

Abschlussbericht zum Forschungsprojekt 4.2.011

Quantitative und qualitativ strukturelle Aspekte bei neuen Ausbildungsberufen für den Dienstleistungssektor – Chancen für das Bildungs- und Beschäftigungssystem

- **Abstract**

Das Projekt zu vier neuen Ausbildungsberufen des Dienstleistungssektors basiert auf einer schriftlichen Befragung zuständiger Stellen sowie ergänzenden betrieblichen Fallstudien und einer ländervergleichenden Studie (England und Niederlande). Im Mittelpunkt der Untersuchung standen zentrale Fragen zur Umsetzung der Ausbildungsordnung, zu Substitutionseffekten, der strukturellen Verbindung von Aus- und Weiterbildung sowie allgemein zur Akzeptanz und Bewährung der neuen Ausbildungsberufe in der Praxis. Eine wesentliche Erkenntnis war, dass aufgrund ihres branchenspezifischen Zuschnitts die neuen Ausbildungsberufe auf ein positives Echo sowohl in den zuständigen Stellen als auch in den Betrieben stoßen. Zusätzlich konnten mit diesen Ausbildungsberufen neue Ausbildungsplätze insbesondere in kleinen und mittleren und/oder erstmals ausbildenden Betrieben der Dienstleistungsbranche gewonnen werden.

- **Bearbeiter/-innen**

Webers, Bettina (Projektsprecherin ab 15.08.01); Stiller, Ingrid (Projektsprecherin bis Dez. 2000 und Mai bis Juli 01; Dr. Buchholt, Stefan (Projektsprecher Jan. bis April 01); Burkard, Peter; Gross, Herold (zeitweise)

- **Laufzeit**

I/2000 – II/2002

- **Ausgangslage und Zielsetzung**

Als wichtiger Faktor der ökonomischen Entwicklung wird den Dienstleistungsberufen eine entscheidende Funktion für die Gestaltungsmöglichkeiten der Zukunft zugesprochen.¹

So spiegelt sich die zunehmende Bedeutung des Dienstleistungsbereich seit längerer Zeit in Zahlen wider.² Die Dienstleistungsaufgaben in Industrie und Handwerk nehmen stetig zu und schon heute arbeiten 70 Prozent der Erwerbstätigen in Dienstleistungsberufen und technischen Berufen.³ In Folge dessen finden die im Dienstleistungsbereich erwarteten positiven Beschäftigungseffekte ihren Niederschlag in der Diskussion um die Berufsausbildung, so-

¹ Grundtenor der BMBF-Initiative „Dienstleistung 2000plus“. In: Jahrbuch Sozialwissenschaftliche Technikberichterstattung. Schwerpunkt: Moderne Dienstleistungswelten. ISF München/INIFES Stadtbergen/IFS Frankfurt a.M./SOFI-Göttingen (Hrsg.) 1997. S. 13

² Stiller (1999) merkt an: „Bei der Interpretation von Statistiken ist allerdings zu beachten, dass es keinen eindeutig definierten Dienstleistungsbereich gibt. Es gibt unterschiedliche Bezugsrahmen: Die sektorale Abgrenzung des Dienstleistungsbereiches erfolgt auf der Grundlage der Systematik der Wirtschaftszweige des Statistischen Bundesamtes (Ausgabe 1993). Die berufsstrukturelle Entwicklung wird auf der Grundlage der Klassifizierung der Berufe der Bundesanstalt für Arbeit (Ausgabe 1992) bzw. der Klassifizierung der Berufe der Bundesanstalt für Arbeit (Ausgabe 1988) beschrieben. Um mehr Transparenz im Dienstleistungsbereich zu erhalten, wurden die erwerbsstatistischen Merkmale (Wirtschaftszweige und Berufe) vom IAB um das Merkmal Tätigkeit erweitert. Um die Durchdringung aller drei Sektoren mit Dienstleistungstätigkeiten transparent zu machen, wird innerhalb der Sektoren nach produktionsorientierten Tätigkeiten, primären und sekundären Dienstleistungstätigkeiten differenziert.“

³ Bundesinstitut für Berufsbildung. Der Generalsekretär (Hrsg.): BIBB Agenda 2000plus. Impulse für die Berufsbildung; Bielefeld 2000

wohl wenn es um die qualifikatorischen Konsequenzen als auch wenn es um die Anpassungsfähigkeit des dualen Systems geht. Um den damit einhergehenden Qualifikationserfordernissen gerecht zu werden, wurden in den Jahren 1996 bis 2000 speziell für den Dienstleistungsbereich 12 Berufe⁴ neu entwickelt, von denen die kaufmännischen und verwandten Ausbildungsberufe Fachmann/Fachfrau für Systemgastronomie, Automobilkaufmann/-kauffrau, Kaufmann/Kauffrau für Audiovisuelle Medien und Fachangestellter/Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste zur ersten Einschätzung und Bewährung in der Praxis untersucht wurden. Weitere Forschungsfragen richteten sich auf die Erfassung der Potenziale der

- strukturellen und gestalterischen Aspekte der Ausbildungsordnungen
- Substitutionen durch die neuen Ausbildungsberufe
- Nutzung von Ausbildungsverbänden und Lernortkooperationen, insbesondere in Bezug auf die Ausbildung in Klein- und Mittelbetrieben
- strukturellen und inhaltlichen Verbindungen von Aus- und Weiterbildung bzw. der Funktionalität von Zusatzqualifikationen zur horizontalen und vertikalen Erweiterung von Berufsbildung im dualen System
- Deckung des Qualifikationsbedarfs in ausgewählten EU-Staaten (Niederlande und England).

- **Methodische Vorgehensweise**

In dem Projekt wurde sowohl mit quantitativen als auch mit qualitativen Forschungsmethoden in einem aufeinander aufbauenden Forschungsdesign gearbeitet. Somit gliederte sich die gesamte Untersuchung in drei voneinander abgrenzbare Elemente, die jedoch in engem Bezug zueinander standen:

- quantitative Erhebung in Form einer schriftlichen Befragung bei den zuständigen Stellen
- qualitative Erhebung in Form von 37 Fallstudien in fünf Städten (leitfadengestützte Interviews in Betrieben, bei zuständigen Stellen und bei Bildungsverantwortlichen) sowie
- eine ländervergleichende Studie (Niederlande und England).

Die Fallstudien wurden in Kooperation mit der Forschungsgruppe FOKUS GmbH, Köln, durchgeführt. Das gesamte Projekt wurde von einem Projektbeirat – Vertreter/innen der Sozialparteien – unterstützt.

Stichprobe und Rücklauf der quantitativen Erhebung

Im Rahmen der quantitativen Erhebung wurde im Frühjahr 2000 für die vier in das Projekt eingehenden Ausbildungsberufe ein Fragebogen an insgesamt 157 zuständige Stellen verschickt. Von den 82 befragten Industrie- und Handelskammern haben 59% (48 absolut) den Fragebogen ausgefüllt; bei den 58 befragten Handwerkskammern 67% (39 absolut) und bei den 17 Stellen des öffentlichen Dienstes haben 65% (11 absolut) an der Befragung teilgenommen.

Vorgehen bei den Fallstudien

Im Rahmen von Fallstudien wurden in fünf bundesdeutschen Städten (Köln, Hamburg, Berlin, Dresden, München) von Dezember 2000 bis Mai 2001 anhand von in einem Pretest überprüften Leitfaden Interviews durchgeführt:

⁴ 1. Mediengestalter/in in Bild und Ton; 2. Film- und Videoeditor/in; 3. Informatikkaufmann/-frau; 4. Fachinformatiker/in; 5. IT-Systemkaufmann/-frau; 6. Kaufmann/-frau für Verkehrsservice; 7. Servicekaufmann/-frau im Luftverkehr; 8. Automobilkaufmann/-frau; 9. Fachmann/-frau für Systemgastronomie; 10. Fachangestellte/r für Medien- und Informationsdienste; 11. Kaufmann/-frau für Audiovisuelle Medien; 12. Fachkraft für Veranstaltungstechnik

- in Betrieben:
- Personalleiter/innen
 - Ausbildungsverantwortliche
 - Arbeitnehmervertreter/innen (sofern vorhanden)
- mit Bildungsverantwortlichen:
- Industrie- und Handelskammer (IHK)
 - Handwerkskammer (HwK)
 - Zuständige Stellen für Ausbildung im Öffentlichen Dienst
 - Berufsberater/innen des Arbeitsamtes

Für die Fallstudien wurden nach Größe und Ausbildungserfahrung unterschiedliche Betriebe ausgewählt, da insbesondere ermittelt werden sollte, welche Erfahrungen kleine, mittlere und junge Betriebe (ohne Ausbildungstradition oder in neuen Ausbildungsbereichen) mit den neuen Ausbildungsordnungen haben und wie diese zukünftige Entwicklungspotenziale einschätzen.

Vorgehen bei der ländervergleichenden Studie (Niederlande und England)

Im Rahmen der ländervergleichenden Studie wurde eine umfassende Literaturanalyse durchgeführt und dokumentarisches Material ausgewertet. Zusätzlich wurden sieben explorative Telefoninterviews mit Bildungsverantwortlichen zuständiger Stellen geführt.

• Ergebnisse

Die Dienstleistungsberufe zeichnen sich durch Vielfalt und Heterogenität aus. Aus diesem Grund werden relevante Ergebnisse für jeden Beruf im Einzelnen dargestellt. Dieses Vorgehen hat gegenüber einer nach inhaltlichen Aspekten gegliederten Betrachtung den Vorteil, dass sich ein umfassendes Bild zu jedem einzelnen Ausbildungsberuf abzeichnet und Unterschiede und Gemeinsamkeiten in einem abschließenden Vergleich deutlicher herausgestellt werden können. Ausgehend von dieser breiten empirischen Basis werden am Ende Einschätzungen entlang der zentralen oben formulierten Forschungs- und Leitfragen aufgeführt.

Automobilkaufmann/-frau

In dem Ausbildungsberuf Automobilkaufmann/-frau wird in der Industrie, im Handel und im Handwerk in der Automobilbranche ausgebildet.⁵ Automobilkaufleute besitzen umfassende kaufmännische Qualifikationen, die sie im Rahmen betriebspezifischer Dienstleistungen einsetzen und damit zur Gewährung des wirtschaftlichen Betriebsablaufs beitragen.

Strukturelle und gestalterische Aspekte der Ausbildung

Als Resümee der Untersuchungen zum Ausbildungsberuf Automobilkaufmann/-frau kann festgehalten werden, dass Kammern und ausbildende Betriebe die Neuschaffung des Ausbildungsberufs begrüßt haben und mit dem branchenspezifischen Zuschnitt des Strukturkonzepts zufrieden sind.

Befragt nach der Einschätzung der Schneidung des neuen kaufmännischen Ausbildungsberufs bewerteten 81% der Vertreter der IHK und 93% der Vertreter der HwK die Schneidung als gut.

Die Ausbildungsordnung lässt eine Differenzierung in drei verschiedene Einsatzgebiete wie Flottenmanagement, Kommunikationseinrichtungen und Fahrzeugvermietung zu. Die Befra-

⁵ Vgl. Bekanntmachung der Verordnung über die Berufsausbildung zum Automobilkaufmann/ zur Automobilkauf-frau nebst Rahmenlehrplan. Ausbildungsprofil. In: Bundesanzeiger Nr. 201a, vom 27.12.1998

gung in den Kammern ergab, dass 57% der Vertreter der Industrie- und Handelskammern und 69% der Vertreter der Handwerkskammer die Differenzierung mit gut beurteilen. Die meisten Betriebe charakterisieren die Differenzierungsmöglichkeiten mit Begriffen wie „herausragend“ bzw. „optimal“ und strukturieren die Ausbildung entsprechend.

Im Rahmen betriebsspezifischer Dienstleistungen haben die Unternehmen die Möglichkeit zur vertiefenden Ausbildung in Bereichen wie Leasing, Finanzierung, Versicherungen und Mietwagen oder in einem Bereich, der für den späteren Einsatz vorgesehen ist. Hier wird den Finanzdienstleistungen zunehmende Bedeutung zugesprochen. Wissensinhalte über Finanzierung, Versicherung und Garantieleistungen sind demnach für alle Fachkräfte zur systemgesteuerten Kundenbetreuung zukünftig unerlässlich.

Zu einigen wesentlichen Punkten der Ausbildungsordnung machten die Befragten Anregungen, die weitere Diskussionen bzw. umfassendere Informationsarbeit erfordern. Das betrifft zum einen das Für und Wider bzw. die Art und den Umfang des Werkstatteinsatzes. Im Sinne eines ganzheitlichen Ansatzes soll ein „Gefühl“ für die dortige Arbeit und Verständnis für die Mitarbeiter entwickelt werden, um Fragen des technischen Kundendienstes später qualifiziert bewältigen zu können. Gegner der Werkstattphase lehnen diese mit der Begründung ab, mehr Raum für die kaufmännischen Qualifikationen zu belassen; weiterhin seien technische Kenntnisse kein Bestandteil der Prüfung und der Werkstattbereich mit Auszubildenden aus dem gewerblich-technischen Bereich bereits ausgelastet. Zum anderen wurde kritisch angemerkt, dass die Verkaufsgespräche für Neu- und Gebrauchtwagen nicht „künstlich“ auf die Vor- und Nachbereitung – wie in der Ausbildungsordnung vorgesehen – beschränkt werden sollten.

Einsatzbereiche und Aufstiegschancen

Die ausgebildeten Fachkräfte haben nach Aussagen der zuständigen Stellen sowie der befragten Betriebe gute Aufstiegschancen, die von Assistenz der Abteilungs- und Geschäftsleitung bis hin zur Übernahme leitender Funktionen als Disponent/in oder Vertriebsleiter/in reichen. Dabei betonen mittlere und große Betriebe den Einsatz ihrer angehenden Absolventen und Absolventinnen in unterschiedlichen Bereichen, die von Verkauf, Disposition bis hin zu Verwaltung und Kundendienst reichen. Tendenziell heben in Handwerkskammern organisierte kleinere Betriebe (bis zu 100 Mitarbeiter/innen) den Aspekt des Verkaufs von Fahrzeugen sowie disponierende Tätigkeiten hervor und wollen dementsprechend nach erfolgter Weiterbildung die Automobilkaufleute auf der Grundlage ihres umfassenden Wissens später potenziell auch als (geprüfte/n) Automobilverkäufer/in einsetzen.

Ausbildungsverbund

Offensichtlich findet nur bei einem sehr geringen Teil der Auszubildenden die Ausbildung im Verbund statt. Bei den befragten Kammern sind es 1,1% (22 Auszubildende von 2.092) und bei den Handwerkskammern 3,4% (43 von 1.279). Die Fallstudien erbrachten das Ergebnis, dass weder große noch kleine und mittlere Betriebe einen Bedarf an Ausbildungsverbänden äußern.

Verbindung von Aus- und Weiterbildung

Aus der Sicht der Vertreter/innen der zuständigen Stellen wird die Verbindung von Aus- und Weiterbildung vor allem für die Automobilkaufleute als überwiegend gut, wenn auch zum jetzigen Zeitpunkt als zu früh gestellt, erachtet. U.a. werden Möglichkeiten benannt, sich zum/zur KFZ-Betriebswirt/in an Fachschulen für Betriebswirtschaft oder zum/zur Diplombetriebswirt/in mit der Vertiefungsrichtung Automobilwirtschaft speziell für den Führungskräfte-

nachwuchs weiterzubilden. Zusatzqualifikationen werden zum aktuellen Zeitpunkt in keinem der befragten Betriebe angeboten.

Vor allem seitens des KFZ-Verbands wird großer Wert auf eine Abgrenzung des neuen Berufs zum/zur Automobilverkäufer/in gelegt. Die Qualifikation zum/zur geprüften Automobilverkäufer/in wird auf Basis eines zertifizierten bundeseinheitlichen Weiterbildungsmodells innerhalb der Vertriebsorganisation der verschiedenen Automobil-Fabrikate erworben. Bewerber bzw. Bewerberinnen sollen eine abgeschlossene Berufsausbildung haben; z.T. erwerben auch Quereinsteiger/innen aus anderen Branchen sowie Fach-/Hochschulabsolventen diesen Abschluss. Nach Aussage der Kammern und Betriebe wählen insbesondere männliche Auszubildende den Beruf mit der Intention, anschließend als Automobilverkäufer tätig sein zu können. Von einigen Befragten wird eingeräumt, dass die Berufsbezeichnung Automobilverkäufer/in als Aufstiegsfortbildung „sehr unglücklich“ ist. Hinsichtlich dieser Frage besteht Diskussions- und Klärungsbedarf.

Fachmann/Fachfrau für Systemgastronomie

Mit der Neuordnung wurde ein Branchenkonzept mit einem ganzheitlichen gastgewerblichen Ausbildungskonzept entwickelt, das die Ausbildungsberufe Fachkraft im Gastgewerbe, Restaurantfachmann/-frau, Hotelfachmann/-frau, Hotelkaufmann/-frau und den Fachmann/die Fachfrau für Systemgastronomie beinhaltet. Der Beruf Fachmann/Fachfrau für Systemgastronomie vervollständigt das Branchenkonzept für das Gastgewerbe. Der Einsatzort für die ausgebildeten Fachleute ist die mit vielfältigen und spezialisierten Aufgaben versehene Systemgastronomie, mit dem Anspruch an ausgebildete Systemgastronomen, in den Betriebsstätten ein standardisiertes, zentral gesteuertes Gastronomiekonzept umsetzen zu können.

Strukturelle und gestalterische Aspekte der Ausbildung

Das Strukturkonzept, das die gemeinsame Qualifikation mit den Restaurant- und Hotelfachleuten und Hotelkaufleuten sowie den Fachkräften im Gastgewerbe umfasst, wird von den Betrieben, Kammern und Arbeitsämtern grundsätzlich positiv beurteilt. Die inhaltlichen wie zeitlichen Vorgaben des Ausbildungsrahmenplans lassen den Betrieben ausreichend Spielraum für eine Anpassung an betriebliche Gegebenheiten.

Die Notwendigkeit struktureller Modifizierung wird vereinzelt im Hinblick auf die zeitliche und sachliche Differenzierung der Ausbildung formuliert. Als sinnvoll betrachtet wird eine Verkürzung des 1. und 2. Ausbildungsjahres zugunsten einer ausführlicheren Behandlung des „Systemischen“. Damit ist die Position Systemorganisation angesprochen, die die Planung und Organisation von Arbeitsabläufen, die Abgrenzung des Gastronomiekonzepts des Ausbildungsbetriebes von anderen gastronomischen Konzepten, die Überprüfung und Einhaltung von Standards sowie im Rahmen der Ablauforganisation die Nutzung von Informations- und Kommunikationswegen umfasst. Aus diesem Grund wird die Schaffung eigener Berufsschulklassen angeregt. Jedoch war mit dem Branchenkonzept angedacht, z.B. auch der Fachkraft im Gastgewerbe aufbauend auf die zweijährige Ausbildung die Möglichkeit zu eröffnen, in einem dritten Ausbildungsjahr sich für den Beruf Fachmann/Fachfrau für Systemgastronomie oder einen anderen Beruf des Branchenkonzepts weiter zu qualifizieren. Dies wird mit einer vorzeitigen Trennung der Berufsschulklassen erschwert.

Die Schneidung des Ausbildungsberufs entspricht nach der Aussage der Kammervorteil/innen zu 26% voll und zu 60% überwiegend dem Bedarf der Ausbildungsbetriebe.

Grundsätzlich registrieren die Berufsberatungen der Arbeitsämter einen hohen Bedarf an Auszubildenden in dem neuen Beruf. Das Ausbildungsprofil, das Systemorganisation und Personalwesen umfasst, stellt hohe inhaltliche Anforderungen sowohl an die Ausbildung selber als auch an die späteren Tätigkeitsfelder und enthält Qualifikationen, die in vergleichbaren Ausbildungsberufen der Gastronomiebranche in dieser Form nicht vermittelt werden. Die Erwartung hinsichtlich der Schulbildung der Auszubildenden ist dementsprechend hoch. Obwohl vom Abitur oder von der mittleren Reife als Voraussetzung für den Beruf gesprochen wird, zeichnet die Statistik ein anderes Bild. So betrug der Anteil der Hauptschüler mit Abschluss in den befragten Kammern 1999 immerhin 14%. Ältere Bewerber werden bevorzugt, da diese ab 18 Jahren auch im Schichtdienst einsetzbar sind.

Rekrutierung von Auszubildenden

Die Gastronomie leidet an einem eher negativen Image, wie schlechte Arbeitsbedingungen, schlechte Bezahlung, Arbeit mit gering qualifizierten Aushilfskräften usw. Deshalb werben die Betriebe gezielt über Plakate, Anzeigen, Aufrufe und Flyer oder eine eigene Internetseite und melden freie Ausbildungsstellen den Arbeitsämtern. Aktuelle Entwicklungen zeigen, dass mehr Bedarf seitens der Betriebe an Auszubildenden vorhanden ist, als tatsächlich Jugendliche diesen Ausbildungsberuf nachfragen. Der Beruf Fachmann/-frau für Systemgastronomie gehört zu den zehn Ausbildungsberufen mit dem größten Bewerbermangel; von insgesamt 1.817 gemeldeten Lehrstellen blieben 12,9 Prozent unbesetzt.⁶

Einsatzbereiche und Aufstiegschancen

Aufgrund ihrer umfangreichen Kenntnisse und der vielfältigen Einsatzmöglichkeiten werden insbesondere die Einstellungschancen und Aufstiegsmöglichkeiten der Fachkräfte insbesondere von den Experten hervorgehoben. Sechs der befragten Betriebe planen ihre insgesamt 27 Auszubildenden zu übernehmen. Der Bedarf an Nachwuchskräften speziell im Führungskräftebereich ist bei den befragten Betrieben hoch. Ein Ausbildungsverantwortlicher eines Betriebes dokumentiert den „Karriereweg“ der Absolventen und Absolventinnen folgendermaßen:

„Zunächst arbeiten die Auszubildenden ein Jahr als Juniorbetriebsleiterassistent/in, um in dieser Zeit in ihre zukünftigen Aufgaben `hinein zu wachsen` bzw. älter zu werden, dann als Betriebsleiterassistent/in und später als Betriebsleiter/in.“

Je nach Neigung und Engagement können die Fachkräfte auch Tätigkeiten in den Zentralen im Bereich Personalwesen, Produktmanagement oder im Außendienst mit Aufstiegsmöglichkeiten im Bereich Außendienstleitung oder zentrale Vertriebskoordination übernehmen.

Ausbildung im Verbund

Die Ausbildung im Verbund ist bei diesem Beruf im Vergleich zu den anderen drei Berufen am geringsten ausgeprägt. In den zuständigen Kammern sind lediglich für drei Fachleute für Systemgastronomie Ausbildungen in einem Verbund vorgesehen, da die Betriebe die einzelnen Bereiche bislang selbst abdecken und zunächst bestrebt sind, geeignete Fachkräfte für ihr eigenes Unternehmen zu bekommen.

Verbindung von Aus- und Weiterbildung

Im Gastronomiebereich stehen besondere Angebote auch den Systemgastronomen offen. Im Bedarfsfall – so wurde angemerkt – entwickeln die Zentralen eigene Seminare, die an verschiedenen Standorten angeboten werden. Als sinnvoll werden die verschiedenen speziellen Kenntnisse und Fertigkeiten erachtet, die in der Ausbildung gelernt wurden, betriebs-

⁶ Quelle: iwd/Informationsdienst des Instituts der deutschen Wirtschaft vom 24.10.2002; Stand: 30. September 2002; Ursprungsdaten: Bundesanstalt für Arbeit

bzw. tätigkeitsspezifisch ggf. besonders trainiert werden müssen. Dazu gehören nach Angabe der Ausbildungs- und Personalverantwortlichen Angebote wie Teamleitung, Personalführung und Kundenorientierung, insbesondere um den Anforderungen der Qualifizierung für Führungsaufgaben gerecht zu werden. Eine Zertifizierung dieser Trainings im Rahmen von Zusatzqualifikationen findet bislang nicht statt.

Kaufmann/-frau für Audiovisuelle Medien

In der Medienbranche wurde mit dem Kaufmann/der Kauffrau für Audiovisuelle Medien ein Beruf geschaffen, der speziell auf die Bedürfnisse der Medienunternehmen, insbesondere aus den Bereichen Fernsehen, Hörfunk, Film- und Videoproduktion sowie Musik, Multimedia und Filmtheater zugeschnitten ist. Dort übernehmen Kaufleute für Audiovisuelle Medien kaufmännische Tätigkeiten in Arbeitsgebieten wie Produktionsorganisation, Marketing und Vertrieb oder betriebliche Steuerung und Kontrolle.⁷ Der Beruf ist hervorgegangen aus dem Beruf „Bürokaufmann/-frau für Audiovisuelle Medien“, der vor etwa sieben Jahren als Modellversuch in Köln u.a. unter der Mitwirkung der IHK, der IG Medien und der Landesregierung durchgeführt wurde.

Strukturelle und gestalterische Aspekte der Ausbildung

Die Schneidung des neuen Ausbildungsberufs wird von 65% der Kammervertreter als gut bezeichnet. Ebenso entsprechen die Inhalte der Ausbildungsordnung dem Bedarf. Die inhaltlichen Vorgaben des Ausbildungsrahmenplans sind grundsätzlich akzeptiert und in betriebliche Rahmenpläne umsetzbar, weil sie offen angelegt, flexibel gestaltbar sind und den Betrieben ausreichend Spielraum für eine Anpassung an ihre besonderen Gegebenheiten und Schwerpunkte (Film, Musik etc.) lassen.

Vor allem kleine und mittlere Betriebe schätzen den neuen Ausbildungsberuf, da Fachkräfte gefragt sind

- mit einem breiten kaufmännischen und produktionsorientierten Basiswissen
- mit praxis- und anwendungsnahen medienspezifischen Kenntnissen
- mit einer Qualifizierung für ein breites Spektrum an Tätigkeiten „rund um die Produktion“
- mit Kenntnissen über organisatorische und verwaltungstechnische Abläufe, flexibel einsetzbar je nach individuellen Fähigkeiten und nach betriebsspezifischem Bedarf.

Insbesondere die Breite der zu vermittelnden Inhalte hat zumindest bei der Einführung des neuen Berufs unterschiedliche Reaktionen ausgelöst. Problematisiert wird u.a., dass die geforderte Vielfalt der Ausbildungsordnung hinsichtlich einzelner Inhalte aus Zeitgründen und aufgrund der betrieblichen Spezialisierung nicht intensiv genug abgedeckt werden kann. So formuliert ein Experte eines Kleinbetriebes: „Nachdem wir den Schreck über die Allgemeinheit der Formulierungen überwunden hatten, konnten wir die Ausbildung auch als Chance sehen“ und empfiehlt, dies auch anderen Kleinbetrieben transparent zu machen.

Bei diesem Ausbildungsberuf wurden Differenzen zwischen großen öffentlich-rechtlichen Unternehmen und kleinen Unternehmen besonders deutlich. Ein öffentlich-rechtlicher Großbetrieb bemängelt zum Teil heftig die zu breite Fächerung der Inhalte. Kritisiert wird die geforderte Ausbildung in Bereichen wie Marketing, Vertrieb und Akquisition, die für das Unternehmen weder relevant noch vor Ort erlernbar sind, bei gleichzeitigem Mangel an entsprechenden Unterstützungsangeboten.

⁷ Vgl. Bekanntmachung der Verordnung über die Berufsausbildung zum Kaufmann/Kauffrau für Audiovisuelle Medien nebst Rahmenlehrplan. Ausbildungsprofil. In: Bundesanzeiger Nr. 180 a, vom 25.09.1998

Ausbildung im Verbund

Die Kammerbefragung ergab, dass insgesamt 62 Kaufleute für Audiovisuelle Medien in 3 Ausbildungsverbänden ausgebildet werden. Dagegen wird einer Ausbildung im Verbund, die bei der Umsetzung einzelner Berufsbildpositionen, die selbst nicht abgedeckt werden können, hilfreich sein kann, in den Fallstudien eher ablehnend begegnet. Kleine und mittlere befragte Betriebe äußern, dass sie auf die Mitarbeit ihrer Auszubildenden angewiesen seien und bevorzugen themenbezogene Kooperationen mit anderen kleinen Produktionsfirmen, die auch praktiziert werden.

Verbindung von Aus- und Weiterbildung

Die Möglichkeiten der strukturellen Verbindung von Aus- und Weiterbildung werden von den Kammervetretern als verbesserungswürdig bezeichnet. In den Interviews wurden eine Reihe von sinnvollen bzw. notwendigen Angeboten der Anpassungs- und Aufstiegsfortbildung – die z.T. bereits angeboten werden – benannt:

- Fortbildungen zum Aufnahme-/Produktionsleiter/in bzw. -manager/in
- Studium im Bereich Medien, BWL, Journalismus
- Medienfachwirt/in
- Spezielle Film-/TV-Technik, Ton/Regie
- Juristische Fragen (Vertrags-/Urheber-/Arbeitsrecht sowie Versicherung)
- Verhandlungstechnik
- Personalführung
- Vorbereitung auf Selbstständigkeit zur Förderung des unternehmerischen Nachwuchses

Die öffentlich-rechtlichen Großbetriebe beklagen, dass sie den hohen Erwartungen von Auszubildenden nach „produktionsnäheren“ Tätigkeitsfeldern sowie nach späteren Aufstiegs Wünschen aufgrund stark arbeitsteilig strukturierter Organisationsformen und relativ starrer Tarifstrukturen oftmals nur schwer begegnen können.

Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste

Bei dem Ausbildungsberuf des/der Fachangestellte/n für Medien- und Informationsdienste handelt es sich um einen Ausbildungsberuf mit Fachrichtungen (FR). Der Ausbildungsberuf weist Differenzierungen im Berufsbild auf, so dass die Auszubildenden im letzten Ausbildungsjahr fachrichtungsbezogen unterschiedliche Qualifikationen in den Fachrichtungen Archiv, Bibliothek, Information und Dokumentation, Bildagentur sowie die Medizinische Dokumentation erwerben, wobei 2/3 der Ausbildung gemeinsame Ausbildungsinhalte umfassen. Ausgebildet wird in diesem Beruf sowohl im öffentlichen Dienst als auch in der Privatwirtschaft. Zu den Hauptaufgaben der ausgebildeten Fachangestellten gehören die Organisation von Informationen und Medien sowie die Betreuung von Kunden, Öffentlichkeitsarbeit und Marketing. Der neue Ausbildungsberuf hat die Ausbildung zum Assistenten bzw. zur Assistentin an Bibliotheken ersetzt. Zudem hat die Neuordnung die berufliche Ausbildung durch die Schaffung eines einheitlich geregelten Berufsbildes ergänzt, das es in den Bereichen wie Archiven, Medizinische Dokumentation usw. bislang nicht gab.⁸

Strukturelle und gestalterische Aspekte der Ausbildung

Die Ausbildungsordnung und der Ausbildungsrahmenplan werden in den Interviews von allen Befragten grundsätzlich für gut befunden. Da die Ausbildungsrahmenpläne grundsätzlich

⁸ Die Fachrichtung Medizinische Dokumentation besteht erst seit 1. August 2000, so dass sie in der bereits im Juni 2000 durchgeführten quantitativen Erhebung keine Berücksichtigung fand.

offen angelegt sind und Mindestanforderungen enthalten, erlauben sie zeit- und praxisgemäße Präzisierungen und Ausgestaltungen.

Als besonders wichtig beurteilen

- Archive und Dokumentationsstellen: die Intensivierung von Themenkomplexen wie EDV, neue Medien (Internet), HTML-Kenntnisse
- die Bildagenturen: Fragen des Marketing sowie Englischkenntnisse
- Bibliotheken: heben keine besonderen Inhalte hervor.

Der Ausbildungsberuf wird insgesamt den Anforderungen in der Branche gerecht, da in allen Fachrichtungen „Medienkompetenz“ als die zentrale fachliche Qualifikation bezeichnet wird und diese in dem neuen Ausbildungsberuf auch vermittelt wird. Die Fallstudien brachten zudem das Ergebnis, dass es hinsichtlich überfachlicher Qualifikationen auf Kundenorientierung, Flexibilität, Organisationstalent und Kommunikationsfähigkeit ankommt.

Kritisiert werden vereinzelt die sehr theoretischen und hoch angesetzten inhaltlichen Vorgaben der Ausbildungsordnung, die dem alten bibliothekarischen Studiengang nahe kommen.

Die Vertreter/innen der zuständigen Stellen erachten die Schneidung und das damit verbundene Potenzial zur Erschließung von Ausbildungsplätzen zu 89% als gut.

In der schriftlichen Befragung sollten die Kammervorteiler darüber Auskunft geben, wie sie die Differenzierung in die vier Fachrichtungen im Ausbildungsberuf Fachangestellte/r für Medien- und Informationsdienste in den Zuständigkeitsbereichen einschätzen. Sowohl von den zuständigen Stellen des öffentlichen Dienstes als auch von den Industrie- und Handelskammern wird die Differenzierung als positiv wahrgenommen.

Das Strukturkonzept mit der Spezialisierung nach Fachrichtungen wird von einzelnen Betrieben in seiner Umsetzung als problematisch bezeichnet, da sie sich nur bedingt in der Lage sehen, alle geforderten Inhalte vor Ort selbst zu vermitteln. Den Problemen begegnen sie u.a. mit der Initiierung von Betriebspartnerschaften (Kooperation mit Betrieben mit jeweils anderen Fachrichtungen) insbesondere auch vor Zwischen- und Abschlussprüfungen oder durch wechselseitige Unterstützung der Ausbilder/innen mit Hilfe der zuständigen Stellen.

Einsatzbereiche und Aufstiegschancen

Den Absolventen des Ausbildungsberufs werden breite Berufsperspektiven auch durch die Vertreter des öffentlichen Dienstes eingeräumt. Aus diesem Grund sehen speziell kommunale Arbeitgeber das Problem erhöhter Fluktuation, weil sie den Fachangestellten nur begrenzt Aufstiegsmöglichkeiten und höheres Einkommen bieten können. Bedenken bestehen z.B. in Bibliotheken, dass die Fachangestellten als „Ersatz“ für Diplombibliothekare zukünftig auch kleine Zweigstellen leiten können (Bedrängung des diplomierten Überbaus durch qualifizierten Mittelbau).

Ausbildung im Verbund

Insgesamt bestehen im Zuständigkeitsbereich der Industrie- und Handelskammern nur zwei Ausbildungsverbände, an denen drei Auszubildende teilnehmen; im öffentlichen Dienst bestehen zwei Ausbildungsverbände für insgesamt 40 Auszubildende. Die Befragung in den Betrieben ergab, dass eine Ausbildung im Verbund als wünschenswert, jedoch als schwer organisierbar betrachtet wird. Die Betriebe wünschen sich hier Unterstützung sowie weitergehende Informationen hinsichtlich der Organisation von Ausbildungen im Verbund. Von den Befragten wird eingeräumt, dass regionale Netzwerke von Betrieben zur Vermittlung von Praktika u.Ä. auf Dauer unerlässlich sind. So finden bereits sporadische Kooperationen mit anderen Betrieben statt, die sich als sinnvoll und gewinnbringend für die Ausbildung erwiesen haben. Z.B.:

- in der Fachrichtung Bildagentur findet eine Kooperation mit einem Stammhaus statt, in dem die Auszubildenden einzelne Betriebe durchlaufen;
- in einem Fall finden Teile der Kooperation mit der Staatsbibliothek und der technischen Universität statt;
- weitere Aktivitäten sind im Bereich von „Tauschpartnerschaften“ zwischen Betrieben auszumachen oder zur Vorbereitung auf die Prüfung werden Praktika in kooperierenden Einrichtungen mit anderen Fachrichtungen angeboten.

Verbindung von Aus- und Weiterbildung

Bei den Fachangestellten für Medien- und Informationsdienste werden Anpassungsweiterbildungen wie z.B. Gruppenleiterkurse und Angebote der Aufstiegsweiterbildung wie das Studium zum/zur Bibliothekar/in und die Qualifizierung zum/zur Medienbetriebswirt/in genannt. Erhöhter Regelungsbedarf besteht nach Aussage der Kammervorteiler/innen im Bereich des Medienfachwirts bzw. der Medienfachwirtin. Weitergehende Ansätze zur Verknüpfung von Aus- und Weiterbildung bestehen in den Betrieben aktuell noch nicht.

Zusatzqualifikationen werden zum aktuellen Zeitpunkt in den Betrieben nicht angeboten, da alle Befragten einhellig die Auffassung vertreten, dass alle derzeit erforderlichen Qualifikationen durch die Ausbildungsordnung abgedeckt sind.

Abschließender Vergleich der untersuchten Ausbildungsberufe

Substituieren die neuen Dienstleistungsberufe traditionelle Ausbildungsberufe?

Im Rahmen der quantitativen und qualitativen Untersuchung wurde erhoben, inwieweit die neuen Dienstleistungsberufe dazu beitragen, neue Ausbildungsplätze zu schaffen, ohne dass traditionelle Ausbildungsberufe dadurch substituiert werden.

Quantitative Entwicklung der Ausbildungsverhältnisse

Die quantitative Entwicklung der Ausbildungsverhältnisse in den befragten Kammern sowie bundesweiter Erhebungen verzeichnet insgesamt ein positives Bild.

So ergeben sich bundesweit Steigerungen an Ausbildungsverhältnissen in den vier Berufen von 3.646 im Jahr 1998 auf 12.722 im Jahr 2000, davon

- im Beruf Automobilkaufmann/-frau 6.441 Ausbildungsverhältnisse bei den IHK und 2.473 bei den HWK
- im Beruf Fachmann/Fachfrau für Systemgastronomie 1.635 Ausbildungsverhältnisse
- bei den Fachangestellten für Medien- und Informationsdienste 167 Ausbildungsverhältnisse bei den IHK; im öffentlichen Dienst 1.220 Ausbildungsverhältnisse
- 786 Ausbildungsverhältnisse bei den Kaufleuten für Audiovisuelle Medien⁹.

Ausbildungsbereitschaft der Betriebe und Entwicklung der Auszubildendenzahlen in angrenzenden Ausbildungsberufen

Inwieweit wird jedoch durch die steigende Anzahl der Ausbildungsverhältnisse in den neuen Dienstleistungsberufen in traditionellen Ausbildungsberufen weniger ausgebildet?

Die Ausbildungsbereitschaft der Betriebe sowie die Entwicklung der Auszubildendenzahlen in angrenzenden Ausbildungsberufen sind die beiden maßgeblichen Indikatoren, die bei der Frage der Substituierung von Ausbildungsplätzen herangezogen werden müssen.

⁹ Dieser Beruf steht insbesondere „in Konkurrenz“ zu den neuen Medienberufen, die in ihrer Gesamtheit betrachtet kontinuierliche Steigerungen von 2000 (7.536) zu 2001 (8.107) an neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen verzeichnen. Quelle: BIBB-Erhebung vom 30. September 2001

In Bezug auf die Ausbildungsbereitschaft der Betriebe wurden in den befragten Kammern folgende Angaben gemacht:

Tabelle 1: Ausbildungsbereitschaft der Betriebe

		1999		
		ausbilden- de Betriebe	hinzugewonnen 1999 (abs.)	in in Prozent
Automobilkaufmann/-frau	IHK	1.094	416	38
	HwK	918	507	55
Kaufmann/-frau für Audiovisuelle Medien	IHK	256	126	49
Fachmann/-frau für Systemgastronomie	IHK	274	160	58
Fachangestellte/r für Medien- und Informationsdienste	ÖD	170	57	33
	IHK	47	37	79

Quelle: Erhebung bei den Kammern in 2000

Den vorliegenden Daten ist zu entnehmen, dass sich die Zunahme an Ausbildungsverhältnissen auch in der Anzahl der neu hinzugewonnenen Ausbildungsbetriebe widerspiegelt. Erwartungsgemäß geht der Anstieg bei den Ausbildungsplätzen für Automobilkaufleute mit einer starken Zunahme der Anzahl an Ausbildungsbetrieben einher. Die Anzahl der hinzugewonnenen Betriebe beträgt in den befragten Kammerbezirken 416 bei den IHKs und 507 bei den HwKs.

Im Bereich der Systemgastronomie beträgt der Anteil der 1999 neu hinzugewonnenen Betriebe an der Gesamtzahl der ausbildenden Betriebe 58 Prozent.

Auch bei den Kaufleuten für Audiovisuelle Medien konnten noch einmal 126 Ausbildungsbetriebe hinzugewonnen werden. Die qualitative Erhebung ergab, dass in den als Medienhochburgen bekannten Regionen Köln und Hamburg zunehmend auch kleine und mittlere Betriebe für eine Ausbildung in diesem neuen Beruf gewonnen werden konnten. So stieg im IHK-Bezirk Köln die Anzahl der ausbildenden Betriebe von 29 im Jahr 1998 auf 94 im Jahr 2001. Obwohl die Gesamtzahl der ausbildenden Betriebe bei den Fachangestellten für Medien- und Informationsdienste insgesamt geringer ausfällt, konnten bei den IHK 37 und bei den HwK 57 Betriebe in 1999 erstmalig für eine Ausbildung in dem Beruf motiviert werden (43% davon wurden in der Fachrichtung Information und Dokumentation ausgebildet). Im öffentlichen Dienst deckt der Beruf vorwiegend den Bedarf an ausgebildeten Fachangestellten mit der Fachrichtung Bibliothek, da der neue Ausbildungsberuf den Beruf der Assistenten an Bibliotheken ersetzt hat. Die weitere Entwicklung in privaten Unternehmen hängt nach Interviewaussagen maßgeblich damit zusammen, inwieweit es gelingt, in diesem Bereich (z.B. Wirtschaftsprüfungsgesellschaften, privaten Sendern) neue Tätigkeitsfelder zu erschließen.

Vergleich mit verwandten Ausbildungsberufen

Ob es sich bei den neuen Ausbildungsberufen tatsächlich um „neue“ Ausbildungsplätze in dem Sinne handelt, dass keine Plätze in anderen kaufmännischen Berufen in den ausbildenden Betrieben substituiert werden, zeigte ein Vergleich der Entwicklung der Auszubildendenzahlen in den zur Diskussion stehenden Berufen mit ausgewählten angrenzenden Berufen.

Tabelle 2: Entwicklung der Ausbildungsverhältnisse der neuen Ausbildungsberufe und „verwandter“ Ausbildungsberufe in den Jahren 1998 und 1999 im Vergleich¹⁰

Neue Ausbildungsberufe	1998	1999	Verwandte Ausbildungsberufe	1998	1999
Automobilkaufleute IHK	874	2.092	Bürokaufleute	1.349	1.307
			Groß- und Außenhandelskaufleute	1.316	1.220
			Kaufleute im Einzelhandel	1.237	1.321
Automobilkaufleute HwK	542	1.279	Bürokaufleute	2.629	3.026
			Groß- und Außenhandelskaufleute	54	14
			Kaufleute im Einzelhandel	59	112
Kaufleute für Audiovisuelle Medien	236	477	Mediengestalter Digital- und Printmedien/ FR Medienberatung	354	779
			Verlagskaufleute/ FR Buchverlag	593	599
			Buchhändler/ FR Verlag	429	472
			Werbekaufleute	1.467	1.780
Fachmann/-frau für Systemgastronomie	240	577	Fachkraft Gastgewerbe	1.711	2.600
			Restaurantfachleute	4.941	5.572
			Hotelfachleute	12.273	12.967
			Hotelkaufleute	250	490
			Bürokaufleute (Hotel u. Gaststätten)	115	122

Quelle: Erhebung bei den Kammern in 2000

Die Ergebnisse der befragten Kammerbezirke belegen im Wesentlichen keine Substitutionseffekte in den ausgewählten angrenzenden verwandten Berufen. Insbesondere im Gastronomiebereich zeigt ein Vergleich der Anzahl der in das Branchenkonzept eingehenden Ausbildungsverhältnisse, dass sich das Branchenkonzept insgesamt bewährt hat. Von 1998 bis 1999 ist ein Zuwachs in allen fünf Ausbildungsberufen der Gastronomiebranche zu verzeichnen.

Die Ausnahme bilden die kaufmännischen Berufe der Automobilbranche mit einem Rückgang der Ausbildungsverhältnisse bei den Kaufleuten im Groß- und Außenhandel. Die Anzahl der Ausbildungsverhältnisse bei den IHKs geht in diesem Ausbildungsberuf von 1.316 Auszubildenden im Jahr 1998 auf 1.220 im Jahr 1999 zurück. Die Anzahl der neu geschaffenen Ausbildungsverhältnisse bei den Automobilkaufleuten übersteigt die Anzahl der fortgefallenen Ausbildungsverhältnisse jedoch um mehr als das Zehnfache. Befragt nach ihrer subjektiven Einschätzung zu Substitutionseffekten liegen Hinweise der Kammervorteilnehmer/innen hinsichtlich einer sukzessiven Verdrängung anderer kaufmännischer Berufe durch den Automobilkaufmann bzw. die Automobilkauffrau vor.

Gründe für Nichtausbildung

In dem Beruf Fachmann/Fachfrau für Systemgastronomie erfüllten mehrere Betriebe, die in der Untersuchung angesprochen wurden, die Vorgaben für eine Ausbildung (mindestens drei Filialen und eine Zentrale) nicht, obwohl sie durchaus ein Interesse an einer Ausbildung

¹⁰ Die Fachangestellten für Medien- und Informationsdienste ersetzen die Ausbildung zum/zur Assistenten bzw. Assistentin an Bibliotheken und ergänzen die berufliche Ausbildung durch die entsprechenden Fachrichtungen; ein Vergleich mit anderen Berufen ergibt aus diesem Grunde keinen Sinn.

hatten. Mangelnde Informationen über den Beruf und die Erfordernisse einer qualifizierten Ausbildung sowie fehlende Auszubildereignung wurden benannt. Vereinzelt wurde angemerkt, dass in der Systemgastronomie die Ausbildungskapazität direkt von der Expansionspolitik des Unternehmens abhängig gemacht wird und sehr genaue Vorstellungen über den Zeitpunkt der Verringerung der Ausbildungsaktivitäten bestehen.

Im Bereich der Medienbranche wird teilweise auf eine Ausbildung zum Kaufmann/zur Kauf-frau für Audiovisuelle Medien verzichtet, da der Fachkräftebedarf direkt vom Markt gedeckt wird, die Mitarbeiterfluktuation niedrig ist und vor allem Techniker (Kamera, Ton, Schnitt) benötigt werden. Die kaufmännischen Aufgaben werden demgemäß ausreichend durch Bürokaufleute abgedeckt, sodass die medien-spezifischen Elemente durch Zusatzqualifikationen oder entsprechende Kurse abgedeckt werden könnten. Zum Teil favorisieren die Betriebe andere Ausbildungsberufe, wie z.B. den Werbekaufmann bzw. die Werbekauffrau oder den/die Mediengestalter/in für Digital- und Printmedien.

In Bezug auf den Beruf Fachangestellte/r für Medien- und Informationsdienste sehen die befragten nichtauszubildenden Betriebe durchaus einen Bedarf. Als Hinderungsgründe für eine Ausbildung werden neben lückenhaftem Wissen über den neuen Beruf und mangelndes Bewusstsein für Sinn und Notwendigkeit von Ausbildung auch der kontinuierliche Stellenabbau infolge von Haushaltskonsolidierung bei gleichzeitigem Stopp von Neueinstellungen benannt. Dadurch werden wenig Perspektiven für die Absolventen der Ausbildung gesehen. Zum Teil mangelt es an entsprechender Ausstattung für die Auszubildenden (z.B. Computer).

Wesentliche Ergebnisse der ländervergleichenden Studie

Die folgende Darstellung der Ergebnisse der ländervergleichenden explorativen Studie soll vorrangig Entwicklungstrends aufzeigen mit dem Ziel, zu einer Weiterentwicklung des deutschen Berufsbildungssystems beizutragen, damit eigene Positionen verdeutlicht und klarer herausgestellt werden können.

Entwicklungstrends in England

Der Erwerb von Nationalen Beruflichen Befähigungsnachweisen (National Vocational Qualifications/NVQ) ist seit dem 30. September 2000 um 13% angestiegen; dabei wuchs die Anzahl des höherqualifizierenden NVQ Level 5 am schnellsten an (im Jahr 2001 101% höher als am 30. September 2000).¹¹ Nach Aussage eines befragten Experten ist dies eine interessante Entwicklung, da die NVQs bei den Jugendlichen oft nicht so populär waren, weil sie im Vergleich zu anderen Qualifikationen nicht so hoch bewertet wurden und nun eine Aufwertung erfahren.

Als breite Basisqualifikationen sind Informationstechnologie, Fachmathematik und kommunikative Fähigkeiten in allen vier Niveaustufen der NVQs in verschiedenen Vermittlungstiefen verbindlich gefordert.

Die am meisten nachgefragten Kompetenzbereiche/Berufsfelder (NVQ-Framework) waren „Extracting and Providing Natural Resources“ (die Zahl der Zertifikate ist in einem Jahr um 101% gestiegen), „Providing Health, Social and Protective Service“ (um 4 % gewachsen) und das Berufsfeld „Constructing“ (um 7% gewachsen).

¹¹ Kompetenz hinsichtlich der Anwendung zahlreicher verschiedener Funktionsgrundsätze und komplizierter Verfahren in einem sehr breit gefächerten und oft unvorhersehbar vielseitigen Zusammenhang. Wesentlich sind dabei größte persönliche Entscheidungsfreiheit und oft hohe Verantwortung für die Arbeit anderer Mitarbeiter sowie für die Disposition erheblicher Mittel wie auch persönliche Verantwortung für Analyse und Diagnose, Konstruktion bzw. technische Entwicklung, Planung, Ausführung und Gesamtbewertung. Vgl. Uwe Lauterbach: Internationales Handbuch der Berufsbildung. England und Wales. Baden-Baden: Nomos Verlagsgesellschaft 1999.

Die Reform der Lerninhalte war in den verschiedenen Institutionen und Gremien des englischen Bildungssystems wiederholt Gegenstand wissenschaftlicher Untersuchungen und bildungspolitischer Empfehlungen. Eine Expertin artikuliert, dass noch keine effektive Balance zwischen Breite und Tiefe der Inhalte in den allgemeinen und beruflichen Bildungsgängen und zwischen den Anteilen von Theorie und Praxis gefunden wurde. Es sollten die unklare Struktur und die Lücken im Ausbildungsangebot in wichtigen Berufsbereichen wie dem Dienstleistungsbereich sowie schlecht definierte und häufig unpraktikable Karrierewege angegangen werden. Zudem wird die unzureichende Anerkennung von in nichtformalisierten Lernsituationen erworbenen Kompetenzen problematisiert. Unzertifiziertes *on the job training* führte zu einer Unterausnutzung vorhandener Qualifikationen, da bei Veränderung des Arbeitsplatzes solche arbeitsplatzbezogenen Qualifikationen häufig verfallen. Eine schwierige Basis für Weiterbildung, da das Eingangsniveau der Weiterzuqualifizierenden unklar ist.

Neue Ansätze sollen das System der Modern Apprenticeship¹² (Moderne Lehrlingsausbildung, die mit dem dualen System vergleichbar ist) aktuellen gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Gegebenheiten anpassen:

- der Praxisbezug und die betriebsspezifische Qualifizierung im Sinne einer *just in time Qualifizierung* reichen zur Deckung des Qualifikationsbedarfs und -defizits nicht mehr aus, daher soll eine obligatorische schulische Komponente eingeführt werden;
- Zusammenlegung bisher separater Gremien für schulische und praktische Belange zur Integration in der gesamten Lehrlingsausbildung;
- eine Mindestdauer der Ausbildung wird festgelegt und ein Lehrabschlusszeugnis (Apprenticeship Diploma) eingeführt, das aus separaten Zeugnissen für Schlüsselqualifikationen und Fachwissen besteht;
- Individuelle Ausbildungspläne, die wie in Deutschland zwischen Arbeitgeber und Auszubildenden vereinbart werden, sollen die Ausbildung transparenter machen und die Effizienz im Hinblick auf die Erreichung einzelner Ausbildungsziele erhöhen;
- neue Fachabschlüsse sollen eingeführt werden, wobei das gründliche fachliche Wissen eine Schlüsselkomponente des Apprenticeship Diploma darstellt.

Das in 2001 von der Regierung veröffentlichte „white paper: schools achieving success“ enthält Schlüsselkomponenten für die 14-19jährigen. So soll mehr Wert auf die praktische Ausbildung gelegt werden, und es sollen entsprechende Variationsmöglichkeiten wie Teilzeitarbeit, citizenship (Staatsbürgerschaftskunde), work-shadowing (Kommunikationsfähigkeiten verbessern, Probleme lösen und lernen, wie Entscheidungen in der Arbeitswelt getroffen werden) angeboten werden. Z.B. ist es möglich, ein Hauptfach Geographie mit Anteilen wie Freizeit und Tourismus zu kombinieren.

Entwicklungstrends in den Niederlanden

Der berufsbildende Sekundarunterricht bietet Teilnehmern ab 16 Jahren die Wahl aus ca. 700 Berufsausbildungen, vier Ausbildungsniveaus und zwei Lernwegen, in denen sie eine Ausbildung absolvieren können. Dies ist zum einen der berufsausbildende Lernweg (beroepsopleidende leerweg/ BOL) im Ganztagsunterricht mit betrieblichen Praktika (Verhältnis 70/30) und zum anderen ein berufsbegleitender Lernweg (beroepsbegeleidende leerweg/BBL), ein dualer Ausbildungsweg, der mit einer Lehre in Deutschland vergleichbar ist, der vier Tage Ausbildung im Betrieb und einen Tag pro Woche Berufsschule sowie eine tarifvertraglich geregelte Ausbildungsvergütung vorsieht. Es besteht die Möglichkeit, diese beiden Lernwege miteinander zu kombinieren. Der berufsbildende Unterricht und die Erwach-

¹² Modern Apprenticeship (NVQ-Stufe 3) wird zur Zeit als das zentrale Berufsbildungsprogramm bezeichnet, obwohl bisher nur ca. 10% einer Alterskohorte an diesem Programm teilnehmen. Bislang werden von den Betrieben noch zu wenig Ausbildungsplätze zur Verfügung gestellt.

senenbildung werden in den Niederlanden nicht getrennt, um jederzeit Weiterbildungsmöglichkeiten anzubieten und – wie ein Experte formuliert – „... der Forderung des „lebenslangen Lernens“ auch eine solide Basis geben zu können“. Dahinter steht auch das verstärkte Bemühen, die Beschäftigungsfähigkeit sowohl der Beschäftigten als auch der Arbeitslosen langfristig zu sichern. In der Erwachsenenbildung werden vorrangig Kurse wie soziale Kompetenz, Teilnahme am gesellschaftlichen Verkehr und die Fortsetzung des Ausbildungsweges in einer Berufsausbildung angeboten. Letzteres wird als Indiz für eine Aufwertung der Berufsausbildung insgesamt betrachtet, da im gleichen Zeitraum die Erwachsenenbildung im allgemeinbildenden Sekundarunterricht der Mittel- und Oberstufe sowie im vorwissenschaftlichen Unterricht zurückgegangen ist.¹³

Einige weitere Essentials:

- Zentrales Merkmal niederländischer Berufsausbildung sind die „deelqualificaties“ (Teilqualifikationen). Dabei handelt es sich um curriculare Einheiten, die inhaltlich abgeschlossen einen Themen-, Funktions- oder Aufgabenbereich umschreiben, z.B. für den wirtschaftsberuflichen Bereich „Allgemeine Wirtschaftslehre mit Schwerpunkt Marketing“. Diese kompakten Bausteine werden separat geprüft und abgeschlossen, so dass sie für die Anerkennung in ähnlichen oder anschließenden Ausbildungsgängen verwendbar sind.
- Wenn Prüfungen in den einzelnen Niveaustufen des niederländischen Bildungssystems als nicht bestanden gelten, werden Leistungsbescheinigungen ausgestellt, die von den Betrieben anerkannt werden.
- Durch Modularisierung der Ausbildung können die Auszubildenden Lerntempo und Reihenfolge der Zertifikate selbst bestimmen. Als Vorteile verspricht man sich davon nicht nur eine Individualisierung der Ausbildung, sondern auch eine geringere Abbrecherquote und eine bessere Anpassung an Arbeitsmarktbedürfnisse durch Änderungen im Bereich der Spezialisierungszertifikate, die sehr eng gefasst und damit schnell austauschbar sind. Dieses als flexibel bezeichnete niederländische System erfordert jedoch eine regelmäßige Anpassung der Inhalte sowohl hinsichtlich technischer als auch ökonomischer Gegebenheiten.
- Der Dachverband der landesweiten Organe für die Berufsausbildung, Colo, arbeitet zur Zeit an einer neuen Qualifikationsstruktur, die einzelne Berufsfelder bzw. Bereiche verstärken soll; Modellvorhaben und Impulsprojekte sollen diese Veränderung vorantreiben.

Zusammenfassend kann man sagen, dass als wesentliches Merkmal der Berufsbildungsprogramme beider Länder Flexibilität und ein relativ geringer Regulierungsgrad benannt werden. Die Ermöglichung des flexiblen Erwerbs von Qualifikationen, variabler Qualifizierungswege sowie Kombinations- und Wahlmöglichkeiten von Qualifizierungsbausteinen bzw. Modulen führt aber in der Folge dazu, dass in England und den Niederlanden der Trend sich zu einer verstärkten „Individualisierung“ hin bewegt. Die staatliche Einflussnahme und die Verantwortung von Sozialpartnern wird minimiert. Zudem wird die Fragmentierung, die diese Form des beruflichen Lernens und Handels hervorruft, auch in den betroffenen Ländern nicht unkritisiert befürwortet. Ein Indiz dafür sind die derzeit initiierten Maßnahmen, die zu einer weitergehenden Berufsbefähigung führen sollen.

Die Modularisierung im Rahmen des Berufskonzepts z.B. im Sinne des Erwerbs zertifizierbarer abgeschlossener Teilqualifikationen, ist Bestandteil bildungspolitischer Diskussionen in der BRD. Solche Teilqualifikationen können eine aus- und weiterbildende Funktion erfüllen und als Ergänzung, nicht als Alternative des Berufskonzepts mit seinen fest definierten Qualitätsstandards fungieren.

¹³ Aussage eines Befragten aufgrund von Daten des CBS Statistisch Jaarboek 1998

Flexibilität durch vielfältige Strukturmodelle ist auch richtungsgebend für das deutsche Berufsbildungssystem. Neben spezifisch fachlichen Qualifikationen können kompakte Bausteine angeboten werden, die berufsübergreifende Themenbereiche abdecken. Ein Bereich des dualen Berufsbildungssystem, in dem sich dies bereits manifestiert, sind neben den vier im Jahr 1997 in Kraft getretenen IT-Ausbildungsberufen, die seit 2001 bestehenden neuen Dienstleistungsberufe „Fachmann/-frau im Gesundheitswesen, Veranstaltungskaufmann/-frau und Sport- und Fitnesskaufmann/-frau“ mit ihrer Einteilung in Kern- und Fachqualifikationen.

- **Zusammenfassung der Ergebnisse**

Die neuen Ausbildungsberufe werden von den zuständigen Stellen und den Betrieben als positiv wahrgenommen und entsprechen aufgrund ihrer branchenspezifischen Zuschneidung den Erfordernissen der Betriebe, auch wenn vereinzelt Verbesserungs- oder Änderungswünsche artikuliert werden. Die Vorteile der neuen Berufe werden darin gesehen, dass der Bedarf der Branche wie z.B. bei den Systemgastronomen und den Kaufleuten für Audiovisuelle Medien nicht mehr durch „Quereinsteiger/innen“ gedeckt werden muss, deren Qualifizierung zu allgemein und branchenfremd ist. Deren Einarbeitung mittels spezifischer Trainingsprogramme wird als zeit- und kostenaufwändig charakterisiert.

In einigen Punkten besteht jedoch weiterhin Diskussionsbedarf: Zum Einen stellt die vielfach geforderte Breite und Tiefe der Ausbildung einige Betriebe vor das Problem der ausbildungsgerechten Umsetzung (z.B. bei den Kaufleuten für Audiovisuelle Medien). Zum Anderen muss das Branchenkonzept in der Gastronomie dahingehend untersucht werden, inwieweit ein Durchstieg für die höher qualifizierenden Berufe des Konzepts gegeben ist.

Trotz der Vielschichtigkeit der Ausbildungsprofile der hier untersuchten Dienstleistungsberufe sind Gemeinsamkeiten hinsichtlich des Bedarfs an fachlichen und überfachlichen Qualifikationen ersichtlich; u.a. gewinnen Service- und Kundenorientierung sowie betriebswirtschaftliches Know-how an Bedeutung.

Aufgrund der vorliegenden Daten kann nicht von einer *Substituierung* traditioneller Ausbildungsberufe gesprochen werden, sondern es wurden durch die Neuschaffung der Berufe zusätzliche Ausbildungsplätze geschaffen. Die Steigerung der Anzahl der Auszubildenden von 1998 auf 1999 beruht im Wesentlichen darauf, wegen des hohen Eigeninteresses neue Betriebe für eine Ausbildung in den neuen Berufen gewonnen zu haben.

Nicht nur mit der Neuschaffung, sondern auch mit der Modernisierung verwandter Berufe setzt insbesondere im IT- und Medienbereich eine Steigerung der Auszubildendenzahlen ein.

Im Automobilbereich deutet sich allerdings nach Einschätzung der Kammervertreter/innen und der befragten Betriebe mittel- bis langfristig eine Substitution des Kaufmanns bzw. der Kauffrau im Groß- und Außenhandel durch den/die Automobilkaufmann/-frau an. Dabei muss weiter beobachtet werden, inwiefern tatsächlich Ausbildungsplätze verloren gehen oder ob eher eine Verschiebung zu erwarten ist, bei der ein großer Teil der Ausbildungsplätze mit Automobilkaufleuten besetzt wird.

Mit der Frage nach sinnvollen bzw. notwendigen Angeboten der *Weiterbildung*, die in erster Linie die Berufsausbildung erweitern und vertiefen, neue Inhalte betreffen oder gegebenenfalls auch in andere Berufsfelder führen, sind im starken Maße die betrieblichen Konzeptionen und die jeweiligen betrieblichen Anforderungen verknüpft, da davon mögliche spätere

Zielarbeitsplätze und Tätigkeitsbereiche für Absolventen und Absolventinnen der Berufe abhängen. Somit sind die Ergebnisse branchenspezifisch unterschiedlich und nicht generell übertragbar.

Die spezifischen Anforderungen der Branchen legen nahe, dass speziell angebotene Zusatzqualifikationen die Durchlässigkeit im Aus- und Weiterbildungssystem erleichtern und die Deckung spezifischen Qualifikationsbedarfs ermöglichen. Allerdings werden in den befragten Betrieben zur Zeit Zusatzqualifikationen nicht vermittelt. Teilweise wird geäußert, dass sie auch nicht benötigt würden. Jedoch werden in den Betrieben vielfach ausbildungsbegleitende Kurse angeboten. Dazu gehören z.B. PC-Schulungen im Bereich SAP und Office-Programme und die Durchführung von Projekten zur Förderung ganzheitlichen und projektbezogenen Denkens, Rhetorik oder Präsentation sowie betriebsinterne Pflichtseminare zur Mitarbeiterführung (insbesondere Systemgastronomen). Vereinzelt wurde angeregt, mehr Möglichkeiten des Qualifikationserwerbs zur Förderung der unternehmerischen Selbstständigkeit (Automobilkaufleute, Kaufleute für Audiovisuelle Medien) anzubieten.

Die Ausbildung im Verbund wird branchenabhängig unterschiedlich bewertet. Auf der einen Seite werden regionale Netzwerke, sporadische Kooperationen oder eine koordinierte Ausbildung im Verbund genutzt bzw. angestrebt. Auf der anderen Seite mangelt es an einer geeigneten Informationspolitik in Bezug auf den Aufwand der Durchführung, oder die ausbildenden kleinen Betriebe argumentieren, sie seien auf die ständige Mitarbeit ihrer Auszubildenden angewiesen.

Die Ergebnisse der Untersuchung verdeutlichen, dass – unter der Voraussetzung struktureller und wirtschaftlicher Stabilität – in spezifischen Regionen und Kammerbezirken, auch aufgrund mangelnder Informationspolitik, das vorhandene Potenzial zur Schaffung weiterer Ausbildungsplätze im Bereich der Dienstleistungsberufe bislang noch nicht völlig ausgeschöpft wurde.¹⁴

Bisherige Auswirkungen und notwendige Konsequenzen

- Bewusste Ausbildungsoffensiven u.a. von Ministerien und Kammern führen dazu, dass bisher nicht ausbildende Betriebe sich für eine Ausbildung entscheiden.
- Für kleine und/oder erstmals ausbildende Betriebe muss mehr Unterstützung bei der Umsetzung der Ausbildungsordnung z.B. in Form von Kommentaren zur inhaltlich flexiblen Umsetzbarkeit sowie zur Ausbildung im Verbund erfolgen.
- Zur Verstärkung der Ausbildungsbereitschaft und hinsichtlich der Frage, ob die Anzahl der neu geschaffenen Ausbildungsverhältnisse die der substituierten auch in Zukunft übersteigen wird, sind nach der Deckung des Erstbedarfs sowohl in den Betrieben als auch in den Institutionen des öffentlichen Dienstes weitere Beobachtungen und Erhebungen der quantitativen Entwicklung der Ausbildungsverhältnisse insbesondere unter Berücksichtigung derzeitiger wirtschaftlicher Problemlagen spezifischer Unternehmen erforderlich.
- Nicht nur bei der Etablierung eines neuen Ausbildungsberufs, sondern für Auszubildende selbst und auch für Schulabgänger ist von Interesse, wie die späteren Chancen sind, sich

¹⁴ Siehe hierzu auch: Abschlussbericht zum Forschungsprojekt 6.2001 „Ausbildungsmöglichkeiten in wachsenden Dienstleistungsbereichen“ von Westhoff, G. u.a.

in dem Beruf weiterzubilden, um einen beruflichen Status langfristig zu sichern oder Möglichkeiten eines beruflichen Aufstiegs wahrnehmen zu können. Auch in den Niederlanden und in England werden Maßnahmen diskutiert und erprobt, um die berufliche Weiterbildung in das Qualifikationsgefüge zu integrieren. Dies geschieht z.B. in Form von

- Abstimmung und Anerkennungsmöglichkeiten zwischen allgemeiner und beruflicher Bildung
 - Beachtung der Durchlässigkeit zwischen Bildungssystemen
 - sowohl regionen- als auch branchenbezogenen Lernortkooperationen bzw. Lernortflexibilität.
- Dem in den Untersuchungen sowohl von den zuständigen Stellen als auch von den Betrieben geforderten Bedarf in Bezug auf die Fachwirteregelung im Bereich Medien wird bereits entsprochen. Zur Zeit wird die Weiterbildung zum/zur Medienfachwirt/in im Bundesinstitut evaluiert; sie soll 2004 in eine bundeseinheitliche Regelung nach § 46 Abs. 2 BBiG überführt werden.

Veröffentlichungen

Buchholt, Stefan: QUADI- Quantitative und qualitativ strukturelle Aspekte bei neuen Ausbildungsberufen für den Dienstleistungssektor – Chancen für das Bildungs- und Beschäftigungssystem. BIBB. Der Generalsekretär (Hrsg.). Bonn 2001 (Wissenschaftliche Diskussionspapiere, Heft 51)

Webers, Bettina: Substitutionseffekte durch neue Ausbildungsberufe im Dienstleistungssektor?. In: BWP 31. Jg. (2002) Heft 3, S. 48-51

Webers, Bettina: Vier Ausbildungsberufe im Dienstleistungssektor – Bewährung in der Praxis und Substitutionseffekte. In: Qualifizierung für die Dienstleistungsgesellschaft. Entwicklung der Berufsbildung für Kaufleute und Mediendienstleister. Ergebnisse, Veröffentlichungen und Materialien aus dem BIBB (Hrsg.). Stand: Februar 2002. S. 53-62

Literatur

Baethge, Martin: Der unendlich langsame Abschied vom Industrialismus und die Zukunft der Dienstleistungsbeschäftigung. WSI-Mitteilungen. 53. Jg. (2000) Heft 3, S. 149-156

Beck, Ulrich: Mythen in Lohntüten. Der Kapitalismus vernichtet seine Legitimation. In: Süddeutsche Zeitung Nr. 167 vom 23.07.1997.

Brose, Hans-Georg (Hrsg.): Die Reorganisation der Arbeitsgesellschaft. Frankfurt/Main 2000.

Bundesinstitut für Berufsbildung. Der Generalsekretär (Hrsg.): Impulse für die Berufsbildung. BIBB Agenda 2000plus. Bielefeld 2000.

Bundesinstitut für Berufsbildung. Der Generalsekretär (Hrsg.): Neue und modernisierte Ausbildungsberufe. Vorläufige Kurzbeschreibungen mit einer Einleitung und einer Übersicht über alle seit 1996 neu geordneten Berufe. Bonn 2001.

CEDEFOP: Vocational education and training in the United Kingdom. Luxembourg 2000.

CEDEFOP: Vocational education and training – the European research field. Background report. Thessaloniki 1998.

Fourastie, Jean: Die große Hoffnung des zwanzigsten Jahrhunderts. Köln 1969.

Grundtenor der BMBF-Initiative „Dienstleistung 2000plus“. In: Jahrbuch Sozialwissenschaftliche Technikberichterstattung. Schwerpunkt: Moderne Dienstleistungswelten. ISF München/ INIFES Stadtbergen/ IfS Frankfurt a.M./ SOFI Göttingen (Hrsg.) 1997. S. 13.

Hövels, Ben; Kutscha, Günter: Berufliche Qualifizierung und Lernende Region. Entwicklungen im deutsch-niederländischen Systemvergleich. Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.). Bielefeld 2001.

Lauterbach, Uwe: Internationales Handbuch der Berufsbildung. Vergleichende Berufsbildungsforschung. Carl Duisberg Gesellschaft e.V. Baden-Baden 2000.

Lauterbach, Uwe: Internationales Handbuch der Berufsbildung. England und Wales. Carl Duisberg Gesellschaft e.V. Baden-Baden 1999.

Lauterbach, Uwe: Internationales Handbuch der Berufsbildung. Niederlande. Carl Duisberg Gesellschaft e.V. Baden-Baden 1995.

Reuling, Jochen: Berufsausbildung in den Niederlanden. Strukturprobleme, Reformdiskussion und Entwicklungslinien. Bundesinstitut für Berufsbildung. Der Generalsekretär (Hrsg.). Berlin und Bonn 1991.

Sauter, Edgar: Welches Berufsbildungssystem braucht die Dienstleistungsgesellschaft? In: Bundesinstitut für Berufsbildung. Der Generalsekretär (Hrsg.): Dienstleistung und Qualifikation – Entwicklung, Bedarf, Perspektiven. Bonn 1999 (Wissenschaftliche Diskussionspapiere, Heft 49)

Stiller, Ingrid: Kaufmännische Dienstleistungsberufe – Welche Basis führt zur Berufsbefähigung? In: Bundesinstitut für Berufsbildung. Der Generalsekretär (Hrsg.): Dienstleistung und Qualifikation – Entwicklung, Bedarf, Perspektiven – Fachtagung BIBB-DAG am 30. Juni und 1. Juli 1999 im DAG-Haus Hamburg. Bonn 1999 (Wissenschaftliche Diskussionspapiere, Heft 49)