildenden Betriebe

Die *differenzierte Bewertung der Ausbildungsberufe* bei den **Betrieben** zeigt, dass das Zufriedenheitsniveau im Gesamtbild über alle gemessenen Inhalte deutlich höher ist als das Zufriedenheitsniveau der Auszubildenden, selbst bei den Dimensionen, die eher kritisch gesehen werden. Im Meinungsprofil bestätigt sich allerdings im Großen und Ganzen die Sicht der Auszubildenden mit wenigen Verschiebungen in der Rangfolge der Bewertungen. Offenkundige Stärken der Ausbildungsberufe liegen nach Sicht der Betriebe in den Möglichkeiten zu sozialen Kontakten, zu selbstständiger Arbeit und zur Selbstverwirklichung sowie im Abwechslungsreichtum und in den Inhalten der Tätigkeit selbst. In diesen Aspekten fällt die betriebliche Wahrnehmung der vier Berufsbilder sehr ähnlich aus. Geringer ist die Zufriedenheit mit dem Ansehen des Ausbildungsberufs, den Weiterbildungsmöglichkeiten, den Aufstiegsmöglichkeiten und den Sozialleistungen. Aspekte, die als eher kritisch bewertet werden, sind die Arbeitsplatzsicherheit, das Gehaltsniveau und die Möglichkeiten, die Branche oder den Beruf zu wechseln. Die Möglichkeiten, sich beruflich zu verändern, eine Zielsetzung der gemeinsamen Verordnung - zumindest für die drei Dienstleistungsberufe - wird von den Betrieben dabei als größter Schwachpunkt angesehen.

Stärken und Schwächen - Bewertungsprofile aus Sicht der Berufsberater/innen

Die befragten **Berufsberater/innen** kommen im Großen und Ganzen zu ähnlichen Einschätzungen in Bezug auf die Berufsbilder wie die Auszubildenden und die Betriebe. Allerdings sind die Berufsberater/innen insgesamt recht kritisch in ihrer Bewertung all jene Aspekte betreffend, die sich unter den Stichworten der Arbeitsplatzsicherheit und der beruflichen Perspektiven subsumieren lassen. Hier stellen sich die Berufsbilder des Automobilkaufmanns und der Sport- und Fitnesskauffrau als besonders wenig zufriedenstellend dar. Zudem werden auch die inhaltlichen Aspekte der Tätigkeit für diese beiden Berufsbilder als eher durchschnittlich beurteilt. Allerdings bietet das Berufsbild des Sport- und Fitnesskaufmanns im Vergleich recht gute Möglichkeiten zu sozialen Kontakten, zur selbstständigen Arbeit und zur Selbstverwirklichung. Im Berufsbild der Gesundheitskauffrau sind nach Einschätzung der Berufsberater/innen die Chancen, nach Absolvierung der Ausbildung übernommen zu werden, vergleichsweise hoch. Auch die Aufstiegsmöglichkeiten, die Arbeitsplatzsicherheit und die Sozialleistungen werden relativ gut bewertet. Allerdings werden nach Meinung der Berufsberater/innen die Möglichkeiten zur Selbstverwirklichung als äußerst gering angesehen, obwohl der Beruf im Hinblick auf die Inhalte der Tätigkeit, das Ansehen, der Sozialkontakte und des Abwechslungsreichtums prinzipiell nicht schlecht bewertet wird. Überdurchschnittlich zufrieden sind die Berufsberater/innen mit dem Berufsbild des Veranstaltungskaufmanns im Hin-

blick auf soziale Kontakte, Ansehen, Abwechslungsreichtum, Gehalt und Wechsel der Branche oder des Berufs nach der Ausbildung.

Stärken und Schwächen - Bewertungsprofile aus Sicht der Ausbildungsberater/innen

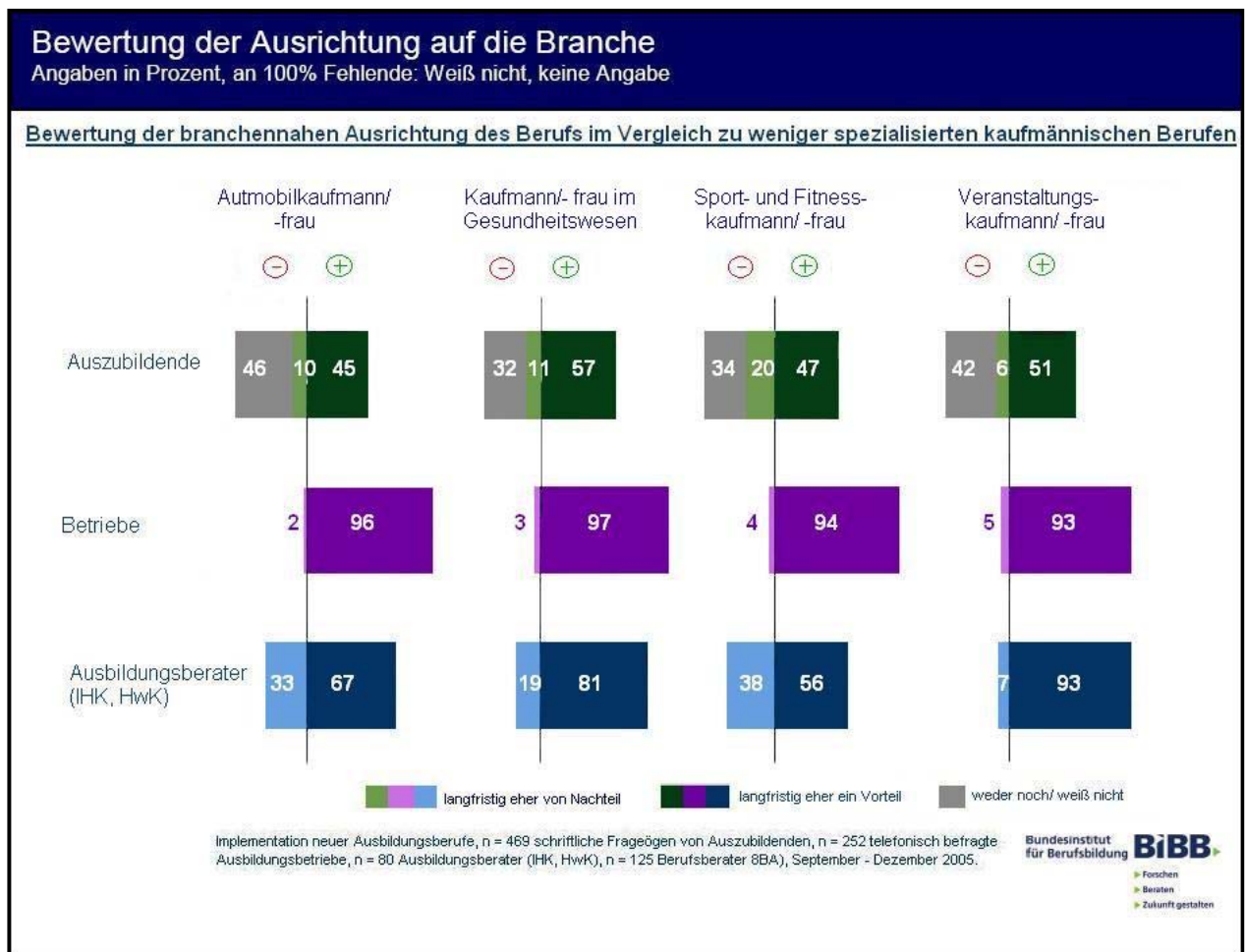
Die Sicht der **Ausbildungsberater/innen** der Kammern auf die vier Ausbildungsberufe differiert zwischen den Berufen stärker als dies bei den übrigen Zielgruppen der Fall ist und zeichnet sich durch unterschiedliche Bewertungsprofile aus. Dabei entsprechen die Aussagen zum Automobilkaufmann im Wesentlichen dem durch die anderen Zielgruppen geäußerten Bewertungsprofil. Die Gesundheitskauffrau bietet aus Sicht der Ausbildungsberater/innen ein überdurchschnittlich hohes Maß an Weiterbildungsmöglichkeiten, Übernahmbereitschaft der Betriebe nach der Ausbildung, Arbeitsplatzsicherheit und Sozialleistungen, dies allerdings vor dem Hintergrund, dass die Inhalte der Tätigkeit, wie z.B. Abwechslungsreichtum und selbstständiges Arbeiten im Vergleich zu den anderen Berufen weniger positiv bewertet werden. Dem gegenüber stellt in Bezug auf Selbstverwirklichung und Sicherheit die Veranstaltungskauffrau aus Sicht der Ausbildungsberater/innen ein etwa umgekehrtes Pendant zum Gesundheitskaufmann dar. Dieses Berufsbild bietet im Vergleich die besten Möglichkeiten zur Selbstverwirklichung und zur Identifikation mit den Inhalten der Tätigkeit. Dagegen fallen die auf Sicherheit und berufliches Fortkommen orientierten Chancen wie die Übernahmbereitschaft durch die Betriebe, die Arbeitsplatzsicherheit und die Sozialleistungen deutlich geringer aus. Der Sport- und Fitnesskaufmann hat aus der Perspektive der Ausbildungsberater/innen insgesamt deutliche Mängel. Diese wurden bereits anhand verschiedener Bewertungsdimensionen deutlich, z.B. anhand der Bewertung der Passgenauigkeit des Berufsbilds oder der Organisation und Durchführung der Ausbildung. Im differenzierten Zufriedenheitsprofil bestätigt sich diese Einschätzung über alle untersuchten Aspekte hinweg – einzig mit Ausnahme der als sehr gut bewerteten Möglichkeiten zu sozialen Kontakten und zu selbstständiger Arbeit.

Hinsichtlich des Wechsels des Berufs oder der Branche nach der Ausbildung, werden den Gesundheitskaufleuten im Vergleich mit den anderen Berufen mit 44 Prozent noch recht gute Optionen eingeräumt. Dagegen wird diese Möglichkeit bei den Veranstaltungskaufleuten mit 33 Prozent und bei den Automobilkaufleuten lediglich mit 27 Prozent bewertet. Die Zufriedenheit mit dem Branchenwechsel wird bei den Sport- und Fitnesskaufleuten mit 19 Prozent am niedrigsten bewertet.

Bewertung der Ausrichtung auf die Branche (vgl. Abbildung 5)

Eine *branchennahe Ausrichtung* kann aus Sicht der Beteiligten sowohl von Vorteil aber auch von Nachteil sein. Deshalb schließt sich hier die Frage an, ob die branchennahe Ausrichtung des Ausbildungsberufs im Vergleich zu anderen, weniger spezialisierten Berufen langfristig eher als Vorteil oder als Nachteil angesehen wird.

Abbildung 5:



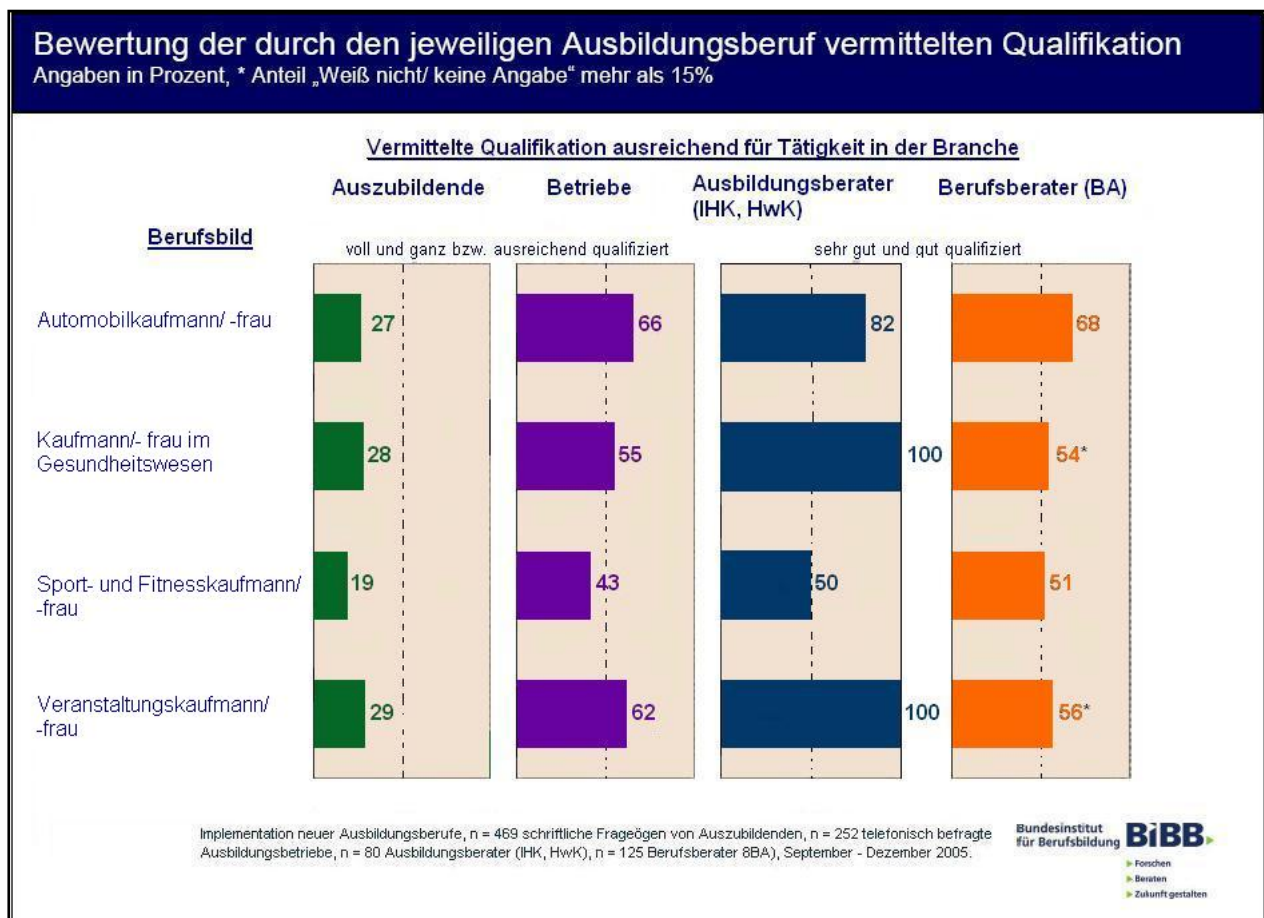
Insgesamt bewerten vor allem die Betriebe die branchennahe Ausrichtung der neuen Berufe positiv. Die Ausbildungsberater/innen sehen langfristig Vorteile insbesondere für die Veranstaltungskauffrau und für den Kaufmann im Gesundheitswesen. Sowohl für die Automobilkauffrau als auch für den Sport- und Fitnesskauffmann fällt die Einschätzung weniger positiv aus, aber immerhin zwei Drittel der Ausbildungsberater/innen sehen langfristig für die Automobilkauffrau eher Vorteile.

Die relativ hohen Prozentwerte bei den Angaben „weder noch/weiß nicht“ bei den Auszubildenden zeigen, dass die Auszubildenden in ihren Einschätzungen, ob die Ausrichtung auf die Branche langfristig ein Vorteil oder eher ein Nachteil ist, noch recht unsicher sind, da ihnen vermutlich auch Vergleichswerte mit anderen kaufmännischen Berufen fehlen. Jeweils die Hälfte der Befragten ist jedoch der Meinung, dass die Spezialisierung auf die Branche eher positiv zu bewerten ist.

Bewertung der vermittelten Qualifikationen

Inwiefern die *vermittelten Qualifikationen* aus Sicht der Akteure als ausreichend für eine Tätigkeit in der Branche erachtet werden kann, zeigt Abbildung 6.

Abbildung 6:



Nach diesen Ergebnissen können aus Sicht der Ausbildungsberater/innen der Veranstaltungskaufmann und die Kauffrau im Gesundheitswesen die Erwartungen hinsichtlich der vermittelten Qualifikationen mit jeweils 100 Prozent sehr gut bis gut erfüllen. Der Sport- und Fitnesskaufmann schneidet hier deutlich schlechter ab. Die Bewertungen der Betriebe und noch stärker der Auszubildenden sind hier zurückhaltender. Auch die Berufsberater/innen der BA bewerten die durch den Ausbildungsberuf vermittelten Qualifikationen vergleichsweise kritischer als die Ausbildungsberater/innen.

Substitution der Ausbildungsberufe in den Betrieben

Die ausbildenden Betriebe haben in unterschiedlichem Maß vor der Einführung der neuen Berufe bereits kaufmännisch ausgebildet. Damit eng verknüpft ist die Frage, *ob bestehende Ausbildungsberufe durch die neuen Ausbildungsberufe substituiert werden*. Für 87 Prozent der Betriebe der Sport- und Fitnessbranche ist der neue Ausbildungsberuf der erste kaufmännische Beruf, den sie ausbilden. Unter den Betrieben der Veranstaltungs- bzw. Gesundheitsbranche trifft dies etwa für die Hälfte der Betriebe zu. Allein die Betriebe der Automobilbranche können mehrheitlich auf eine gewachsene Ausbildungstradition in kaufmännischen Berufen zurück blicken. Vor diesem Hintergrund sind die Angaben, inwiefern der neue Ausbildungsberuf längerfristig als Ersatz bzw. als Ergänzung anderer kaufmännischer Berufe gesehen wird, zwischen den Branchen sehr unterschiedlich zu bewerten. Wenn beispielsweise 63 Prozent der Betriebe der Automobilbranche angeben, dass sie den Automobilkaufmann langfristig als Ersatz ansehen, bedeutet dies voraussichtlich, dass sie ihre Ausbildung in anderen kaufmännischen Berufen entsprechend zurückstellen werden. Wenn etwa der gleiche Anteil der Betriebe der Sport- und Fitnessbranche angibt, den neuen Beruf als Ersatz zu betrachten (56 Prozent), ist damit vermutlich eher gemeint, dass auch in Zukunft keine Ausbildung in an-

deren, bekannten kaufmännischen Berufen aufgenommen wird, die derzeit für diese Betriebe ohnehin nicht von Bedeutung sind.

Bei der Einschätzung bezüglich der Substitution anderer bestehender kaufmännischer Ausbildungsberufe durch die neuen Ausbildungsberufe kommen die **Vertreter der BA** und der **Kammern** zu sehr ähnlichen Resultaten: Im Hinblick auf den Automobilkaufmann sieht etwa drei Viertel der Berater/innen eine Tendenz, dass dieser die herkömmlichen kaufmännischen Berufe teilweise, d.h. in einzelnen Berufen, wie z.B. Groß- und Außenhandelskaufleute und Bürokaufleute, ersetzt bzw. ersetzen wird. Damit entspricht die Einschätzung der Berater/innen den Aussagen der befragten Betriebe. Im Hinblick auf das Berufsbild des Kaufmanns im Gesundheitswesen verhält es sich anders. Bezogen auf die Branche fallen die Prognosen der Berater/innen erheblich stärker als die der Betriebe in Richtung eines (zumindest teilweisen) Ersatzes bestehender kaufmännischer Berufe durch die Gesundheitskauffrau aus. Die Betriebe, die derzeit bereits in diesem Beruf ausbilden, äußern sich in diesem Zusammenhang wesentlich zurückhaltender. Durch die Interviews lassen sich diese Aussagen bestätigen. In der Gesundheitsbranche, speziell in den Krankenhäusern, werden die Gesundheitskaufleute weiterhin neben Bürokaufleuten ausgebildet. Nach mehrheitlicher Ansicht der Berater/innen wird der Sport- und Fitnesskaufmann die herkömmlichen kaufmännischen Berufe in der Branche nicht ersetzen. Dieses Ergebnis steht vordergründig im Widerspruch zur Aussage der Ausbildungsbetriebe, nach welcher der neue Beruf von mehr als der Hälfte eher als Ersatz gesehen wird. Dieser vermeintliche Widerspruch lässt sich allerdings auflösen. Ausbildungsbetriebe, die bereits im neuen Beruf ausbilden, sehen durchaus ein Potenzial dieses Berufs, andere Berufe zu ersetzen. Auf die Gesamtheit der Unternehmen der Sport- und Fitnessbranche bezogen schätzen die Berater/innen allerdings die Wahrscheinlichkeit der Substitution eher gering ein. Die kaufmännische Ausbildung ist in vielen der ausbildenden Betriebe neu und nicht traditionell verankert, so dass eine Substitution hier nur nachrangig zum Tragen kommt. In Bezug auf den Veranstaltungskaufmann und der Meinung darüber, ob bestehende Berufe ersetzt werden oder nicht, gehen die Einschätzungen in die ähnliche Richtung wie bei den befragten Ausbildungsbetrieben, die eher von einer Ergänzung sprechen. In der Veranstaltungsbranche zeigt sich, dass im Bereich Messewesen zusätzlich Hotelkaufleute, im Bereich Catering/ Gastronomie aufgrund notwendiger spezifischer Kenntnisse auch Restaurantfachleute ausgebildet werden.

Meinungen der Berater/innen über den Durchdringungsgrad der neuen Ausbildungsberufe

Die Haltungen der **Ausbildungs- und Berufsberater/innen** zu den Perspektiven der neuen Berufe, lassen sich zu zwei Themenkomplexen zusammenfassen:

- Ausbildungsaktivitäten im neuen Beruf bei Betrieben in der Branche

Der Ansicht, dass der neue Beruf besonders solchen Betrieben bzw. Branchen einen Zugang zur Ausbildung eröffnet, die bislang als eher ausbildungsfern gelten, schließen sich die Berater/innen vorwiegend im Hinblick auf die Veranstaltungskauffrau und den Sport- und Fitnesskaufmann an. Hier erreicht die Zustimmung Anteile von 70 bis 100 Prozent. Im Hinblick auf die Automobilbranche stützen dieses Argument jedoch nur etwa 40 Prozent der Berater/innen. Auch in der Gesundheitsbranche wird die ausbildungsfördernde Wirkung des neuen Berufs insgesamt als weniger stark eingeschätzt.

- Einschätzung des betrieblichen Potenzials für den Beruf

Die Möglichkeiten des neuen branchennahen Berufs erkannt und dieses Potenzial ggf. bereits ausgeschöpft, haben nach Ansicht der Berater/innen vor allem die Veranstaltungs- und die Automobilbranche. Die Mehrheit der Berater/innen sieht das betriebliche Potenzial für diese Berufe jedoch noch nicht ausgeschöpft. Auch in der Sport- und Fitnessbranche sieht mehr als die Hälfte der befragten Berater/innen noch unausgeschöpftes betriebliches Potenzial. In Bezug auf die Betriebe dieser Branche sind die Ausbildungsberater/innen allerdings etwas weniger überzeugt davon, inwiefern die Chancen des neuen Berufs bereits zur Kenntnis genom-

men wurden. Das größte betriebliche Potenzial für den neuen Beruf wird in der Gesundheitsbranche vermutet. Nur 25 Prozent der Ausbildungsberater/innen bzw. 8 Prozent der Berufsberater/innen sehen die betrieblichen Möglichkeiten bereits als erschöpft an.

Entwicklung der Ausbildungsverhältnisse in den kommenden Jahren – Zukunftsperspektiven

Unabhängig von der ökonomischen Entwicklung der derzeit ausbildenden Betriebe schätzen die **Ausbildungsberater/innen** die künftigen Ausbildungsaktivitäten in den relevanten Branchen folgendermaßen ein. Mehr als die Hälfte der Ausbildungsberater/innen erwarten vor allen Dingen für den Gesundheitskaufmann eine positive Entwicklung der Ausbildungsaktivitäten (56 Prozent); weitere 44 Prozent prognostizieren zumindest einen gleichbleibenden Ausbildungsumfang. Eine Steigerung der Ausbildungsaktivitäten in den anderen Ausbildungsberufen wird eher gering eingeschätzt, allerdings wird ein gleichbleibender Ausbildungsumfang mit 73 Prozent für die Automobilkaufleute, 63 Prozent für die Sport- und Fitnesskaufleute und 67 Prozent für die Veranstaltungskaufleute prognostiziert.

5.3 Implementation der neuen Ausbildungsberufe

Die bisherige Darstellung der Ergebnisse hat Erkenntnisse über die Motivation und den konkreten Zugang von Ausbildungssuchenden und Betrieben zum neuen Ausbildungsberuf erbracht. Zudem wurden die spezifischen Beratungsbedürfnisse und Beratungstätigkeiten im Zusammenhang mit den neuen Berufen sowie die differenzierte Bewertung des Berufsbilds selbst und seiner Vor- und Nachteile aus Sicht aller Akteure thematisiert. Auch eine Betrachtung der Perspektiven und Chancen für die neuen Berufe wurde vorgenommen. Eine der zentralen, übergeordneten Aufgaben dieser Untersuchung bestand unter anderem darin, eine Einschätzung des Implementationserfolges aus Sicht der beteiligten Akteure abzugeben. Um eine Einschätzung in Bezug auf diese Frage vorzunehmen, wurden die Akteure gebeten, sich über den Erfolg der Einführung der neuen Berufe aus ihrer Erfahrung und ihrer speziellen Sicht zu äußern. Dabei wurden die Fragestellungen den Erfahrungshintergründen der Zielgruppen angepasst.

Beurteilung der Implementation aus Sicht der Auszubildenden

Aus Sicht der Auszubildenden geben beispielsweise mögliche *Verbesserungswünsche* im Zusammenhang mit ihrem Ausbildungsberuf wertvolle Hinweise über den Erfolg der Einführung bzw. Nachbesserungsbedarf. In den Fällen, in denen Verbesserungsvorschläge benannt werden, sind diese zwar breit gestreut, geben aber ein transparentes Bild hinsichtlich der Schwerpunkte und Differenzierungen zwischen den Berufsbildern ab. Die Hauptkritikpunkte bei den angehenden Automobilkaufleuten lassen sich zwei Themenbereichen zuordnen: Zum Einen werden die Aufgaben des Auszubildenden im Betrieb oder die Eignung des Ausbildungsbetriebs angesprochen, zum anderen kritisieren die Auszubildenden die Umsetzung der Ausbildung, wie z.B. Ausbildungsordnung, Ausbildungsplan und Praxisbezug der Ausbildung. In diesem Zusammenhang wird häufig der Wunsch geäußert, im Betrieb auch anspruchsvollere Aufgaben übernehmen zu dürfen. Fast die Hälfte der Befragten bei den Gesundheitskaufleuten gibt an, dass sie die Inhalte der Ausbildung für verbesserungsbedürftig halten. Einige Aussagen beziehen sich auf die Ausrichtung des Ausbildungsberufes auf Krankenhäuser und die Vernachlässigung anderer Tätigkeitsbereiche wie stationäre und ambulante Senioren- und Pflegeeinrichtungen oder Sanitätshäuser in der Ausbildungs- und Prüfungsordnung. Knapp jeder dritte Auszubildende bemängelt fehlende Lehrmaterialien hinsichtlich der Verbindung von medizinischem Fachwissen auf hohem Anspruchsniveau und den kaufmännischen Inhalten. Bei den Sport- und Fitnesskaufleuten und den Veranstaltungskaufleuten hat fast jeder Zweite konkrete Verbesserungswünsche, die vor allem die Rahmenbedingungen der Ausbildung im Betrieb betreffen. Die Auszubildenden, die in Fitnessstudios eingesetzt werden, bemängeln häufig, dass sie zu wenig fachbezogene Aufgaben übernehmen können. Da sie zu viel an der Empfangstheke oder in Trainingskursen oder auch als Putzkraft eingesetzt würden, litten die kaufmännischen Inhalte. Auch die Veranstaltungskaufleute fühlen sich oft nicht

fachbezogen eingesetzt und sprechen ebenso von der mangelnden Ausbildungseignung der Betriebe. Hinzu kommen unregelmäßige und lange Arbeitszeiten in der Veranstaltungsbranche, die häufig den Besuch des Berufsschulunterrichts – insbesondere bei Blockunterricht – erschweren.

Trotz des branchenspezifischen Zuschnitts sind die Auszubildenden mehrheitlich der Meinung, dass sie die in der Ausbildung vermittelten Qualifikationen, z.B. durch Zusatzqualifikationen bereits während der Ausbildung, aber vor allem im Anschluss daran, kontinuierlich ausbauen müssen. Nach Abschluss der Ausbildung plant je etwa die Hälfte der Auszubildenden die Teilnahme an einer weiterführenden Qualifizierung.

Hinsichtlich der *Perspektiven und Aussichten* nach absolvierter Ausbildung unterscheiden sich die Auszubildenden der vier Ausbildungsberufe nur unwesentlich voneinander. Die Mehrheit der befragten Auszubildenden, und zwar zwischen 60 und 70 Prozent, plant nach Beendigung der Ausbildung im erlernten Beruf arbeiten zu wollen; bei den angehenden Gesundheitskaufleuten sind dies sogar 86 Prozent.

Beurteilung des Implementationserfolges aus Sicht der Betriebe

Die Betriebe, die in einem der vier neuen Ausbildungsberufe ausbilden, wurden gebeten, den *Implementationserfolg anhand der Aktivitäten verschiedener Institutionen* zu beurteilen, die am Einführungs- und Umsetzungsprozess beteiligt waren, wie z.B. Kammern, Arbeitsagentur, Verbände oder Innungen und die Berufsschule. Zudem wurde eine Gesamteinschätzung des Implementationserfolges erhoben.

Der *gesamte Einführungs- und Umsetzungsprozess* wird aus Sicht der Ausbildungsbetriebe bei allen vier Berufen als überwiegend oder sogar voll und ganz gelungen bezeichnet. In besonderem Maße gilt dies für die Automobilkaufleute. Dieses Berufsbild zeichnet sich durch eine hohe Konstanz in der Wahrnehmung und der Bewertung aus. Eher zurückhaltend äußern sich die Betriebe über die Sport- und Fitnesskaufleute. Im Quervergleich der Institutionen erleben die Betriebe vor allen Dingen die Beratung und Vermittlung der Kammern im Hinblick auf den neuen Ausbildungsberuf als überwiegend gelungen und zu einem großen Teil auch als voll und ganz gelungen. Die Zusammenarbeit mit der Berufsschule hat bei den neuen Ausbildungsberufen aus Sicht der Betriebe auch überwiegend gut funktioniert, allerdings sind die Betriebe der Gesundheitsbranche und die der Sport- und Fitnessbranche hier eher geteilter Ansicht. Das Engagement des zuständigen Verbands bzw. der Innung bei der Einführung des neuen Berufs wird vor allen Dingen in der Automobilbranche hoch bewertet. In den übrigen Branchen ist das Engagement der Verbände bzw. Innungen weniger spürbar und wird unter den Betrieben der Veranstaltungsbranche nur von etwa 40 Prozent als gelungen bezeichnet. Aus betrieblicher Sicht wird die Beratung und Vermittlung durch die Arbeitsagentur im Hinblick auf die Einführung der neuen Berufe als vergleichsweise wenig gelungen bezeichnet. Bei der Interpretation dieses Resultats darf allerdings nicht außer Acht gelassen werden, dass es sich hierbei um die spezifische Sicht der Ausbildungsbetriebe handelt, die in der Regel eher zum Beratungsklientel der Kammern zählen. Widersprüchlich ist in diesem Zusammenhang, dass in einer expliziten Fragestellung nach der Vermittlung von den Betrieben angegeben wurde, dass bei allen vier Ausbildungsberufen die Vermittlung der BA bei der Suche nach Ausbildungsbewerber/innen stärker als die Vermittlung durch die zuständige Kammer gegriffen hat. Trotz allem kann festgehalten werden, dass mögliche Bemühungen der Arbeitsagenturen, durch Beratung und Vermittlung zur Einführung der neuen Berufe beizutragen, bei den Ausbildungsbetrieben nur eingeschränkt spürbar sind.

Die aus ihrer Sicht größten *Probleme oder Hindernisse bei der Einführung des neuen Ausbildungsberufs* betreffen ein breites Themenspektrum und reichen von der Ausbildereignung über die Berufsschule, Kammern, Arbeitsagenturen bis hin zu den Inhalten der Ausbildung sowie den Ausbildungskosten oder konkreten Problemen mit Auszubildenden. Insgesamt

zeichnen sich kaum Probleme bei der Einführung des Automobilkaufmanns ab. Nur wenige Betriebe sehen hier überhaupt nennenswerte Hindernisse. Allerdings wird durch etwa ein Viertel der Betriebe, die eine Angabe hierzu machten, doch eine fehlende bzw. nicht ausreichende Unterstützung der Kammern als Problemfeld aufgeführt. Es deutet sich an, dass hier insbesondere Betriebe betroffen sind, die bisher wenig Erfahrung in der kaufmännischen Ausbildung und aufgrund dessen einen höheren Beratungsbedarf haben. Bei der Einführung des Sport- und Fitnesskaufmanns hätten sich die befragten Betriebe vor allen Dingen mehr Informationen, Beratung und allgemeine Unterstützung gewünscht, um die grundsätzlichen Voraussetzungen besser klären zu können, ob sie überhaupt ausbilden können und dürfen. Dieser Wunsch richtet sich insbesondere an die Kammern. Bei der Einführung der Gesundheitskauffrau sehen die Betriebe schwerpunktmäßig die Ausbildungsinhalte als problematisch an. Hiermit eng verbunden ist ein weiterer Kritikpunkt, der vor allen Dingen in dieser breit gefächerten und in sich heterogenen Branche ins Gewicht fällt. So werden die betrieblichen Besonderheiten aus Sicht der Betroffenen noch zu wenig berücksichtigt. Ebenso ist die Entfernung zur Berufsschule vor allen Dingen bei diesem – insgesamt selteneren – Berufsbild ein Thema. Betriebe, die zur Veranstaltungskauffrau ausbilden, sehen vor allen Dingen die Ausbildungsinhalte bzw. das Berufsbild selbst als problematisch an. Nicht zuletzt sind auch die Kosten der Ausbildung in dieser Branche ein Thema und die für die Ausbildung notwendigen Unterlagen bzw. Materialien. Das Lehrbuch büßt seinen Platz als das klassische Bildungsmedium hier nicht ein.

Zum Teil wurde sowohl von den Betrieben als auch von den Berater/innen die Organisation des Berufsschulunterrichts angesprochen. Die Schaffung einer Vielzahl neuer Berufe mit zum Teil geringer Besetzung führt unter Umständen zu Problemen bei der Beschulung und Fachklassenbildung. Dadurch lässt sich die Einrichtung von länderübergreifenden Fachklassen nicht verhindern. Das bedeutet für die Auszubildenden längere Anfahrtszeiten zum Berufsschulunterricht und hat damit Konsequenzen für die Organisation der Ausbildung, nicht nur für die Auszubildenden sondern auch für die Betriebe.

Beurteilung des Implementationserfolges aus Sicht der Berater/innen

Analog zu den Betrieben wurden auch die **Berater/innen** gebeten, den Implementationserfolg aus ihrer Sicht einzuschätzen. Allerdings wurde hier auf eine differenzierte Beurteilung des Engagements der Institutionen verzichtet und stattdessen auf eine *Bewertung des gesamten Einführungs- und Umsetzungsprozesses* abgehoben. Zunächst ist festzuhalten, dass die Einführung der vier Berufe im Großen und Ganzen als überwiegend gelungen bezeichnet wurde. Zu einer noch größeren Überzeugtheit reicht es zwar nur in wenigen Fällen, dennoch ist der attestierte Erfolg der Einführung als beachtlich einzuschätzen. Lediglich die Einführung der Gesundheitskauffrau wird als etwas weniger gelungen bezeichnet. Die Ergebnisse deuten allerdings auch darauf hin, entsprechende Ausbildungsberufe wie z.B. den Gesundheitskaufmann explizit in der Beratungstätigkeit zum Thema zu machen. Hierbei fällt auf, dass die Berater/innen die Einführung des Sport- und Fitnesskaufmanns gleichfalls als gelungen einschätzen, obwohl sie gerade dieses Berufsbild im Detail häufig kritisieren und auch die Ausbildungsbetriebe die Implementation dieses Berufs als insgesamt am wenigsten gelungen bezeichnen. Die Bewertungen der Kammern als auch der BA entsprechen sich in ihrer Bewertung hinsichtlich dieser Fragestellung.

Die Berater/innen gaben ihre *Einschätzung zu den größten Problemen oder Hindernissen der Einführung* wieder. In diesem Zusammenhang wird unter den befragten **Ausbildungsberater/innen** offenbar das Thema Berufsschule einschließlich der Aspekte des Standorts bzw. der Organisation des Berufsschulunterrichts als größtes Problemfeld gesehen. Dies trifft in besonderem Maße auf die Veranstaltungskaufleute zu und deutlich abgeschwächer auf die anderen drei Berufe. In der Sport- und Fitnessbranche sehen die Ausbildungsberater/innen den größten Hinderungsgrund für die Einführung des neuen Berufs in der begrenzten Anzahl an Ausbildungsbetrieben. Diese Betriebe würden derzeit noch zu wenig ausbilden und müssten erst noch an die Ausbildung herangeführt werden. Die Zahl der als geeignet erscheinenden

den Betriebe sei auch deswegen zu gering. Zudem ist die Branche selbst eher überschaubar und verfügt nur über eine begrenzte Zahl an potenziellen Ausbildungsbetrieben. Bemerkenswert ist auch, dass nach Ansicht einiger Ausbildungsberater/innen Jugendliche die Ausbildung in der Sport- und Fitnessbranche teilweise unter falschen Vorstellungen anträten, die sich dann nicht bewahrheiteten und langfristig eine erfolgreiche Einführung des Berufs eher verhindern würden. Ein deutliches Desinteresse am neuen Ausbildungsberuf stellen die Ausbildungsberater/innen in der Gesundheitsbranche fest. Hier sind es vor allen Dingen die Betriebe, die nach Ansicht eines knappen Drittels der Berater/innen bislang keinen rechten Zugang zum neuen Beruf fänden. Auch diese Information stellt ein wichtiges Signal für mögliche Verbesserungsansätze dar. Das Gesundheitswesen enthält ein großes Potenzial für Ausbildung, nicht nur Krankenhäuser sondern auch ambulante und stationäre Pflegeeinrichtungen, Vorsorge- und Rehabilitationseinrichtungen, Rettungsdienste, Arzt- und Zahnarztpraxen kommen als Ausbildungsbetriebe für Gesundheitskaufleute in Frage. Hier ist sicherlich weiteres Potenzial vorhanden. Die Ergebnisse deuten aber auch darauf hin, dass die Ausbildungsordnung stark auf die Ausbildung in Krankenhäusern zugeschnitten ist. Die Kosten der Ausbildung bzw. die finanziellen Aspekte der Ausbildung schrecken aus Sicht der Kammervertreter potenzielle Ausbildungsbetriebe der Branchen Gesundheit und Sport- und Fitness von der Ausbildung im neuen Beruf ab.

Die Antworten der **Berufsberater/innen** hinsichtlich der *größten Problemen oder Hindernisse bei der Einführung des neuen Ausbildungsberufs* weisen auf Problembereiche hin, die teilweise durch die Ausbildungsberater/innen mit gleicher Tendenz benannt wurden, teilweise werden auch neue Aspekte aufgegriffen. So bestätigt sich aus Sicht der BA, dass gerade unter den Betrieben der Sport- und Fitnessbranche Probleme bestehen, Betriebe überhaupt zur Ausbildung zu bewegen. Allerdings wird ein ausgesprochener Mangel an Ausbildungsstellen, im Verhältnis zur vorhandenen Nachfrage, stärker noch für den Gesundheitskaufmann und die Veranstaltungskauffrau konstatiert. Während die Ausbildungsberater/innen in der Gesundheitsbranche ein allgemeines Desinteresse am neuen Beruf feststellen, kommen auch die Berufsberater/innen unter anderen inhaltlichen Vorzeichen zu einer ähnlichen Einschätzung: Die Berufsberater/innen heben vor allen Dingen hervor, dass ganz grundsätzlich zu wenig Informationen über die Gesundheitskauffrau vorliegen und dass der Beruf insgesamt zu wenig bekannt ist – unabhängig von der Zielgruppe. Einen Mangel an „zutreffenden“ Informationen der Jugendlichen über den jeweiligen Ausbildungsberuf halten die Berufsberater/innen auch bezüglich des Automobilkaufmanns und der Veranstaltungskauffrau für einen Aspekt, der sich erschwerend auf die Einführung dieser Berufe auswirkt.

6. Einführung der vier Ausbildungsberufe im Überblick

Zum Abschluss sollen die vier Ausbildungsberufe und ihre je spezifische Einführung mit den charakteristischen Ergebnissen einzeln dargestellt werden.

Die Automobilkaufleute

Die Einführung der Automobilkauffrau kann als überwiegend gelungen bezeichnet werden. Verschiedene Gründe sind dafür ausschlaggebend. So sprechen zum Einen die Bekanntheit des Berufs und seine Akzeptanz in der Branche aus Sicht der Berater/innen dafür. Zum Anderen ist sowohl bei den Ausbildungssuchenden als auch bei den Betrieben die Gesamtzufriedenheit mit dem Beruf hoch. Diese Sicht teilen im Großen und Ganzen auch die Ausbildungs- und Berufsberater/innen. Die Qualifikation selbst wird als hoch und die Passung des Berufes insgesamt positiv bewertet. Trotzdem sind auch hier einige Kritikpunkte zu nennen. Insbesondere bei diesem Berufsbild wurde von den Auszubildenden der Wunsch geäußert, im Betrieb auch anspruchsvollere Aufgaben übernehmen zu dürfen. Ebenso besteht Bedarf an „zutreffenden“ Informationen im Hinblick auf Anforderungen und Ausgestaltung des Berufsbilds.

Vereinzelt gibt es Klagen von Auszubildenden hinsichtlich der Umsetzung der Ausbildungsordnung im Betrieb und des Praxisbezugs der Ausbildung.

Sowohl Ausbildungsberater/innen als auch Berufsberater/innen sehen dieses Berufsbild eher als Ersatz bestehender Berufe denn als eine Ergänzung. Die Chancen des branchenspezifischen Berufes werden nach Ansicht der Berater/innen von den Betrieben erkannt. Hingegen wird diese Spezialisierung auf die Branche von Auszubildenden und Ausbildungsberater/innen etwas kritischer gesehen im Hinblick auf den möglichen Wechsel. Das betriebliche Potential ist nach Meinung der Berater/innen insgesamt noch nicht ausgeschöpft. Als hilfreich hat sich aber bei der Einführung des neuen Berufes die Tatsache erwiesen, dass viele Betriebe der Branche bereits über umfangreiche Ausbildungserfahrungen in anderen Berufen verfügen. Die Betriebe wurden zudem durch die Verbände bzw. Innungen bei der Einführung des Berufes unterstützt.

Die Gesundheitskaufleute

Bei der Einführung des Kaufmanns im Gesundheitswesen fällt im Gegensatz zur Automobilkauffrau die geringer eingeschätzte Bekanntheit des Berufes durch die Ausbildungs- und Berufsberater/innen bei den Betrieben auf, ebenso wird auch die Annahme hier etwas geringer bewertet. Ob es sich hier um ein temporäres Problem der mangelnden Information und Bekanntheit in Form von „Anlaufschwierigkeiten“ handelt oder andere Gründe ausschlaggebend sind, kann nicht abschließend beantwortet werden.

Der Beruf wird stark im Rahmen von Umschulungen gefördert. Vor diesem Hintergrund fällt die Zufriedenheit der Auszubildenden und der Betriebe mit dem Beruf recht hoch aus. Aus der differenzierten Zufriedenheitsanalyse ist bekannt, dass das Berufsbild vor allen Dingen für Sicherheit und weniger für Selbstverwirklichung steht. Durch die Intensivinterviews lässt sich diese Typologisierung, in Bezug auf die Auszubildenden, die diesen Beruf anstreben, bestätigen. Die befragten Auszubildenden geben zu einem hohen Prozentsatz an, nach erfolgter Ausbildung im Beruf verbleiben zu wollen.

Zum Teil sehen sowohl die Betriebe als auch die Berufsberater/innen das Berufsbild hinsichtlich der vermittelten Qualifikationen und der Passung etwas kritischer, lediglich die Ausbildungsberater/innen äußern sich hierzu positiv. Das kann zum Einen daran liegen, dass die Chancen dieses Berufsbildes in der Branche noch nicht durchgehend erkannt wurden und dadurch das betriebliche Potenzial bislang wenig erschlossen wurde. Zum Anderen kann die Breite der Branche, die neben Krankenhäusern auch zahlreiche andere stationäre und ambulante Gesundheitseinrichtungen umfasst, die Passgenauigkeit des Berufsbildes erschweren. Sowohl die Betriebe als auch die Auszubildenden sehen noch Verbesserungsbedarf hinsichtlich der Berücksichtigung der Anforderungen ihres Betriebs im Berufsbild. Die Ausrichtung des Berufsbildes auf große Krankenhäuser scheint hier zum Tragen zu kommen, die sich in der Ausrichtung des Berufsbildes wiederfinden. „Ein kaufmännischer Beruf mit einem hohen Anspruchsniveau im medizinischen Bereich“, lautet die Aussage einer Personalverantwortlichen eines großen Uniklinikums und deren positive Zustimmung zum Berufsbild.

Der mögliche Branchenwechsel wird im Vergleich mit den anderen Berufen hier am positivsten bewertet. Dies spricht grundlegend für vorhandenes Potenzial des Ausbildungsberufs, zudem scheint das betriebliche Potenzial insgesamt noch steigerungsfähig zu sein. Das Berufsbild wird in der Beratungs- und Vermittlungstätigkeit zum Teil noch wenig angesprochen.

Die Sport- und Fitnesskaufleute

Insgesamt scheint das Berufsbild Sport- und Fitnesskauffrau schwierig zu fassen und zu bewerten zu sein. Hinzu kommt, dass durch die erfolgte Evaluation und Neuordnung, die Ergebnisse dieser Untersuchung zumindest zum Teil bereits überholt sind.

Festgehalten werden kann aber folgendes: Der Sport- und Fitnesskaufmann ist zum Teil auf eine „junge“ Branche mit kleinen Betrieben zugeschnitten, die über vergleichsweise geringe Ausbildungserfahrungen verfügen. Dies zeigt sich in einigen charakteristischen Befragungsergebnissen, wie dem hohen Beratungsbedarf dieser Ausbildungsbetriebe zu allgemeinen Themen rund um die Ausbildung. Ebenso zeigen die praktischen Erfahrungen der Auszubildenden, dass der Ausbildungsalltag aus ihrer Sicht teilweise noch nicht hinreichend fachbezogen gestaltet und die Ausbildungsordnung nicht genügend eingehalten wird. Trotz allem ist die Nachfrage bei den Ausbildungssuchenden stark. Unter den Auszubildenden, die bereits einige Erfahrungen in ihrem Beruf erworben haben, werden jedoch auch Mängel in der vermittelten Qualifikation gesehen. Herausragend ist in dieser Branche auch der Informationsbedarf in Bezug auf Zusatzqualifizierungen z.B. hinsichtlich zu erwerbender Trainerscheine etc..

Die Passgenauigkeit des Ausbildungsberufes weist auch aus Sicht der Berater/innen deutliche Mängel auf, wodurch die Gesamtzufriedenheit und dadurch die Bereitschaft, den Beruf weiter zu empfehlen, unter allen Zielgruppen etwas schwächer ausfällt. Die Passung wird von den Betrieben im Vergleich besser bewertet. In der zwischenzeitlich erfolgten Evaluation und Überarbeitung des Berufsbildes zeigte sich, dass insbesondere der gemeinnützige Bereich, sprich die Vereine/Verbände und Landessportbünde, die diesen Beruf ausbilden, insgesamt eine Professionalisierung ihrer Branche durch die Einführung dieses neuen Berufes und durch die Vermittlung kaufmännischer Inhalte sehen und deshalb den spezifischen Branchenberuf eher begrüßen. Bei den Einrichtungen des privatwirtschaftlichen Bereiches, unter den vor allem die Sport- und Fitnessstudios subsumiert werden können, wurden fehlende sportpraktische und sportfachliche Inhalte im Berufsbild kritisiert. Dies zeigt im Hinblick auf die „Verwendung“ der erworbenen Qualifikationen unter Umständen eine unterschiedliche Zielrichtung.

Die größten Probleme bei der Implementation bestehen vor allen Dingen darin, überhaupt genügend ausbildungswillige und -geeignete Betriebe der Branche zu mobilisieren, bestätigen die Ausbildungsberater/innen der Kammern. Hier ist insgesamt mehr Unterstützung notwendig, um unausgeschöpfte betriebliche Potenziale aktivieren zu können. Denn die Ausbildungsbetriebe würden ebenso eine breitere Unterstützung bei der Klärung der Ausbildungseignung und bei spezifischen Fragen rund um die Ausbildung begrüßen.

Die Veranstaltungskaufleute

Der Beruf des Veranstaltungskaufmanns spricht auch zum Teil eine „junge“ Branche mit kleinen Betrieben an, die allerdings zum Teil schon über einige Ausbildungserfahrungen verfügen. Die Annahme des Berufsbildes ist sowohl bei den Betrieben als auch bei den Auszubildenden vergleichsweise hoch. So berichten auch die Berater/innen über eine häufige Nachfrage seitens der Betriebe und Ausbildungssuchenden zu diesem Beruf. Es zeigt sich aber ähnlich wie bei den Sport- und Fitnesskaufleuten eine Diskrepanz zwischen dem Ansehen des Berufs unter den Auszubildenden, das sehr hoch ist, und den tatsächlichen Anforderungen im Ausbildungsalltag. Die angehenden Veranstaltungskaufleute sind mit ihrem Beruf weniger zufrieden als die Auszubildenden der anderen Berufe.

Die Passung des Berufsbildes wird von den Ausbildungsberater/innen insgesamt am positivsten bewertet, Betriebe und Berater/innen der BA sind in dieser Hinsicht zurückhaltender. Die Spezialisierung auf die Branche wird von Betrieben und Berater/innen langfristig als Vorteil angesehen. Die Ausbildungsberater/innen sind in Bezug auf die Bewertung der vermittelten Qualifikation insgesamt optimistischer als Auszubildende, Betriebe und Berater/innen der BA.

Aus Sicht der Auszubildenden bietet der Beruf auf der einen Seite zwar besondere Möglichkeiten der Selbstverwirklichung. Auf der anderen Seite werden negative Aspekte genannt, die in der geringen Arbeitsplatzsicherheit und der beruflichen Perspektive sowie bei den Sozialleistungen, dem Gehalt und den Aufstiegsmöglichkeiten liegen. So scheinen auch lange und

unregelmäßige Arbeitszeiten und die Vereinbarkeit von Betrieb und Berufsschule problematisch zu sein.

Im Hinblick auf die Implementation wird noch deutlich, dass die befragten Berufsberater/innen den Mangel an Ausbildungsplätzen für den von den Auszubildenden hoch nachgefragten Beruf ansprechen. Die Betriebe verweisen auf einige inhaltliche Mängel im Berufsbild, das die Spezifik der Ausdifferenzierung der Branche nicht genügend abdeckt.

7. Ausblick - Ansatzpunkte für eine Optimierung der Implementation

Da Berufe in der Regel eine Anlaufphase benötigen, die zum Zeitpunkt der Untersuchung bereits gegeben war, konnte eine Bewertung der Implementation unabhängig von den normalen Anfangsschwierigkeiten vorgenommen werden. Die Untersuchung konnte somit eine erste Bestandsaufnahme leisten, indem Informationen bereitgestellt wurden, die eine Einschätzung des Implementationserfolgs aus Sicht der beteiligten Akteure erlaubt. Die Entwicklung eines übergreifenden Modells zur Bildung von Strategien zur erfolgreichen Einführung von Ausbildungsberufen steht in diesem Rahmen noch aus. Trotzdem sollen im Folgenden Ansatzpunkte für eine Optimierung der Implementation aufgezeigt werden, die sich allerdings auf die hier untersuchten Berufsprofile beziehen.

Die hier vorgestellten Ergebnisse zeichnen ein vielschichtiges Bild ab, das neben zahlreichen Gemeinsamkeiten unterschiedliche Stärken und Schwächen der vier neuen Ausbildungsberufe offenbart. Nicht nur die Ausbildungsbeteiligung, sondern auch die Ausbildungsfähigkeit der Betriebe ist ein zentraler Punkt, der bereits jetzt deutlich wird. Mit den neuen Ausbildungsberufen sollten Ausbildungsplätze in Bereichen und damit in Betrieben erschlossen werden, die bislang wenig Erfahrung bei der dualen kaufmännischen Ausbildung aufweisen bzw. aus Mangel an passgerechten Qualifikationen bisher gar nicht oder in anderer Form ausgebildet haben. Sie sollten neu für diese Form der längerfristigen Nachwuchssicherung und -förderung gewonnen werden. Wie die Ergebnisse des Projektes zeigen, bemängeln Auszubildende der teilweise neu bzw. erstmals ausbildenden Betriebe der Sport- und Veranstaltungsbranche die Umsetzung der Ausbildungsordnung in der betrieblichen Praxis sowie die Zunahme ausbildungsferner Tätigkeiten. Hier sollte es zu einer Umorientierung kommen bzw. verstärkt Möglichkeiten zur Verbesserung der Ausbildungsqualität thematisiert werden, die insbesondere in den neuen Unternehmen zu einer langfristigen und stabilen Ausbildungskultur führen könnte, damit die neuen Betriebe längerfristig ausbilden und nicht kurzfristig wieder aus der Ausbildung aussteigen. Nach Meinung der Berater/innen gehört zu einer erfolgreichen Implementation die kontinuierliche Sicherung von Ausbildungsqualität, um den Weiterbestand der Berufe langfristig zu sichern. Hier besteht weiterer Forschungsbedarf. Denn es liegen kaum Erkenntnisse aus aktuellen Untersuchungen vor, die die betriebliche Praxis der Qualitätssicherung von Ausbildung sowie die Möglichkeiten ihrer Verbesserung thematisieren. Ergebnisse einer Studie von Euler (2005)¹² und einer Pilotstudie von Ebbinghaus (2007)¹³ deuten darauf hin, dass Qualitätsfragen in Bezug auf Ausbildung in Betrieben an Wichtigkeit gewinnen. Hinsichtlich des Umfangs der Qualitätssicherung von Ausbildung in den Betrieben und der Instrumente und Verfahren, die dabei zum Einsatz kommen sowie Fragen der Steuerung durch ausbildungsbezogene Qualitätssicherung durch ein Qualitätssystem und deren Integration in die gesamtbetriebliche Qualitätspolitik ist bislang allerdings wenig bekannt.

Wie aus den Ausführungen hervorgeht, sind die drei neuen Dienstleistungsberufe hinsichtlich ihrer Einsatzgebiete recht heterogen. Aus der Genese wird jedoch verständlich, welche Ziel-

¹² Vgl. Euler, D. (2005): Qualitätsentwicklung in der Berufsbildung. Bund-Länder-Kommission (Hrsg.). Materialien zur Bildungsplanung und zur Forschungsförderung. H. 127. Bonn

¹³ Ebbinghaus, M. (2007): Qualität betrieblicher Ausbildung: Einigung auch unter Experten schwierig. Online: http://www.expertenmonitor.de/downloads/Ergebnisse_20070904.pdf. Stand: September 2007

setzung der Konstruktion der Zusammenfassung in einer Ausbildungsordnung mit einem gemeinsamen Strukturkonzept inklusive Kern- und Fachqualifikationen zugrunde lag. Es sollte die Gefahr von Splitterberufen vermieden werden, bei denen das Risiko einer eingeschränkten Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit besteht, die einer größeren Mobilität auf dem Arbeitsmarkt entgegensteht. Diese Konzeption der drei neuen Dienstleistungsberufe, wie auch die Entwicklung neuer Ausbildungsberufe insgesamt, beruht zu einem Teil auf Austauschprozessen der am Neuordnungsverfahren beteiligten Gruppen. Die Ergebnisse der Untersuchung zeigen, dass diese Konstrukte bzw. übergeordneten Überlegungen nicht so ohne Weiteres in die betriebliche Praxis übertragen werden können und dort greifen. So wurde bereits während der Laufzeit des Projektes mit der Schaffung des neuen Ausbildungsberufs Sportfachmann und der Modernisierung der Sport- und Fitnesskauffrau ein neues Konzept für Berufe im Sport erarbeitet. Die Herauslösung des Sport- und Fitnesskaufmanns aus der Ausbildungsordnung der drei Dienstleistungsberufe, führte in der Konsequenz dazu, dass das gemeinsame Strukturkonzept obsolet wurde.

Die Zufriedenheit mit den Berufen und die Bewertung der branchennahen Ausrichtung wurde von den Betrieben insgesamt am höchsten bewertet. In der Gesundheitsbranche zeigt sich, dass der Beruf Gesundheitskaufmann stark auf die Ausbildung in Krankenhäusern zugeschnitten ist. Von der Veranstaltungsbranche wurde geäußert, dass sich nicht alle Teilbranchen in dem Beruf wiederfinden. Die Evaluation der Sport- und Fitnesskauffrau und die anschließende Neuordnung und Neuschaffung eines weiteren Ausbildungsberufs für diese Branche hat gezeigt, dass die Ausdifferenzierung in der Sportbranche ebenso ein Thema ist. Dieses Problem scheint in der Automobilbranche bzw. im Ausbildungsumfeld der Automobilkaufleute in dieser Form nicht so zentral zu sein, da der Einsatz der Auszubildenden im entsprechenden Ausbildungsberuf nicht so breit gestreut ist wie in den anderen Branchen. Es liegt nahe, dass die Lösung nicht sein kann, für jede Teilbranche einen eigenen Ausbildungsberuf zu schaffen. Allerdings stellt sich die Frage, wie bereits im Neuordnungsverfahren bzw. während des Vorverfahrens bei der Schaffung von Ausbildungsberufen bzw. der Überarbeitung bestehender Berufsbilder die Branche in ihrer Gesamtheit abgebildet werden kann, bzw. welche anderen Strukturkonzepte tragfähig bei der Lösung dieses Dilemmas sein können.

Die begleitende Einführung durch zuständige Branchenverbände wurde bereits angesprochen. Die Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände haben im Rahmen der überbetrieblichen Regulation der bundesweiten Vereinheitlichung von Ausbildungsordnungen eine zentrale Rolle, nicht nur bei der Entwicklung und Erarbeitung von Berufen.¹⁴ Diese starken Akteure wurden bisher hinsichtlich der Verberuflichungsstrategie auch vorausgesetzt (vgl. Heidenreich 1998). Insbesondere im Bereich der neuen Dienstleistungen stößt dieses Modell jedoch an seine Grenzen. Die Ergebnisse der Untersuchung zeigen, dass im Rahmen der erfolgreichen Implementation von Ausbildungsberufen die Begleitung und Unterstützung dieser Institutionen nicht nur im Hinblick auf die Einführungsphase, sondern auch im Hinblick auf die weitere Unterstützung bei der Schaffung geeigneter Ausbildungskultur und dazugehöriger Infrastruktur von großer Bedeutung ist.

¹⁴ Vgl. Brötz, R.; Paulini-Schlottau, H.; Trappmann-Webers, B.: Stand und Perspektiven kaufmännisch-betriebswirtschaftlicher Dienstleistungsberufe. In: Walden, G. (Hg): Qualifikationsentwicklung im Dienstleistungsbereich. Bonn 2007

Literatur:

Bergzog, Thomas: Beruf fängt in der Schule an. Die Bedeutung von Schülerbetriebspraktika im Rahmen des Berufsorientierungsprozesses. wbv. Berichte zur beruflichen Bildung. Bonn 2008

Berufsbildungsbericht 2008/Bundesministerium für Bildung und Forschung: Sport- und Fitnesskaufmann/Sport- und Fitnesskauffrau und Sportfachmann/Sportfachfrau, S. 203-204

Bott, Peter; Schade, Hans-Joachim: Qualifikationsanforderungen der Betriebe im Bereich Sport. In: FreQueNz-Newsletter 2006

Brötz, Rainer; Paulini-Schlottau, Hannelore; Trappmann-Webers, Bettina: Stand und Perspektiven kaufmännisch-betriebswirtschaftlicher Dienstleistungsberufe. In: Walden, G. (Hrsg): Qualifikationsentwicklung im Dienstleistungsbereich. Bonn 2007

Ursula Beicht, Michael Friedrich, Joachim Gerd Ulrich: Steiniger Weg in die Berufsausbildung - Werdegang von Jugendlichen nach Beendigung der allgemeinbildenden Schule, - In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (BWP). - 2 (2007), S. 5 - 9

Benteler, Paul: Möglichkeiten und Grenzen der Übertragung von Modellversuchsergebnissen. Eine theoretische Reflexion in praktischer Absicht. In: BWP 20 (1991) Heft 6, S. 7-12

Dohmen, Dieter: Bildung entscheidet über Zukunft des Standortes Deutschland. In: Personalführung 2007. Heft 9, S. 24-31

Ebbinghaus, M.: Qualität betrieblicher Ausbildung: Einigung auch unter Experten schwierig. Online: http://www.expertenmonitor.de/downloads/Ergebnisse_20070904.pdf. Stand: September 2007

Euler, D.: Qualitätsentwicklung in der Berufsbildung. Bund-Länder-Kommission (Hrsg.). Materialien zur Bildungsplanung und zur Forschungsförderung. H. 127. Bonn 2005

Euler, Dieter; Sloane, Peter F.E.: Implementation als Problem der Modellversuchsforschung. In: Unterrichtswissenschaft. 26. Jg. 1998. S. 312-326

Fieger, Ulrich: Implementierung lerntechnologischer Innovationen in die betriebliche Bildungsarbeit. Landau 1996

Gesellschaft für berufliche Umweltbildung (Hg.): Modelle für die Praxis: Transfer von Modellversuchen. Hattinger Materialien zur Beruflichen Umweltbildung. Tagungsreader. Hattingen 1994

Heidenreich, Martin: Die duale Berufsausbildung zwischen industrieller Prägung und wissenschaftsgesellschaftlichen Herausforderungen. In: Zeitschrift für Soziologie. Jg. 27, Heft 5. 1998

Heiner, Maja (Hg.): Experimentierende Evaluation. Ansätze zur Entwicklung lernender Organisationen. Weinheim und München 1998

Holz, Heinz: 30 Jahre BIBB – 30 Jahre Modellversuche als Mittler zwischen Innovation und Routine der Berufsbildung. In: BWP 31. Jg.(2002) Heft 3, S. 18-22

Kaiser, Franz-Josef (Hg.): Berufliche Bildung für das 21. Jahrhundert. Beiträge zur Arbeitsmarkt und Berufsforschung. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit. BeitrAB 238. Nürnberg 2000

Klieme, Eckhard; Kloft, Carmen; Trost, Günter: Institut für Bildungsforschung e.V. (IBF): Jahresbericht 1996. Bonn 1997

Krekel, E; Ball, Ch. (2006): Stand und Perspektiven der Qualitätsdiskussion zur beruflichen Aus- und Weiterbildung. Wissenschaftliche Diskussionspapiere, H. 78. Bonn, S. 13-30.

Kutscha, Günther: Bildungsnotstand, Qualifikationslücke, betrieblicher Ausbildungsmarkt: Aspekte einer vernachlässigten Dimension der Berufsbildungsforschung. In: BWP 2001, Heft 4. S. 41-45

Loebe, Herbert; Severing, Eckart (Hrsg.): Effizienz in der Ausbildung – Strategien und Best-Practice-Beispiele. Forschungsbereich Betriebliche Bildung (f-bb) gGmbH. Bielefeld 2007.

Informationen für die Beratungs- und Vermittlungsdienste (ibv): Die neuen Dienstleistungsberufe: Veranstaltungskaufmann/-frau, Sport- und Fitnesskaufmann/-frau, Kaufmann/-frau im Gesundheitswesen. Bundesanstalt für Arbeit. 39/01, 26. September 2001

Noack, Michael: Grundlagen für die berufliche Qualifizierung im Sport. Bundesinstitut für Berufsbildung. Der Generalsekretär (Hrsg.). Bonn 1999. Wissenschaftliche Diskussionspapiere, Heft 47

Mertineit, Klaus-Dieter; Nickolaus, Reinhold; Schnurpel, Ursula: Transfereffekte von Modellversuchen – Ausgewählte Ergebnisse einer Studie. In: BWP 31. Jg. (2002) Heft 4, S. 43-47

Mosters, Marcel: Ausbildungsmarketing im Zeichen von PISA : Konzeption hinsichtlich der demografischen Entwicklung. Düsseldorf 2007

Paulini-Schlottau, Hannelore: Neue kaufmännische Ausbildungsberufe im Dienstleistungssektor. In: Qualifizierung für die Dienstleistungsgesellschaft: Entwicklung der Berufsbildung für Kaufleute und Mediendienstleister. Bundesinstitut für Berufsbildung. Der Generalsekretär (Hrsg.). Bonn 2002

Paulini-Schlottau, Hannelore: Neue Ausbildungsberufe im kaufmännischen Dienstleistungsbereich. In: Ausbilder-Handbuch. 56. Erg-Lfg. Dezember 2002, S. 1-31.

Pohl, Elke: Berufsstart und Karriere in der Fitness- und Freizeitbranche. Bielefeld 2003

Pflugfelder, Albert: Ein Evaluationskonzept zur Optimierung betrieblicher Weiterbildungskurse anhand einer qualitativ-formativen Studie in einem Dienstleistungsunternehmen. Aachen 1995

Rebhan, Volker; Lörzer, Rainer; Ulrich, Joachim Gerd; Troltsch, Klaus: Nutzung und Nutzen des Internets bei der Berufswahl und bei der Lehrstellensuche : Ergebnisse der BA/BIBB-Lehrstellenbewerberbefragung 2002. - Informationen für die Beratungs- und Vermittlungsdienste (ibv). - (2003), Nr. 13 v. 25. Juni 2003

Rose, José: Berufsbildung und Arbeitsmarkt: Einsatz von Daten für die Entscheidungsfindung. Bericht über das im März vom GREE, der EG und dem CEDEFOP in Nancy veranstaltete Kolloquium. In: Berufsbildung, 1991, Heft 2, S. 57-61

Rouault, Sophie; Oschmiansky, Heidi; Schömann, Isabelle (Hg.): Reacting in time to qualification needs: Towards a kooperative implementation? Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung 2002. Discussion Paper FS I 02-202

Schröder, Helmut: Die Funktion und Rolle des Berufsberaters. Eine Mehrebenenanalyse seiner Aufgaben bei der Berufsallokation. BeitrAB 132. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. IAB. Nürnberg 1989

Sonntag, Karlheinz; Stegmaier, Ralf; Jungmann, Anke: Implementation arbeitsbezogener Lernumgebungen: Konzepte und Umsetzungserfahrungen. In: Unterrichtswissenschaft, 26. Jg. (1998) Heft 4, S. 327-347

Stockmann, Reinhard (Hg.): Evaluationsforschung. Grundlagen und ausgewählte Forschungsfelder. Opladen 2000

Trappmann-Webers, Bettina; Sell, Birgit in Zusammenarbeit mit Bott, Dr., Peter; Schade, Hans-Joachim. Abschlussbericht Vorhaben Nr. 4.0.805 Evaluierung des Ausbildungsberufs Sport- und Fitnesskaufmann/Sport- und Fitnesskauffrau, Laufzeit III/2005 bis IV/2006

Trappmann-Webers, Bettina: Neue Ausbildungsberufe im Dienstleistungsbereich. Auszubildende bewerten Umsetzung auch kritisch. In: BWP 04/2006, S. 21-24

Twardy, Martin (Hg.): Modellversuchsforschung als Berufsbildungsforschung. Wirtschafts-, berufs- und sozialpädagogische Texte. Sonderband 6. Köln 1995

Ulrich, Joachim Gerd; Ehrenthal, Bettina: Verlauf der Lehrstellensuche und Verbleib der Ausbildungsstellenbewerber des Jahres 2002. - In: Informationen für die Beratungs- und Vermittlungsdienste (ibv). - (2003), Nr. 13 v. 25. Juni 2003, S. 1.701-1.723

Walden, Günter (Hg.): Qualifikationsentwicklung im Dienstleistungsbereich. Herausforderungen für das duale System der Berufsbildung. Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB). Bonn 2007

Westhoff, Gisela: Mehr Ausbildungsplätze in wachsenden Dienstleistungsbereichen – kann Forschung hierzu einen Beitrag leisten? In: BWP, Heft 4, 2000, S. 29-33

Zimmer, Gerhard: Wissenschaftliche Begleitung von Modellversuchen: Auf der Suche nach der Theorie innovativer Handlungen. In: BWP 26. Jg. (1997) Heft 1, S. 27-33