

Heft 140

Markus Bretschneider,
Gunda Görmar, Bianca Niederheide
unter Mitarbeit von Robin Weber-Höllner

**Evaluation der Erprobung des
Ausbildungsberufes
Speiseeishersteller/Speiseeisherstellerin**

Abschlussbericht

Heft 140

Markus Bretschneider,
Gunda Görmar, Bianca Niederheide
unter Mitarbeit von Robin Weber-Höller

**Evaluation der Erprobung des
Ausbildungsberufes
Speiseeishersteller/Speiseeisherstellerin**

Abschlussbericht

Schriftenreihe des
Bundesinstituts
für Berufsbildung
Bonn

Bundesinstitut
für Berufsbildung **BiBB** ▶

- ▶ Forschen
- ▶ Beraten
- ▶ Zukunft gestalten

Die WISSENSCHAFTLICHEN DISKUSSIONSPAPIERE des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) werden durch den Präsidenten herausgegeben. Sie erscheinen als Namensbeiträge ihrer Verfasser und geben deren Meinung und nicht unbedingt die des Herausgebers wieder. Sie sind urheberrechtlich geschützt. Ihre Veröffentlichung dient der Diskussion mit der Fachöffentlichkeit.

Impressum Print

Copyright 2013 by Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn
Herausgeber: Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn
Umschlaggestaltung: Hoch Drei Berlin
Herstellung: Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn
Bestell-Nr.: 14.140

Printed in Germany

Bundesinstitut für Berufsbildung
Arbeitsbereich 1.4 – Publikationsmanagement/Bibliothek
Robert-Schuman-Platz 3
53175 Bonn
Internet: www.bibb.de
E-Mail: zentrale@bibb.de

ISBN 978-3-88555-940-5

Impressum Online



Der Inhalt dieses Werkes steht unter einer Creative Commons Lizenz (Lizentyp: Namensnennung – Keine kommerzielle Nutzung – Keine Bearbeitung – 3.0 Deutschland).

Weitere Informationen finden Sie im Internet auf unserer Creative Commons-Infoseite <http://www.bibb.de/cc-lizenz>

Diese Netzpublikation wurde bei der Deutschen Nationalbibliothek angemeldet und archiviert.
urn:nbn:de:0035-0504-9

Internet: www.bibb.de/veroeffentlichungen



„Das Leben ist bunt!“

Reiner Adam

1.	Einführung.....	7
2.	Prolog.....	7
3.	Evaluation der Erprobungsverordnung	10
3.1	Ziel und Zweck.....	10
3.2	Gegenstand	10
3.3	Forschungsfragen	16
3.4	Evaluationsdesign	18
3.5	Projektbeirat	21
4.	Datenbasis.....	21
4.1	Überblick	21
4.2	Befragung von Kammern, Schulen und Prüfungsausschüssen.....	22
4.3	Befragung von Ausbildungsbetrieben.....	22
4.4	Befragung von Auszubildenden.....	24
4.5	Teilnehmende Beobachtung in Abschluss-/Gesellenprüfungen	26
4.6	Fazit.....	26
5.	Ergebnisse.....	27
5.1	Verordnungstext, Ausbildungsrahmenplan und Rahmenlehrplan	27
5.1.1	Berufsbezeichnung	27
5.1.2	Ausbildungsdauer.....	28
5.1.3	Ausbildungsberufsbild	28
5.1.4	Ausbildungsrahmenplan.....	29
5.1.5	Rahmenlehrplan.....	30
5.1.6	Fazit	30
5.2	Ausbildungsbetriebe.....	30
5.2.1	Ausbildungsbetriebsquote	30
5.2.2	Art und Lage.....	31
5.2.3	Größe	32
5.2.4	Kammerzugehörigkeit und Mitgliedschaft in Berufsverbänden.....	33
5.2.5	Familienzugehörigkeit der Auszubildenden.....	34
5.2.6	Fazit	34
5.3	Auszubildende	34
5.3.1	Neuabschlüsse	34
5.3.2	Regionale Verteilung	35
5.3.3	Migrationshintergrund.....	36
5.3.4	Alter und Geschlechterverhältnis	37
5.3.5	Vorbildung	38

5.3.6	Berufsvorbereitung, berufliche Grundbildung und vorherige Berufsausbildung.....	39
5.3.7	Lösungsquote	40
5.3.8	Absolventen und Absolventinnen.....	40
5.3.9	Ausbildungsvergütung	41
5.3.10	Fazit	42
5.4	Betriebliche Ausbildung.....	42
5.4.1	Erfahrungen mit dualer Ausbildung	42
5.4.2	Qualifizierung der Ausbilder/-innen.....	44
5.4.3	Umsetzung des Ausbildungsrahmenplans	45
5.4.4	Ausbildung gestalten	46
5.4.5	Überbrückung des Winterhalbjahres.....	47
5.4.6	Verbundausbildung.....	47
5.4.7	Ausbildungsabschnitte im Ausland.....	48
5.4.8	Teilzeitqualifizierung	48
5.4.9	Fazit	48
5.5	Überbetriebliche Ausbildung.....	49
5.6	Schulische Ausbildung	50
5.6.1	Fachklassen.....	50
5.6.2	Mischklassen.....	51
5.6.3	Zufriedenheit mit dem Berufsschulunterricht.....	51
5.6.4	Zuschüsse.....	52
5.6.5	Fazit	53
5.7	Abstimmung zwischen betrieblicher und schulischer Ausbildung	53
5.8	Prüfungen.....	53
5.8.1	Prüfungsanforderungen	53
5.8.2	Prüfungsaufgaben.....	55
5.8.3	Prüfungsdurchführung	55
5.8.4	Gesamtergebnisse und Bestehensquoten	56
5.8.5	Ergebnisse nach Prüfungsbereichen.....	57
5.8.6	Berufliche Handlungsfähigkeit	59
5.8.7	Fazit	59
5.9	Öffentlichkeitsarbeit.....	59
5.9.1	Öffentlichkeitsarbeit, Zugang, Bewährung und Verbleib.....	59
5.9.2	Zugang zur Ausbildung	61
5.9.3	Bewährung der Ausbildung	62

5.9.4	Verbleib.....	63
5.9.5	Fazit.....	63
5.10	Fortsetzung der Berufsausbildung.....	63
5.11	Fort- und Weiterbildung	64
5.12	Zugangswege jenseits der Erprobungsverordnung.....	64
5.12.1	Fortbildungsprüfung an der Handwerkskammer Rhein-Main	64
5.12.2	Fortbildungsprüfungen weiterer Handwerkskammern	67
5.12.3	Eisfachschule Uwe Koch.....	68
5.12.4	Eisfachschule Breuer.....	69
5.12.5	Bauernhof-Eis™.....	70
5.12.6	Fazit	70
6.	Bewertung der Ergebnisse.....	71
6.1	Gelungene Aspekte.....	71
6.2	Bedenkenswerte Aspekte	72
6.3	Problematische Aspekte	74
6.4	Kriterien zur Anerkennung und Aufhebung von Ausbildungsberufen	78
6.5	Empfehlungen	82
7.	Handlungsoptionen	83
8.	Quellen	87
9.	Anlagen	89
Anlage 1:	Matrix zu Forschungsfragen und Akteursgruppe.....	89
Anlage 2:	Fragebogen für Ausbildungsbetriebe.....	92
Anlage 3:	Fragebogen für Auszubildende	99
Anlage 4:	Inhalte Vorbereitungsschulung Geprüfte/-r Speiseeishersteller/-in.....	105

1. Einführung

Zum 1. August 2008 ist die Verordnung über die Entwicklung und Erprobung des zweijährigen Ausbildungsberufes Speiseeishersteller/-in mit einer Laufzeit bis zum 31. Juli 2013 in Kraft getreten. Das Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie (BMWi) hat dem Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) eine Weisung zur Evaluation der Berufsausbildung für Speiseeishersteller/-innen erteilt. Konkretes Ziel der Untersuchung ist es, Informationen über die Struktur und die Inhalte der Erprobungsverordnung zu sammeln und zu bewerten. Damit verbunden ist eine Analyse zur Etablierung des Berufs. Auf diesem Wege werden Erkenntnisse für eine Entscheidung darüber gewonnen, ob die Erprobungsverordnung in Dauerrecht überführt werden soll und welche Modifikationen in diesem Fall gegebenenfalls vorzunehmen wären, zum anderen können die Ergebnisse als Grundlage für alternative Überlegungen zum Umgang mit dem Ausbildungsberuf nach Ablauf der Erprobungsphase herangezogen werden.

In Kapitel 3 wird zunächst die Ausgangssituation der Evaluation skizziert. Hier werden zentrale Argumentationslinien dargestellt, welche maßgeblich zur Entscheidung für die Entwicklung der Erprobungsverordnung geführt haben. Im Zusammenhang mit der Bewertung der Ergebnisse wird auf diese Argumentationslinien teilweise wieder Bezug genommen.

Neben Ziel und Zweck der Evaluation werden in Kapitel 4 Gegenstand, Forschungsfragen und Untersuchungsdesign dargestellt. Im fünften Kapitel wird die Datenbasis beschrieben sowie die Qualität der zur Verfügung stehenden Daten im Hinblick auf deren Aussagekraft erörtert.

Im Anschluss daran werden die Ergebnisse der Evaluation präsentiert. Die Darstellung in Kapitel 6 erfolgt entlang der aus den Forschungsfragen gebildeten Kategorien.

In Kapitel 7 werden die Ergebnisse bewertet. Dies erfolgt anhand einer Unterteilung in gelungene, bedenkenswerte und problematische Aspekte der Erprobung. Auf Basis der einzelnen Untersuchungsaspekte werden zudem Empfehlungen abgeleitet.

Schließlich werden in Kapitel 8 grundsätzliche Handlungsoptionen für den weiteren Umgang mit der Erprobungsverordnung aufgezeigt.

2. Prolog

Die Ausarbeitung der Verordnung über die Entwicklung und Erprobung des zweijährigen Ausbildungsberufes Speiseeishersteller/-in basiert auf einem mehrjährigen Diskurs aller beteiligten Akteure über die – letztlich positiv beschiedene – Notwendigkeit, die Tätigkeit der Speiseeisherstellung als Ausbildungsberuf zu institutionalisieren. An dieser Stelle soll nicht der Chronologie dieser Entstehungsgeschichte nachgegangen werden. Zur Einstimmung auf den Forschungsgegenstand und als Hintergrund der vorliegenden Untersuchung werden jedoch die im Rahmen der geführten Auseinandersetzungen vorgetragenen Argumentationslinien kurz wieder gegeben. Diese Entscheidungsgrundlage ist im Hinblick auf die in Kapitel 7 vorgenommene Bewertung von Bedeutung und wird dort erneut aufgegriffen. Folgende Aspekte wurden benannt:

- **Branchenspezifischer Bedarf an qualifiziertem Nachwuchs**

Die Nachfrage nach qualifiziertem Fachpersonal, ebenso wie die Perspektiven für eine dauerhafte Anstellung nach der Ausbildung sei als groß einzuschätzen. Als Hintergrund wird die – brüchig werdende – Tradition der Fortführung von Familienunternehmen genannt, der eine berufliche Ausbildung qualifizierten Nachwuchses nach festgelegten

Standards erforderlich mache. Nachwuchsschwierigkeiten werden wesentlich auf das Fehlen eines anerkannten Ausbildungsberufes zurückgeführt.

Dem wird entgegengehalten, dass unklar sei, ob und wie weit neue Ausbildungs- bzw. Arbeitsplätze entstehen und wie weit bestehende Ausbildungs- bzw. Arbeitsplätze verdrängt werden.

- **Standardisierte Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf**

Gegenüber der bislang bestehenden Fortbildungsprüfung der HWK Rhein-Main aus dem Jahr 1983 werde mit einem eigenen anerkannten Ausbildungsberuf im Bereich der Speiseeisherstellung und dem zugrunde liegenden Ausbildungsrahmenplan ein hoher und breit angelegter Standard zur Vermittlung der erforderlichen Qualifikationen geschaffen. Auf diesem Wege könne auch eine Identifizierung und Annahme eines anerkannten Ausbildungsberufes durch die Branche vereinfacht werden.

- **Breite der beruflichen Tätigkeit**

Zum einen werden die Tätigkeiten der Herstellung von Speiseeis in Verbindung mit kundenbezogenen gastronomischen Tätigkeiten als hinreichend breit für eine dauerhafte Verwertbarkeit auf dem Arbeitsmarkt gesehen. Die Einschränkung der Berufswahlfreiheit durch die nach BBiG geregelten etwa 350 Berufe gelte dabei als Qualitätsversprechen im Sinne einer Befähigung zur Ausübung einer qualifizierten Berufstätigkeit mit Fortbildungsmöglichkeiten.

Dem wird entgegengehalten, dass eine Reihe von Inhalten aus anderen anerkannten Ausbildungsberufen entnommen und insoweit kein eigenständiges und unverwechselbares Profil erkennbar sei. Eine tragfähige und zukunftsorientierte Berufsausbildung, unter anderem im Hinblick darauf, berufliche Veränderungen bewältigen zu können, sei auf dieser Basis nicht möglich. Mit den Inhalten anderer anerkannter Ausbildungsberufe entstehe zwar ein Ausbildungsprofil, dieses bewege sich jedoch unterhalb des sonst üblichen Fachkräfteniveaus anderer anerkannter Ausbildungsberufe. Hierdurch bestehe die Gefahr einer Erosion des Berufsprinzips.

- **Ausbildungsbereitschaft von Unternehmen**

Mit der Einführung eines branchenspezifisch neuen anerkannten Ausbildungsberufes könnten neue Ausbildungsbetriebe, insbesondere Ausbildungsbetriebe italienischer Betriebsinhaber/-innen, gewonnen und damit ein Beitrag zur vertieften Integration ausländischer Arbeitgeber/-innen in das deutsche Beschäftigungssystem geleistet werden.

Dem wird entgegengehalten, dass bei geringen Fallzahlen und einem Auslaufen der Erprobungsverordnung denjenigen Betrieben, die finanziell und zeitlich in eine Ausbildung investieren, ein Schaden mit in der Folge dauerhaft sinkender Ausbildungsbereitschaft entstünde.

- **Anzahl der Ausbildungsverhältnisse**

Vor dem Hintergrund des im Jahr 2004 akuten Mangels an Ausbildungsplätzen, aus dem der *Nationale Pakt für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs* entstanden ist, wird eine graduelle Entschärfung der Ausbildungsplatzsituation durch die Einführung eines eigenständigen anerkannten Ausbildungsberufes erwartet.

Ausgangspunkt für eine Nennung der Anzahl von Ausbildungsverhältnissen ist zunächst die Anzahl möglicher Ausbildungsbetriebe. Hier wird eine Zahl von 3.311 Speiseeisherstellenden Betrieben, von denen etwa die Hälfte im Verband UNITEIS organisiert sei,

genannt. Etwa ein Drittel dieser gut 1.650 Mitgliedsbetriebe kämen aufgrund ihrer jahrzehntelangen Tradition als Ausbildungsbetriebe infrage. Insgesamt gebe es einen Bestand von etwa 9.000 Eisdiele, von denen jedoch knappe zwei Drittel Speiseeis nicht selbst herstellen. Die Anzahl der Beschäftigten in der Branche wird mit circa 25.000 Personen angegeben. Zur möglichen Anzahl von Ausbildungsverhältnissen werden unterschiedliche Angaben gemacht. Ausgehend von etwa 3.300 Speiseeis herstellenden Betrieben, werden zunächst etwa 500 Ausbildungsverhältnisse erwartet. Aus der Annahme, dass 20 % – anstelle der im Handwerk sonst üblichen 30 % der Betriebe – eine Ausbildung anbieten, würde sich eine Zahl von 600 Ausbildungsverhältnissen ergeben.

Umgekehrt wird ein anerkannter Ausbildungsberuf zum Speiseeishersteller/zur Speiseeisherstellerin als Nischenberuf eingeordnet, von dem keine spürbaren Entlastungen der angespannten Ausbildungsplatzsituation zu erwarten sei.

- **Ausbildung für praktisch begabte Jugendliche bzw. Jugendliche mit schlechteren Startchancen¹**

Mit der zweijährigen Ausbildung könne die Zielgruppe der praktisch begabten Jugendlichen bzw. Jugendlichen mit schlechteren Startchancen besonders angesprochen und in Beschäftigung gebracht werden.

Dagegengehalten wird, dass für leistungsschwächere Jugendliche eher eine Verlängerung als eine Verkürzung der Ausbildungszeit angebracht sei. Durch eine zweijährige Ausbildung würden zudem Selektionsprozesse eher verfestigt als aufgelöst. In jedem Fall seien eine Orientierung an den Bedarfen des Arbeitsmarktes und eine Verortung innerhalb der Vorgaben zum Mindestniveau staatlich anerkannter Ausbildungsberufe vorzunehmen. Aufgrund der schlechten beruflichen Perspektive eines anerkannten Ausbildungsberufes zum Speiseeishersteller/zur Speiseeisherstellerin im Hinblick auf mangelnde Aufstiegs- und Fortbildungsmöglichkeiten würden die Fachkräfte zudem in eine Sackgasse geführt.

- **Integration von Jugendlichen mit Migrationshintergrund**

Mit einem anerkannten Ausbildungsberuf zum Speiseeishersteller/zur Speiseeisherstellerin könne insbesondere die soziale Integration von Jugendlichen mit italienischem Migrationshintergrund in den deutschen Arbeitsmarkt verbessert werden. Bezug genommen wird hier auf die hohe Arbeitslosenquote italienischer Jugendlicher in Deutschland.

- **Ausbildung im Winterhalbjahr**

Problematisiert wird das saisonale Geschäft mit dem Schwerpunkt im Sommerhalbjahr dahin gehend, ob und wie Auszubildende im Winterhalbjahr qualifiziert werden können.

Eine ganzjährige Durchführung der Ausbildung sei dadurch gewährleistet, dass eine steigende Anzahl von Betrieben nicht mehr den ganzen Winter über schließe. Zum einen gingen die Kinder der Betriebsinhaber/-innen in Deutschland zur Schule, zum anderen seien insbesondere Pächter/-innen von Betrieben in Einkaufspassagen aufgrund der Pachtverträge zur ganzjährigen Öffnung verpflichtet. Hinzu komme, dass in den Eisdielelen zunehmend ein jahreszeitlich unabhängiges Café-Ambiente geschaffen werde.

¹ Die Formulierungen „praktische begabte Jugendliche“ und „Jugendliche mit schlechteren Startchancen“ sind im Rahmen der Evaluation von den beteiligten Akteuren als problematisch kritisiert worden. Da jedoch beide Formulierungen in den ausgewerteten Dokumenten zur Entstehungsgeschichte der Erprobungsverordnung verwendet worden sind, finden sie auch hier Verwendung.

- **Existenzgründung**

Mit einem anerkannten Ausbildungsberuf würden zum einen grundlegende Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeit zur Betriebsführung und damit zur Expansion der Branche sowie die Rahmenbedingungen für Existenzgründungen verbessert, da Verhandlungen mit Banken einfacher seien.

Dem wird entgegengehalten, dass die Speiseeisherstellung bereits in der anerkannten Berufsausbildung zum Konditor/zur Konditorin enthalten sei und potenzielle Existenzgründer/-innen eine anerkannte Berufsausbildung zum Konditor/zur Konditorin absolvieren könnten.

- **Verbraucherschutz**

Mit den Standards eines anerkannten Ausbildungsberufes werde im Hinblick auf wachsende Anforderungen im Bereich der Lebensmittelhygiene und der Lebensmittelsicherheit ein Beitrag zum Verbraucherschutz geleistet.

3. Evaluation der Erprobungsverordnung

3.1 Ziel und Zweck

Gemäß § 2 der Erprobungsverordnung sollen „zur Vorbereitung einer Ausbildungsordnung gemäß § 4 des Berufsbildungsgesetzes und § 25 der Handwerksordnung ... insbesondere die Strukturen und Inhalte eines neuen Ausbildungsberufes in der Speiseeisherstellung erprobt werden“ (BGBl. Teil I 2008, S. 830). Zu prüfen ist darüber hinaus, ob die in § 9 der Erprobungsverordnung vorgesehenen Anrechnungsregelungen sinnvoll sind. Ziel der vorliegenden Untersuchung ist es demzufolge, anhand bereits zur Verfügung stehender Daten sowie darüber hinaus gehender Fragestellungen und Untersuchungsfragen, Informationen über Strukturen und Inhalte des Ausbildungsberufes, insbesondere über mögliche Schwachstellen zu sammeln und zu bewerten. Hier spielen auch diejenigen Argumente, welche zur Entscheidung für die Erprobung des Ausbildungsberufes beigetragen haben, eine Rolle (siehe Kapitel 3). Damit verbunden ist eine Bestandsaufnahme zur Struktur der ausbildenden Betriebe und Auszubildenden einschließlich deren Verbleib. Auf diesem Wege werden zum einen Erkenntnisse für eine Entscheidung darüber gewonnen, ob die Erprobungsverordnung in Dauerrecht überführt werden soll und welche Modifikationen in diesem Fall gegebenenfalls vorzunehmen wären, zum anderen können die Ergebnisse als Grundlage für alternative Überlegungen zum Umgang mit dem Ausbildungsberuf nach Ablauf der Erprobungsphase herangezogen werden.

3.2 Gegenstand

Forschungsgegenstand ist die Verordnung über die Entwicklung und Erprobung des Ausbildungsberufes Speiseeishersteller/-in. Die Verordnung über die Entwicklung und Erprobung des Ausbildungsberufes Speiseeishersteller/Speiseeisherstellerin² vom 13. Mai 2008 (BGBl. 2008) ist am 01. August 2008 in Kraft getreten und tritt mit Ausnahme des § 10, der „Bestehende Berufsbildungsverhältnisse“ zum Gegenstand hat, am 31. Juli 2013 außer Kraft.

Gemäß § 2 der Erprobungsverordnung sollen „zur Vorbereitung einer Ausbildungsordnung gemäß § 4 des Berufsbildungsgesetzes und § 25 der Handwerksordnung ... insbesondere die Strukturen und Inhalte eines neuen Ausbildungsberufes in der Speiseeisherstellung erprobt werden“ (ebenda, S. 830). § 3 der Erprobungsverordnung führt weiter aus, dass „zur Beobachtung der Erprobung ... auf Weisung des Bundesministeriums für Wirtschaft und Technologie

² <http://www2.BIBB.de/tools/aab/ao/171107.pdf> (abgerufen am 06.12.2012).

und im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Bildung und Forschung ein Sachverständigenbeirat unter Federführung des Bundesinstituts für Berufsbildung zu bilden [ist], dem die beteiligten Bundesministerien, das Bundesinstitut für Berufsbildung, die Ständige Konferenz der Kultusminister der Länder, der Deutsche Gewerkschaftsbund sowie das Kuratorium der Deutschen Wirtschaft für Berufsbildung angehören“ (ebenda, S. 830).

Ausbildungsberufsbild

In der Erprobungsverordnung wird die Dauer der Berufsausbildung auf zwei Jahre festgelegt. Das zu erprobende Ausbildungsberufsbild umfasst folgende Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten:

<p>Abschnitt A Berufsprofilgebende Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Herstellen von Speiseeis,2. Verarbeiten von Speiseeis und Gestalten von Erzeugnissen,3. Umgang mit Kunden, Beratung, Service und Verkauf,4. Herstellen und Weiterverarbeiten von Massen und5. Herstellen von kleinen Gerichten; <p>Abschnitt B Integrative Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Berufsbildung, Arbeits- und Tarifrecht,2. Aufbau und Organisation des Ausbildungsbetriebes,3. Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz,4. Umweltschutz,5. Planen und Vorbereiten von Arbeitsabläufen, Arbeiten im Team,6. Umsetzen von Hygienevorschriften,7. Qualitätssichernde Maßnahmen,8. Handhaben von Anlagen, Maschinen und Geräten,9. Lagern und Kontrollieren von Lebens- und Betriebsmitteln,10. Umgang mit Informations- und Kommunikationstechnik und11. Betriebsführung.

Abbildung 1: Ausbildungsberufsbild Speiseeishersteller/-in (Quelle: BGBl. I 2008, S. 830)

Prüfungsanforderungen

Die Zwischenprüfung beinhaltet die Prüfungsbereiche „Vorbereiten, Herstellen und Servieren von Fruchteisprodukten“ sowie „Rezepturen und lebensmittelrechtliche Vorschriften“. In der Abschluss-/Gesellenprüfung werden die Bereiche „Herstellen von Produkten“, „Kundenauftrag“, „Produktionstechnik und betriebswirtschaftliches Handeln“ sowie „Wirtschafts- und Sozialkunde“ geprüft.

Für den Prüfungsbereich „Herstellen von Produkten“ bestehen folgende Vorgaben:

1. Der Prüfling soll nachweisen, dass er
 - a) Milcheis und Cremeeis,
 - b) Bisquit- oder Baisermasse und
 - c) eine Eisbombe oder eine Eistorte mit Halbgefrorenemherstellen und dabei Arbeitsabläufe unter Beachtung wirtschaftlicher, technischer, ökologischer und zeitlicher Vorgaben im Hinblick auf Kundenerwartungen selbständig planen und umsetzen sowie Sicherheit, Gesundheitsschutz und Hygiene am Arbeitsplatz berücksichtigen und Rezepturen dokumentieren kann;
2. der Prüfling soll zwei servierfertige Prüfungsprodukte nach Nummer 1 Buchstabe a anfertigen sowie ein Produkt nach Nummer 1 Buchstabe b und ein Produkt nach Nummer 1 Buchstabe c in je einer Arbeitsprobe herstellen;
3. die Prüfungszeit beträgt 240 Minuten.

Abbildung 2: Prüfungsbereich „Herstellen von Produkten“ (Quelle: BGBl. I 2008, S. 831)

Für den Prüfungsbereich „Kundenauftrag“ bestehen folgende Vorgaben:

1. Der Prüfling soll nachweisen, dass er
 - a) Speiseeiserzeugnisse dekorieren und anrichten,
 - b) ein kleines warmes Gericht herstellen,
 - c) Heiß- und Kaltgetränke anrichten,
 - d) Kunden beraten, Bestellungen aufnehmen, Erzeugnisse servieren und Kassiovorgänge durchführenkann;
2. der Prüfling soll eine Arbeitsaufgabe mit einer Gesprächssimulation durchführen;
3. die Prüfungszeit beträgt 60 Minuten; während dieser Zeit soll die Gesprächssimulation innerhalb von höchstens zehn Minuten durchgeführt werden.

Abbildung 3: Prüfungsbereich „Kundenauftrag“ (Quelle: BGBl. I 2008, S. 832)

Im Prüfungsbereich „Produktionstechnik und betriebswirtschaftliches Handeln“ soll der Prüfling nachweisen, dass er (a) betriebs- und produktbezogene Problemstellungen analysieren, bewerten und lösen, (b) lebensmittelrechtliche Vorschriften anwenden, (c) Marketingmaßnahmen durchführen und (d) Preise berechnen kann. Die Aufgaben dieses Prüfungsbereiches sind schriftlich in 120 Minuten zu bearbeiten.

Die Anforderungen für den Prüfungsbereich „Wirtschafts- und Sozialkunde“ sind vorgegeben und folgen der Empfehlung 119 des Hauptausschusses des BIBB (BIBB 2006).

Anrechnungsregelung

In den § 9 der Erprobungsverordnung aufgenommen sind zudem Anrechnungsregelungen zur Fortsetzung der Berufsausbildung. Die Abschluss-/Gesellenprüfung kann dabei als Zwischenprüfung angerechnet werden. Eine Fortsetzung der Berufsausbildung ist in folgenden anerkannten Ausbildungsberufen möglich:

- Konditor/-in nach den Vorschriften für das zweite und dritte Ausbildungsjahr,
- Fachverkäufer/-in im Lebensmittelhandwerk, Schwerpunkt Konditorei, nach den Vorschriften für das zweite und dritte Ausbildungsjahr sowie
- Fachkraft im Gastgewerbe nach den Vorschriften für das zweite Ausbildungsjahr.

Rahmenlehrplan

Der Vollständigkeit halber wird an dieser Stelle auch ein Blick auf den Rahmenlehrplan als weiteres Ordnungsmittel geworfen. Der Rahmenlehrplan für den Ausbildungsberuf Speiseeishersteller/Speiseeisherstellerin³ beruht auf dem Beschluss der KMK vom 15. Februar 2008 (KMK 2008). Neben den in den Teilen I, II und III üblichen berufsübergreifenden Vorbemerkungen der Beschreibung des Bildungsauftrages der Berufsschule sowie der didaktischen Grundsätze werden im Teil IV folgende berufsbezogene Vorbemerkungen getroffen:

³ <http://www.kmk.org/fileadmin/pdf/Bildung/BeruflicheBildung/rfp/Speiseeishersteller.pdf> (abgerufen am 06.12.2012).

Teil IV Berufsbezogene Vorbemerkungen

Der vorliegende Rahmenlehrplan für die Berufsausbildung zum Speiseeishersteller/zur Speiseeisherstellerin ist mit der Verordnung über die Entwicklung und Erprobung des Ausbildungsberufs Speiseeishersteller/Speiseeisherstellerin vom 13.05.2008 (BGBl. I S. 830) abgestimmt.

Für den Prüfungsbereich Wirtschafts- und Sozialkunde wesentlicher Lehrstoff der Berufsschule wird auf der Grundlage der "Elemente für den Unterricht der Berufsschule im Bereich Wirtschafts- und Sozialkunde gewerblich-technischer Ausbildungsberufe" (Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 10.05.2007) vermittelt.

Der Ausbildungsberuf des Speiseeisherstellers/der Speiseeisherstellerin ist geprägt durch eine besondere Herausforderung. Einerseits stellen die Speiseeishersteller das Konsumgut Speiseeis her. Andererseits verstehen sie sich als Dienstleister, die ihren Gästen ein kulinarisches Erlebnis vermitteln wollen. Diese Herausforderung spiegelt sich in der Gestaltung des vorliegenden Rahmenlehrplans wieder, der sich aus stärker produktions- und stärker verkaufsorientierten Lernfeldern zusammensetzt.

Die Lernfelder 1, 3, 5 und 8 sind identisch mit den entsprechenden Lernfeldern im Rahmenlehrplan für den Ausbildungsberuf Konditor/Konditorin.

Aufgabe des berufsbezogenen Unterrichts der Berufsschule ist es, den Schülerinnen und Schülern den Erwerb einer ganzheitlichen beruflichen Handlungskompetenz zu ermöglichen. Daher sind im Rahmenlehrplan die Lernfelder sowie deren Ziele und Inhalte konsequent aus beruflichen Handlungssituationen abgeleitet. Die produktionsbezogenen Lernfelder sind nach Rezeptur, Herstellung und Beurteilung aufgebaut. Insbesondere die verkaufsorientierten Lernfelder berücksichtigen über die Fertigungskennnisse hinausgehende Aspekte wie Betriebsführung und -übernahme, Marketing, Beratung oder den Verkaufsvorgang (siehe Lernfelder 3 und 14). Die Schülerinnen und Schüler werden so auf eine mögliche unternehmerische Selbstständigkeit vorbereitet.

Mathematische Inhalte sind den Lernfeldern zugeordnet, integrativ zu vermitteln und ausreichend zu üben. Entsprechend beinhalten die Vorschläge zu den Berechnungen von einem Lernfeld zum nächsten - soweit möglich - einen ansteigenden Schwierigkeitsgrad.

Die fremdsprachigen Ziele und Inhalte sind mit 40 Stunden in die Lernfelder integriert.

Ganzheitliches Lernen bedeutet auch, folgende Inhalte und Prinzipien als integrative Bestandteile der Lernfelder zu vermitteln:

- Rechtliche Vorgaben und Hygienevorschriften einhalten,
- Qualitätssicherung durchführen,
- Arbeitssicherheit und Umweltschutz beachten,
- Kreativität entwickeln,
- mit Ressourcen sparsam umgehen,
- im Team arbeiten,
- neue Technologien einsetzen,
- Kundenorientierung berücksichtigen.

Die jeweilige Konkretisierung und Schwerpunktsetzung erfolgt lernfeldbezogen in den Zielen und Inhalten.

Bereits behandelte Inhalte - wie zum Beispiel "Rohstoffe" - werden in den jeweils folgenden Lernfeldern nicht immer wiederholt aufgeführt oder vertieft. Der Hinweis "insbesondere" stellt die Mindestanforderung dar, weitere Inhalte sind dadurch nicht ausgeschlossen und bieten den Freiraum zur ständigen Aktualisierung.

Abbildung 4: Berufsbezogene Vorbemerkungen im Rahmenlehrplan (Quelle: KMK 2008, S. 6)

Der Rahmenlehrplan enthält zehn Lernfelder, die sich wie folgt auf die beiden Ausbildungsjahre verteilen:

Übersicht über die Lernfelder für den Ausbildungsberuf Speiseeishersteller/Speiseeisherstellerin			
Lernfelder		Zeitrichtwerte in Unterrichtsstunden	
Nr.		1. Jahr	2. Jahr
1	Unterweisen einer neuen Mitarbeiterin/eines neuen Mitarbeiters	60	
2	Herstellen von Milcheis	60	
3	Gestalten, Werben, Beraten, Verkaufen	60	
4	Herstellen weiterer Speiseeissorten	80	
5	Herstellen von Erzeugnissen und Zubereitungen mit Massen	60	
6	Herstellen, Behandeln und Gestalten von Speiseeiserzeugnissen		80
7	Getränke servierfertig anrichten		60
8	Herstellen von kleinen Gerichten		40
9	Mit Gästen umgehen		60
10	Planen und Durchführen einer Aktion		40
Summen: insgesamt 600 Stunden		320	280

Abbildung 5: Lernfelder im Rahmenlehrplan (Quelle: KMK 2008, S. 7)

In Baden-Württemberg, als einem von zwei Ländern, in denen eine Fachklasse eingerichtet wurde, haben das Landesinstitut für Schulentwicklung und das Ministerium für Kultus, Jugend und Sport als länderspezifische Umsetzung des Rahmenlehrplans einen Bildungsplan⁴ für die Berufsschule vorgelegt.

In Bayern, als weiterem Land, in dem eine Fachklasse eingerichtet wurde, erfolgt diese Umsetzung durch das Staatsinstitut für Schulqualität und Bildungsforschung München, welches das Staatsministerium für Kultus und Unterricht bei der Entwicklung des gegliederten bayerischen Schulwesens unterstützt. Hier wurden Lehrplanrichtlinien⁵ für Fachklassen Speiseeishersteller/ Speiseeisherstellerin -in für die Unterrichtsfächer Marketing und Verkauf, Speiseeis und Speiseeiserzeugnisse sowie Speisen, Getränke und Service ausgearbeitet.

⁴ http://www.lsbw.de/bildungsplaene/berufsschulen/bs/bs_lernfelder/BS_Speiseeishersteller_08_3656.pdf (abgerufen am 06.12.2012).

⁵ <http://www.isb.bayern.de/isb/download.aspx?DownloadFileID=ff93daf177ba5f9e0b6185c7c6e77773> (abgerufen am 06.12.2012).

Weisung zur Evaluation der Erprobungsverordnung

Grundlage für die Evaluation der Erprobungsverordnung ist die an das Bundesinstitut für Berufsbildung gerichtete Weisung des BMWi vom 13. April 2011. Hierin wird ausgeführt, die nach § 2 der Erprobungsverordnung genannten Erprobungszwecke zu evaluieren und den nach § 3 der Erprobungsverordnung vorgesehenen Sachverständigenbeirat unter Beteiligung der dort genannten Institutionen zur Beobachtung der Erprobung einzurichten. Dabei ist auch zu prüfen, ob die in § 9 der Erprobungsverordnung vorgesehenen Anrechnungsregelungen sinnvoll sind.

3.3 Forschungsfragen

Die Forschungsfragen wurden zur systematischen Bearbeitung und inhaltlichen Schärfung der eher allgemein formulierten Weisung in insgesamt 13 thematische Kategorien gefasst (siehe auch BIBB 2011a):

I. Verordnungstext

- Ist die Bezeichnung des Ausbildungsberufes angemessen? Welche Änderungen sind erforderlich?
- Ist die Dauer der Ausbildung angemessen? Welche Änderungen sind erforderlich?
- Ist das Ausbildungsberufsbild angemessen? Welche Änderungen sind erforderlich?
- Ist die sachliche und zeitliche Gliederung des Ausbildungsrahmenplanes angemessen? Welche Änderungen sind erforderlich?
- Sind Struktur und Aufbau der Ausbildung/des Berufes insgesamt angemessen? Welche Änderungen sind erforderlich?
- Sind die Berufsqualifikationen auf einem sachgerechten und für die Betriebe adäquaten Niveau formuliert? Welche Änderungen sind erforderlich?

II. Struktur der ausbildenden Betriebe

- Welche Art von Betrieben bilden aus?
- Wie sind die Ausbildungsbetriebe strukturiert?
- Wie verteilt sich die Ausbildung auf handwerkliche und industrielle Betriebe?

III. Struktur der Auszubildenden

- Welche Rolle spielt ein möglicher Migrationshintergrund für die Ausbildung?
- Wie stellen sich Struktur und Zusammensetzung der Auszubildenden dar?

IV. Entwicklung der Ausbildungsverhältnisse

- Wie hoch sind Anzahl und Lösung von Ausbildungsverhältnissen?
- Wie entwickeln sich die Ausbildungsverhältnisse insgesamt und regional?
- Ist eine Verkürzung bzw. Verlängerung der Ausbildungszeit festzustellen?

V. Umsetzung der Verordnung in der betrieblichen Praxis

- Wie werden die Ordnungsmittel im Betrieb umgesetzt? Welche Änderungen sind erforderlich?
- Wie sind die Ausbilder/-innen qualifiziert? Welche Änderungen sind erforderlich?
- Welche Erfahrungen haben die Betriebsinhaber/-innen mit der Ausbildung gemacht?

VI. Ausbildung gestalten

- Ist die Broschüre „Speiseeishersteller/Speiseeisherstellerin“ aus der Reihe *Ausbildung gestalten* eine Hilfe für die betriebliche Ausbildung? Welche Änderungen sind erforderlich?

VII. Umsetzung der Verordnung mit Blick auf die Auszubildenden

- Wie wird das Winterhalbjahr von den Ausbildungsbetrieben überbrückt?
- Findet eine Verbundausbildung statt?
- Werden Ausbildungsabschnitte im Ausland absolviert?
- Wird die Möglichkeit einer Teilzeitqualifizierung in Anspruch genommen?
- Wie werden die Auszubildenden entlohnt?

VIII. Berufsschule und Rahmenlehrplan

- Sind die Inhalte des Rahmenlehrplans angemessen? Welche Änderungen sind erforderlich?
- Wie erfolgt die organisatorische Umsetzung der Ausbildung in der Berufsschule? Welche Änderungen sind erforderlich?

IX. Prüfung

- Sind die Prüfungsanforderungen angemessen? Welche Änderungen sind erforderlich?
- Ist die Abschluss-/Gesellenprüfung im Hinblick auf ihren Aussagewert über die berufliche Handlungsfähigkeit aussagekräftig? Welche Änderungen sind erforderlich?
- Wie gestaltet sich der Prüfungsablauf? Welche Änderungen sind erforderlich?
- Wie sind die Prüfungsaufgaben gestaltet? Welche Änderungen sind erforderlich?
- Gibt es eine Leitkammer, welche die Prüfungsaufgaben erstellt?

X. Prüfungsergebnisse

- Wie hoch ist die Bestehensquote?
- Wie fallen die Ergebnisse für die einzelnen Prüfungsbereiche aus?

XI. Bewährung des Berufs/Nachfrage

- Wie wird der Beruf von Betrieben nachgefragt?
- Wie wird der Beruf von Auszubildenden nachgefragt?
- Welcher Bedarf an Fachkräften besteht?

XII. Verbleib

- Wo verbleiben die Fachkräfte nach der Ausbildung?
- Werden die Fachkräfte vom Ausbildungsbetrieb übernommen?
- Wohin wandern die Fachkräfte ab?
- Welche weiteren Pläne haben die Fachkräfte bzw. Ausbildungsbetriebe nach der Ausbildung?

XIII. Entwicklungsmöglichkeiten für die Auszubildenden

- Werden die bestehenden Anrechnungsregelungen genutzt? Welche Änderungen sind erforderlich?
- Welche Fortbildungs- und Aufstiegsmöglichkeiten bestehen?

Die Darstellung der Ergebnisse in Kapitel 6 fußt grundsätzlich auf dieser Struktur, wurde jedoch modifiziert.

3.4 Evaluationsdesign

Die Evaluation der Verordnung über die Entwicklung und Erprobung des Ausbildungsberufes Speiseeishersteller/-in basiert auf dem vom BIBB entwickelten berufsübergreifenden Konzept zur Evaluation von Ausbildungsordnungen (BIBB 2011b). Die Evaluation erfolgte in folgenden Schritten⁶:

Recherchephase:

Nach Abschluss einer ersten Recherchephase wurde bis August 2011 ein detailliertes Design entwickelt, das den methodisch-inhaltlich-zeitlichen Ablauf der Evaluation beschreibt. Im Rahmen dieser Recherchephase erfolgte unter anderem eine Dokumentenanalyse. Sie lieferte Informationen über den Kontext, das heißt die Rahmenbedingungen, unter denen die Verordnung zustande gekommen ist. Ergänzende Informationen hierzu wurden von den im damaligen Ordnungsverfahren beteiligten Personen mittels Telefongesprächen und E-Mails eingeholt. Darüber hinaus wurden Grunddaten zu Ausbildungsbetrieben (wie Anzahl, regionale Verteilung), Auszubildenden (wie Anzahl, regionale Verteilung, Abbruchquoten), Beschulung (wie Schulstandorte, eigenständige Beschulung oder Beschulung mit anderen Ausbildungsberufen) und Prüfungsausschüssen (wie regionale Verteilung, Zusammensetzung, Prüfungsorganisation) unter Nutzung zur Verfügung stehender Sekundärdaten erhoben. Ergänzende Informationen wurden vor allem von der KMK, UNITEIS sowie dem ZDH eingeholt.

Übergang in die Feldphase

In der ersten Sitzung des Projektbeirates wurden im September 2011 die Erwartungshaltungen der Akteure zum Zweck der Evaluation geklärt, das geplante Evaluationsdesign erörtert, weitere Forschungsfragen erfasst sowie Fragen zum Ablauf der Evaluation geklärt. Auf dieser Basis wurde ein Leitfadens für die Durchführung von Interviews sowie jeweils ein Fragebogen für die Befragung von Ausbildungsbetrieben und Auszubildenden entwickelt. Beide Fragebögen wurden einem Pretest unterzogen.

Feldphase:

In der im Herbst 2011 begonnenen und bis Mitte 2012 andauernden Feldphase wurden zunächst Personen zuständiger Stellen, Lehrkräfte an Berufsschulen und Mitglieder von Prüfungsausschüssen befragt. Auf der Basis des entwickelten Interviewleitfadens wurden ausgewählte zuständige Stellen telefonisch interviewt und in diesem Rahmen Kontaktdaten zu Ausbildungsbetrieben, Berufsschulen und Prüfungsausschüssen recherchiert. Die Lehrkräfte von Berufs-

⁶ Der Bitte des Weisungsgebers und schließlich auch der Projektbeiratsmitglieder folgend, wurde das ursprüngliche Untersuchungsdesign in Richtung einer Verkürzung der Untersuchungsdauer verändert. Ursprünglich war ein in drei Feldphasen nach Zielgruppen gestaffeltes Vorgehen geplant, das zugunsten einer zeitlich gestrafften Umsetzung, die von den zuständigen Stellen über Berufsschulen und Prüfungsausschüsse hin zu Ausbildungsbetrieben und Auszubildenden verlief, aufgegeben wurde.

schulen und die Prüfungsausschussmitglieder wurden ebenfalls mittels leitfadengestützter Interviews befragt.

Ausbildungsbetriebe und Auszubildende wurden durch eine Vollerhebung anhand der entwickelten Fragebögen schriftlich befragt. Die Fragebögen für die Ausbildungsbetriebe konnten über die zuständigen Stellen, die Fragebögen für die Auszubildenden über die Berufsschulen verschickt werden, sodass für beide Gruppen eine Vollerhebung realisierbar war.

Auswertungsphase:

Die erhobenen quantitativen Daten wurden deskriptiv und, soweit möglich, inferenzstatistisch, die qualitativen Daten inhaltsanalytisch ausgewertet. Erste Zwischenergebnisse konnten dem Projektbeirat im Frühjahr 2012 zur Diskussion vorgestellt werden. Die Vorlage endgültiger Ergebnisse bis Anfang 2013 gewährleistet, dass dem BMWi, als Weisungsgeber, ein ausreichender zeitlicher Vorlauf für eine Entscheidung über den weiteren Umgang mit dem Ausbildungsberuf zur Verfügung steht. Die Ergebnisse und Empfehlungen wurden Anfang 2013 ebenfalls dem Projektbeirat zur Diskussion vorgestellt.

Akteursgruppen

Gemäß des im berufsübergreifenden Konzeptes zur Evaluation von Ausbildungsordnungen verwendeten Organisationsmodells der Akteure (siehe BIBB 2011b, S. 20), die an der Ausgestaltung einer Evaluation einer Ausbildungsordnung beteiligt sein können (siehe Abbildung 06), werden die Akteure der zweiten Ebene als diejenigen Akteure betrachtet, welche die unterschiedlichen Personen auf der dritten Ebene repräsentieren. Diese Akteure sind im Projektbeirat vertreten. Da sich die Erfahrungen und Strukturen auf der dritten Ebene vollziehen, wurden die dort angesiedelten Akteure für die Befragung durch Interviews und Fragebögen im Rahmen der Primärdatenerhebung ausgewählt.

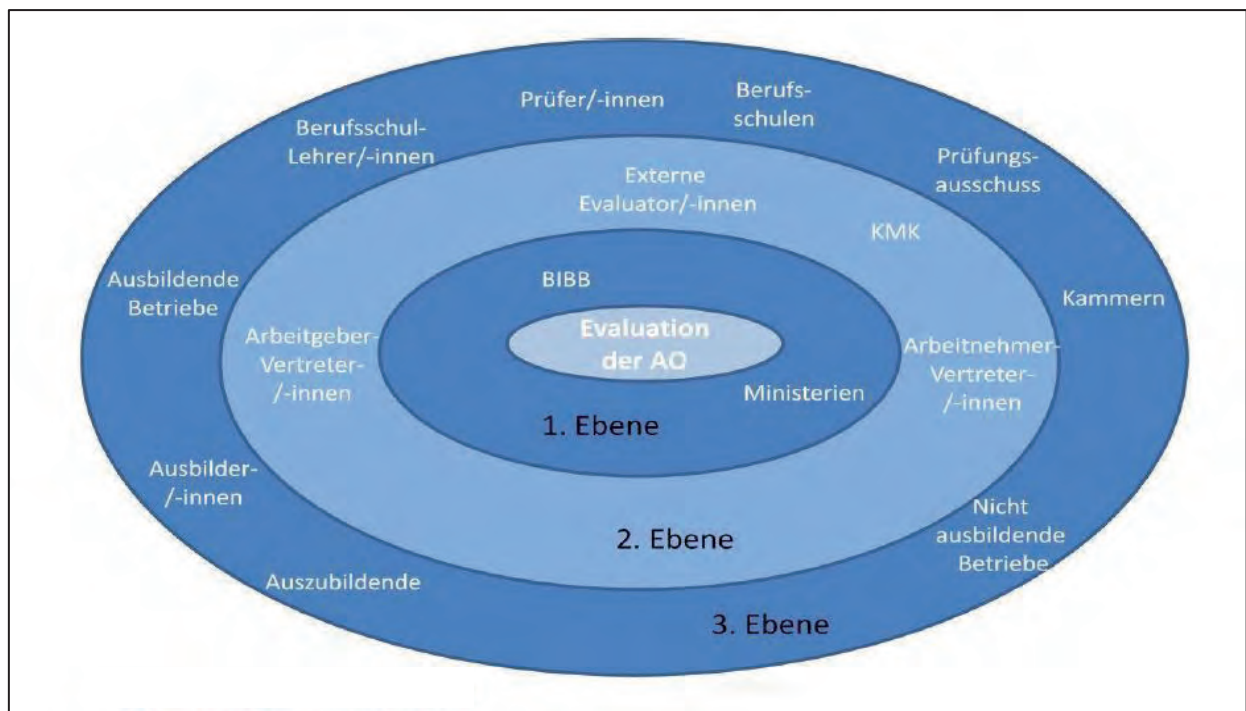


Abbildung 6: Organisationsmodell der Akteure (Quelle: BIBB 2011b, S. 20)

Zudem wurden Sekundärdaten der Berufsbildungsstatistik sowie Projektunterlagen des Ordnungsverfahrens genutzt.

Entwicklung der Erhebungsinstrumente

Zur Entwicklung von Interviewleitfäden und Fragebögen wurden die weiter oben aufgeführten Forschungsfragen in einer Matrix mit den unterschiedlichen Akteursgruppen gekreuzt (siehe beispielhaft Tabelle 1). Auf diesem Wege konnten zunächst die gruppenübergreifend und die akteurspezifisch zu beantwortenden Fragestellung identifiziert und zielgruppenspezifisch Interviewleitfäden und Fragebögen entwickelt werden.

III. Umsetzung der Verordnung in der betrieblichen Praxis	Auszubildende	Ausbilder/-innen	Betriebsinhaber/-innen	Berufsschule	Prüfungsausschüsse	Berufsverband	Zuständige Stelle
<p>Wie werden die Ordnungsmittel im Betrieb umgesetzt?</p> <p>Wie sind die Ausbilder/-innen qualifiziert?</p> <p>Welche Erfahrungen haben die Ausbilder/Betriebsinhaber/-innen mit der Ausbildung gemacht?</p>							

Tabelle 1: Forschungsfragen und Akteursgruppen – Auszug

Die vollständige Matrix, aus der die Interviewleitfäden für die jeweilige Akteursgruppe entnommen wurden, befindet sich im Anhang (siehe Anlage 1), ebenso die Fragebögen für die Auszubildenden sowie die Betriebsinhaber und Betriebsinhaberinnen und Ausbilder und Ausbilderinnen (siehe Anlagen 2 und 3). Da aus den Interviews mit Personen der zuständigen Stellen deutlich geworden ist, dass es sich bei den Ausbildern und Ausbilderinnen fast durchgehend um die Betriebsinhaber und Betriebsinhaberinnen handelt, wurde für diese beiden Akteursgruppen ein einziger Fragebogen entwickelt, der sich an den Ausbildungsbetrieb wendet. Zur Erhöhung der Rücklaufquote der Fragebögen für Ausbildungsbetriebe und Auszubildende wurde der Fragebogenumfang im Laufe ihrer Erarbeitung auf ein angemessenes Maß reduziert, sodass sich nicht alle Forschungsfragen in den Fragebögen wiederfinden.

Analyse der Daten

Die Interviews wurden nach Zustimmung der interviewten Personen zu Auswertungszwecken aufgezeichnet und im Anschluss entsprechend der Forschungsfragen ausgewertet. Der Auswertung liegen dabei keine Transkriptionen der einzelnen Interviews zugrunde, vielmehr wurden aus den laufenden aufgezeichneten Interviews Notizen zu den jeweiligen Forschungsfragen angefertigt und diese fortlaufend verdichtet. Die Auswertung der Fragebögen für Ausbildungsbetriebe und Auszubildende erfolgte mittels der statistischen Software SPSS.

3.5 Projektbeirat

Auf Grundlage des § 3 der „Verordnung über die Entwicklung und Erprobung des Ausbildungsberufes Speiseeishersteller/Speiseeisherstellerin“ wurde ein Projektbeirat eingerichtet. Dieser hatte die Aufgabe, das Projektteam des BIBB bei der Entwicklung von Forschungsfragen und des Evaluationsdesigns zu beraten, den Zugang ins Feld zu erleichtern und die Ergebnisse gemeinsam zu erörtern. Dem Projektbeirat gehörten die beteiligten Bundesministerien, also das BMBF und das BMWi, das BIBB, die KMK, der DGB, das KWB sowie die Gewerkschaft NGG an. Das KWB war durch die Mitwirkung des DIHK sowie des ZDH vertreten.

Der Projektbeirat wurde besetzt mit je einem Vertreter/einer Vertreterin

- des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF)
- des Bundesministeriums für Wirtschaft und Technologie (BWi)
- des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB)
- des Deutschen Industrie- und Handelskammertages (DIHK)
- der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG)
- der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder (KMK)
- der Union der italienischen Speiseeishersteller in Deutschland (UNITEIS)
- des Zentralverbandes des Deutschen Handwerks (ZDH).

Der Projektbeirat ist im September 2011, im Juni 2012 und im Oktober 2012 zusammengetreten.

4. Datenbasis

4.1 Überblick

Die Untersuchungsergebnisse stützen sich zum einen auf das Datensystem Auszubildende des Bundesinstituts getreten.für Berufsbildung auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder, die zum 31.12. erhoben werden.⁷ Über diese Sekundärdaten für die Jahre 2008 bis 2011 hinaus, die aus datenschutzrechtlichen Gründen für die jeweiligen Erhebungsmerkmale auf 3 oder ein Vielfaches von 3 gerundet werden und daher als Ingesamtwert von der Summe der Einzelwerte abweichen können, wurden im Rahmen der vorliegenden Untersuchungen zusätzlich Primärdaten von den beteiligten Akteuren erhoben. Im Hinblick auf die verschiedenen Akteursgruppen, die eingesetzten Untersuchungsmethoden und die jeweilige Fallzahl ergibt sich hier folgende Datenbasis:

Akteursgruppe	Untersuchungsmethode	Fallzahlen/Rücklauf
Kammervorteilnehmer/-innen	leitfadengestütztes Experteninterview (telefonisch)	20
Berufsschullehrer/-innen	leitfadengestütztes Experteninterview (telefonisch)	4
	leitfadengestütztes Experteninterview (face-to-face)	3
Prüfungsausschussmitglieder	leitfadengestütztes Experteninterview (telefonisch)	1
	leitfadengestütztes Experteninterview (face-to-face)	8
	teilnehmende Beobachtung Abschluss-/Gesellenprüfung	2
Ausbildungsbetriebe	schriftliche Befragung durch Fragebogen	30
Auszubildende	schriftliche Befragung durch Fragebogen	26
	teilnehmende Beobachtung Abschluss-/Gesellenprüfung	2

Tabelle 2: Akteursgruppen, Untersuchungsmethoden und Fallzahlen/Rücklauf

⁷ Im Einzelnen handelt es sich um die Datenblätter 3935 (IH/Hw), 393510 (IH) sowie 393511 (Hw), jeweils für die Jahre 2008 bis 2011

4.2 Befragung von Kammern, Schulen und Prüfungsausschüssen

Die Interviews wurden zwischen Januar 2012 und August 2012 geführt. Insgesamt wurden mit Personen der zuständigen Stellen 20 leitfadengestützte Interviews telefonisch geführt. Bei der Auswahl wurden zuständige Stellen in Großstädten, Kleinstädten und im ländlichen Raum, den alten und – soweit möglich – neuen Bundesländern sowie mit vergleichsweise hohen Fallzahlen berücksichtigt. 19 der Interviews hatten die Erprobungsverordnung, ein Interview hatte die Fortbildungsprüfungsregelung zum Geprüften Speiseeishersteller/zur Geprüften Speiseeisherstellerin zum Gegenstand. Drei Lehrkräfte an Berufsschulen mit Fachklassen in Mannheim, Straubing und Stuttgart sowie eine Lehrkraft einer Berufsschule ohne Fachklassenunterricht in Duisburg wurden ebenfalls telefonisch interviewt. Weitere drei Lehrkräfte aus Köln und Mannheim wurden am Rande von Abschluss-/Gesellenprüfungen befragt. Leitfadengestützte Interviews mit Prüfungsausschussmitgliedern wurden in einem Fall telefonisch sowie in weiteren acht Fällen am Rande von Abschlussprüfungen durchgeführt.

4.3 Befragung von Ausbildungsbetrieben

Die Befragung wurde zwischen dem 2. April 2012 und dem 15. Mai 2012 mithilfe von Fragebögen durchgeführt.

Die Anzahl der Ausbildungsbetriebe konnte nicht direkt ermittelt werden. Genaue Zahlen lagen für den Zuständigkeitsbereich Industrie und Handel lediglich für das Jahr 2010 und für den Bereich Handwerk für die Jahre 2008, 2009 und 2010 vor. Zwar konnte die Anzahl der Neuabschlüsse im Rahmen der Erhebungen zu neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen durch Meldung der einzelnen Kammern an das BIBB für die fehlenden Jahre gewonnen werden, da diese aus Datenschutzgründen jedoch auf drei oder ein Vielfaches von drei gerundet werden und die Anzahl an Neuabschlüssen in kaum einem Kammerbezirk mehr als drei betrug, ergab sich mithilfe dieser Zahlen eine Gesamtzahl an Ausbildungsbetrieben, welche die Zahl der Auszubildenden übersteigt. Daher ist von einer Grundgesamtheit von maximal 131 ausbildenden Betrieben bundesweit auszugehen.

Insgesamt lagen 26 ausgefüllte Fragebögen vor, sodass sich hieraus zunächst eine Rücklaufquote von 19,9 % ergibt. Interviews mit Personen der zuständigen Stellen belegen, dass einzelne Betriebe wiederholt ausbilden, die tatsächliche Rücklaufquote muss also höher liegen. Da die jeweilige Anzahl der verwertbaren Antworten auf einzelne Fragen des Fragebogens einen geringeren Wert als 26 annehmen kann, wird der jeweilige Wert angegeben.

Informationen über die Grundgesamtheit aller in diesem Beruf ausbildenden Betriebe liegen als Referenzgröße nicht vor, sodass eine Bewertung der erhobenen standardisierten Daten der Ausbildungsbetriebe mit Zurückhaltung vorzunehmen ist. Um zu überprüfen, ob die Rückläufe Ähnlichkeiten mit bekannten Datenmustern aufweisen, lassen sich zwei Sekundärquellen heranziehen:

Zum einen die erfassten Neuabschlüsse der zuständigen Kammerorganisationen DIHK und ZDH. Für die Jahre von 2008 bis 2011 ergibt sich daraus, dass 61 Neuabschlüsse auf den Bereich Industrie und Handel und 70 Neuabschlüsse auf den Bereich Handwerk entfallen. Dieser leichte Überhang im Bereich des Handwerks zeigt sich auch in den Antworten der Ausbildungsbetriebe, bei denen 13 von 23 den Bereich Handwerk und 10 von 23 den Bereich Industrie und Handel angeben.

Zum anderen können die Schwerpunkte in der regionalen Verteilung herangezogen werden (siehe Tabelle 03). Die Angaben der 26 Ausbildungsbetriebe lassen sich allerdings nur mit den auf die Auszubildenden bezogenen Angaben des Datensystems Auszubildende des BIBB für

die Jahre 2008 bis 2011 gegenüberstellen. Ausbildungsbetriebe aus den Bundesländern Baden-Württemberg und Nordrhein-Westfalen erscheinen unterrepräsentiert. Dies könnte damit erklärbar sein, dass die tatsächliche Zahl der Ausbildungsbetriebe aufgrund fortlaufend durchgeführter Ausbildungen geringer liegt. In den Rückläufen spiegelt sich hingegen deutlich wider, dass eine Ausbildung in den östlichen Bundesländern fast gar nicht durchgeführt wird. Einzige Ausnahme ist das Bundesland Sachsen. Irritierend und im Rahmen der Untersuchung nicht auflösbar ist diese Angabe insofern, als im Datensystem Auszubildende des BIBB für Sachsen durchgehend keine Neuabschlüsse angegeben werden.

Bundesland	Angaben laut Datensystem Auszubildende von 2008 bis 2011	Angaben der befragten Ausbildungsbetriebe
Baden-Württemberg	51	6
Bayern	27	3
Berlin	12	1
Brandenburg	3	---
Bremen	9	2
Hamburg	6	---
Hessen	6	1
Mecklenburg-Vorpommern	---	---
Niedersachsen	9	1
Nordrhein-Westfalen	63	6
Rheinland-Pfalz	18	4
Saarland	---	---
Sachsen	---	2
Sachsen-Anhalt	---	---
Schleswig-Holstein	---	---
Thüringen	---	---

Tabelle 3: Gegenüberstellung der Verteilung der Neuabschlüsse auf Bundesländer insgesamt und in den Rückläufen

Bezüglich der Mitgliedschaft im Berufsverband UNITEIS wird seitens des Verbandes angegeben, dass von 3.311 Speiseeisherstellenden Betrieben etwa die Hälfte im Verband organisiert sei (siehe Kapitel 3). Der Anteil der Mitgliedsbetriebe liegt in den Rückläufen mit sieben von 25 bei weniger als einem Drittel.

Die Rücklaufquote beträgt 19,9 % und ist für eine schriftlich-postalische Befragung zunächst recht typisch (vgl. Diekmann 2002). Gemessen am Zugang zu den Ausbildungsbetrieben über zuständige Stellen, die im Rahmen der Einführung eines neuen Berufes in vergleichsweise engem Kontakt zu den Betrieben stehen, und der Aktivitäten von UNITEIS zur Etablierung des Berufes bleibt sie jedoch deutlich hinter den Erwartungen zurück. Im Unterschied zur Evaluation anderer Erprobungsverordnungen ist die Grundgesamtheit der Auszubildenden und der Ausbildungsbetriebe in der vorliegenden Untersuchung vergleichsweise niedrig. Für Aussagen hinsichtlich der Repräsentativität der Daten ist jedoch nicht die Rücklaufquote, sondern die Entsprechung in der Ausprägung bestimmter Merkmale zwischen Grundgesamtheit und den Rückläufen bestimmend.

Um Angaben zur Aussagekraft der Daten in den Rückläufen machen zu können, fehlen jedoch Informationen über die Grundgesamtheit als Referenzgröße. Hilfsweise zurück-griffen werden kann lediglich auf die zuständigen Kammerorganisationen, die regionale Verteilung und die Mitgliedschaft im Berufsverband UNITEIS, bei denen sich relativ ähnliche Werte zeigen. Der Anteil derjenigen Ausbildungsbetriebe, die im Berufsverband UNITEIS organisiert sind, liegt in den Rückläufen unterhalb des Anteils aller Speiseeis herstellenden Betriebe. Hier ist jedoch zu berücksichtigen, dass nicht alle Betriebe, welche Speiseeis herstellen, auch als Ausbildungsbetriebe in Betracht kommen. Geht man von einer Ausbildungsquote von etwa 30% im Handwerk aus (siehe Kapitel 3), so zeigen sich auch hier ähnliche Werte im Gesamtbestand der Betriebe und den betrieblichen Rückläufen.

Die Ergebnisse der Befragung dieser Akteursgruppe haben insgesamt eher explorativen Charakter.

4.4 Befragung von Auszubildenden

Die Befragung wurde ebenfalls zwischen dem 2. April 2012 und dem 15. Mai 2012 mithilfe von Fragebögen durchgeführt.

Die Anzahl aller bisherigen Auszubildenden lässt sich aus der Zahl der Neuabschlüsse der jeweiligen Jahre seit 2008 von DIHK und ZDH (siehe hierzu Tabelle 04) sowie dem Datensystem Auszubildende des BIBB berechnen. Sie weichen geringfügig voneinander ab, da die Erfassungszeitpunkte zum 31.12. eines Jahres durch DIHK und ZDH bzw. zum 30.09. eines Jahres durch das Datensystem Auszubildende des BIBB unterschiedlich gesetzt werden.

Von 131 Auszubildenden, welche seit 2008 eine Ausbildung zum Speiseeishersteller/zur Speiseeisherstellerin begonnen haben, beteiligten sich 30 Auszubildende an der Befragung. Die Rücklaufquote liegt somit bei 22,9%.

Um die Aussagefähigkeit der aus den Fragebögen gewonnenen Daten zu bewerten, werden im Folgenden einzelne Merkmale mit den Angaben des Datensystems Auszubildende des BIBB verglichen. Für einzelne Fragen sind nicht alle Antworten dieser 30 Fragebögen verwertbar, so dass die Anzahl der Antworten auf einzelne Fragen des Fragebogens einen geringeren Wert als 30 annehmen kann. Die jeweilige Anzahl der verwertbaren Antworten wird daher jeweils angegeben.

Die Schwankungen der Anzahl von Neuabschlüssen in den einzelnen Jahren, insbesondere der Rückgang der Auszubildenden von 2009 auf 2010, zeigen sich im Unterschied zu den Statistiken von DIHK und ZDH in den Rückläufen nicht (siehe Tabelle 04).

Merkmal	2008	2009	2010	2011
Neuabschlüsse bundesweit	N = 36	N = 39	N = 30	N = 33
Neuabschlüsse in den Rückläufen	N = 8	N = 6	N = 9	N = 6

Tabelle 4: Gegenüberstellung der Neuabschlüsse bundesweit (Quelle: Datensystem Auszubildende des BIBB) und in den Rückläufen

Beim Geschlechterverhältnis lässt sich erkennen, dass der durchschnittliche Anteil weiblicher Auszubildender an allen Auszubildenden vier von zehn beträgt. In den Rückläufen liegt dieser Anteil mit 13 von 30 geringfügig höher.

Der durchschnittliche Ausländeranteil bei den Neuabschlüssen in den Jahren 2008 bis 2011 beträgt im Datensystem Auszubildende des BIBB zwischen sechs und zwölf Personen, als durch-

schnittlicher Anteil ergibt daraus ein gutes Viertel. In den 30 Fragebögen finden sich 20 deutschstämmige Auszubildende und sieben ausländische Auszubildende, sodass der Anteil ausländischer Auszubildender hier in etwa der Quote im Gesamtbestand entspricht. Drei Auszubildende besitzen eine doppelte Staatsbürgerschaft.

Die absolute Zahl der Vertragslösungen beträgt im Jahr 2009 15 und im Jahr 2010 neun. Diese Werte finden keine Entsprechung in den Rückläufen, hier gibt es lediglich einen Fall einer Vertragslösung.

Im Hinblick auf den höchsten allgemeinbildenden Schulabschluss lässt sich erkennen, dass im Datensystem Auszubildende des BIBB der Anteil an Auszubildenden, welche über einen Hauptschulabschluss verfügen, am größten ist. Die zweitgrößte Gruppe stellen Auszubildende mit Realschulabschluss dar. Dieses Bild findet sich in den Rückläufen der Befragung in umgekehrter Form. Der Anteil derjenigen Auszubildenden, welche über einen Realschulabschluss (14 von 30 gegenüber 42 von 138) verfügen, übersteigt hier den Anteil derjenigen Auszubildenden, welche über einen Hauptschulabschluss verfügen (neun von 30 gegenüber 75 von 138). Ebenso liegt der Anteil an Auszubildenden, welche die Hoch-/Fachhochschulreife besitzen (fünf von 30 gegenüber 15 von 138) in den Rückläufen höher. Ein Auszubildender besitzt keinen Schulabschluss.

Aus dem Datensystem Auszubildende des BIBB sind Fälle einer vorherigen Berufsausbildung lediglich für die Jahre 2009 und 2011 erkennbar. Hier gibt es Einzelfälle, in denen eine nicht erfolgreich abgeschlossene duale Berufsausbildung zu verzeichnen ist. Die Angaben der 30 Auszubildenden weichen von diesen Daten erheblich ab. Hier geben 14 Auszubildende an, bereits eine andere Ausbildung begonnen zu haben.

Beim Alter der Auszubildenden zeigen sich im Datensystem Auszubildende des BIBB die höchsten Werte bei 19 Jahren und bei 21 Jahren, in den Rückläufen liegt der Schwerpunkt bei 20 Jahren bis 22 Jahren (siehe hierzu und in der Folge Tabelle 05). Der relativ hohe Anteil von Auszubildenden in einem Alter zwischen 24 und 39 Jahren findet sich auch in den Rückläufen. Die Abweichung der Altersangabe eines Auszubildenden von 40 Jahren oder älter gegenüber dem Datensystem Auszubildende des BIBB konnte im Rahmen der Untersuchung nicht aufgeklärt werden.

Alter	Angaben laut Datensystem Auszubildende von 2008 bis 2011	Angaben der befragten Auszubildenden
bis 16 Jahre	6	3
17 Jahre	12	1
18 Jahre	18	2
19 Jahre	30	3
20 Jahre	15	5
21 Jahre	18	4
22 Jahre	15	5
23 Jahre	6	---
24 Jahre bis 39 Jahre	15	4
40 Jahre und älter	---	1

Tabelle 5: Gegenüberstellung der Altersverteilung bei Neuabschlüssen bundesweit und in den Rückläufen

Die Rücklaufquote beträgt 22,9 % und ist für eine schriftlich-postalische Befragung zunächst recht typisch (vgl. Diekmann 2002). Gemessen am Zugang zu den Auszubildenden über die Berufsschulen, welche zum Zeitpunkt der Befragung mit den in Ausbildung befindlichen Jugendlichen unmittelbar in Kontakt standen, bleibt sie jedoch auch hier deutlich hinter den Erwartungen zurück. Für Aussagen hinsichtlich der Repräsentativität der Daten ist jedoch nicht die Rücklaufquote, sondern die Entsprechung in der Ausprägung bestimmter Merkmale zwischen Grundgesamtheit und den Rückläufen bestimmend.

Obwohl die Anzahl der Neuabschlüsse für die einzelnen Ausbildungsjahre in den Rückläufen nicht den Schwankungen im Datensystem Auszubildende des BIBB entspricht, liegen Angaben für alle Ausbildungsjahrgänge vor, die relativ gleichmäßig über die einzelnen Jahre verteilt sind. Somit haben sich einerseits Personen an der Befragung beteiligt, deren Ausbildung bereits abgeschlossen ist und die erste Schritte im Beschäftigungssystem unternommen haben, andererseits finden sich aber auch Personen, die sich noch in der Ausbildung befinden. Eine hohe Entsprechung zeigt sich beim Geschlechterverhältnis und dem Anteil ausländischer Auszubildender. Bezüglich des höchsten allgemeinbildenden Schulabschlusses ist eine leichte Verschiebung zu höheren Schulabschlüssen erkennbar. Eine derartige Verschiebung ist am deutlichsten bei den Vertragslösungen auszumachen, bei denen unter den Rückläufen nur eine Vertragslösung zu finden ist. Ebenfalls erhebliche Abweichungen finden sich bei den Angaben zu einer vorherigen Berufsausbildung. Der Altersschwerpunkt ist bei den Rückläufen leicht nach oben verschoben, der Anteil von Auszubildenden zwischen 24 und 39 Jahren spiegelt sich in den Rückläufen wider.

4.5 Teilnehmende Beobachtung in Abschluss-/Gesellenprüfungen

Ergänzend zu den Befragungen durch Interviews und Fragebögen erfolgten zudem zwei teilnehmende Beobachtungen in Abschluss-/Gesellenprüfungen im Sommer 2012, die von der HWK zu Köln und der HWK Mannheim durchgeführt wurden. Ausgewählt wurden diese Standorte, da an der HWK zu Köln alle Auszubildenden aus Nordrhein-Westfalen und an der HWK Mannheim alle Auszubildenden aus Baden-Württemberg und benachbarten Ländern geprüft werden. Am Rande der Abschluss-/Gesellenprüfungen bestand zudem die Gelegenheit zur Befragung der Prüfungsausschussmitglieder.

4.6 Fazit

Die Untersuchungsergebnisse stützen sich auf Angaben von Ausbildungsbetrieben, Auszubildenden, Personen zuständiger Stellen, Lehrkräften an Berufsschulen sowie Mitgliedern von Prüfungsausschüssen, also aller an der Umsetzung der Erprobungsverordnung beteiligten Akteursgruppen.

Während die leitfadengestützten Interviews einen vertieften Einblick in Aufbau und Struktur des Erprobungsberufes aus Sicht der Befragten ermöglichen, ist bei den Ausführungen in Kapitel 6 zu berücksichtigen, dass die aus den Fragebögen gewonnenen Ergebnisse nur mit Einschränkungen auf die Gesamtheit der Ausbildungsbetriebe und Auszubildenden übertragen werden können. Obgleich erkennbar ist, dass diejenigen Auszubildenden, die sich an der Befragung beteiligt haben, über einen höheren allgemeinbildenden Schulabschluss als die Grundgesamtheit aller Auszubildenden verfügen und weniger häufig die Ausbildung abgebrochen haben, also eher positive Erfahrungen über den Ausbildungsberuf gemacht haben, weisen die erhobenen Daten der Auszubildenden jedoch einige Ähnlichkeiten mit den Angaben des Datensystems Auszubildende des BIBB auf. Bei den Ausbildungsbetrieben liegen kaum Referenzdaten vor,

anhand derer ein weiterführender Vergleich vorgenommen werden könnte. Die Gruppe der Lehrkräfte an Berufsschulen und Mitglieder in Prüfungsausschüssen wurde vor allem im Kontext der Beschulung von Fachklassen als inhaltlich zielführendster Fall der Beschulung befragt. Unterrepräsentiert sind hier diejenigen Lehrkräfte an Berufsschulen und Mitglieder in Prüfungsausschüssen, die im Kontext der Beschulung gemeinsam mit Auszubildenden anderer anerkannter Ausbildungsberufe aktiv sind.

Unter dem Strich bleibt festzuhalten, dass die aus der schriftlichen Befragung von Ausbildungsbetrieben und Auszubildenden gewonnenen Daten im Hinblick auf verallgemeinerbare Aussagen geeignet sind, Tendenzen zu identifizieren und Schlussfolgerungen über entstandene Strukturen, bisherige Entwicklungen sowie Schwachstellen der zu erprobenden Verordnung zu ziehen.

5. Ergebnisse

Im Folgenden werden die Ergebnisse in zwölf Kategorien dargestellt, die aus den Kategorien und Forschungsfragen der Projektbeschreibung gebildet wurden.

5.1 Verordnungstext, Ausbildungsrahmenplan und Rahmenlehrplan

5.1.1 Berufsbezeichnung

Die Berufsbezeichnung Speiseeishersteller/-in spiegelt nach Ansicht der überwiegenden Zahl der Befragten aller Akteursgruppen die Berufstätigkeit angemessen wider. So teilen 19 von 26 Ausbildungsbetrieben sowie 20 von 25 Auszubildenden diese Einschätzung; in den mit den Kammervertretern und Kammervorteilerinnen geführten Interviews findet sich diese Sichtweise ebenfalls in der überwiegenden Zahl der Fälle.

Fünf von 25 Auszubildenden halten die Berufsbezeichnungen für unangemessen und begründen dies damit, dass sie überwiegend im Service und Verkauf tätig waren (siehe hierzu auch Kapitel 6.4.3). Die Bedeutung von Service und Verkauf wird auch von den Ausbildungsbetrieben als Grund für die Unangemessenheit genannt; fünf von sieben Betrieben weisen hier darauf hin, dass die Bezeichnung nur einen Teil des gesamten beruflichen Spektrums an Tätigkeiten erfasse. Einige Prüfungsausschussmitglieder weisen zudem darauf hin, dass die Bezeichnung insoweit in die Irre führe, als außenstehende Personen die Entwicklung neuer Eissorten in einem Labor verstehen würden. Konkrete Vorschläge für eine alternative Berufsbezeichnung wie etwa Eis-Konditor/-in, Eis-Gastronom/-in, Gelataio/-a, Gelatiere/-a oder Speiseeisgastro- nom/-in finden sich nur vereinzelt. Aufgrund der fehlenden begrifflichen Tradition der Berufsbezeichnung wird darüber hinaus von einer Person einer zuständigen Stelle darauf aufmerksam gemacht, dass die Abgrenzung zwischen handwerklicher und industrieller Eisherstellung aus der Bezeichnung nicht unmittelbar ersichtlich sei. In Verbindung mit einer eher technischen Konnotation könne dies insbesondere im Zuständigkeitsbereich der IHKn eine industrielle Eisproduktion nahelegen. Hier wird der Zusatz *handwerklicher Speiseeishersteller/handwerkliche Speiseeisherstellerin* als Möglichkeit zur Abhilfe benannt. Vor dem Hintergrund dieser Abgrenzungsproblematik ist auch auf die bisherigen Ergebnisse der Sozialpartnergespräche für eine mögliche Neuordnung des anerkannten Ausbildungsberufes Fachkraft für Süßwarentechnik mit Stand vom 27. März 2012 hinzuweisen, bei der ein Einsatzgebiet mit der Bezeichnung Speiseeis vorgeschlagen wurde. Darüber hinaus findet sich eine weitere Parallele in der Abschlussbezeichnung der Fortbildungsprüfungsregelung der HWK Rhein-Main (siehe hierzu Kapitel 6.12.1) zum Abschluss Geprüfter Speiseeishersteller/Geprüfte Speiseeisherstellerin.

Die Berufsbezeichnung Speiseeishersteller/-in ist grundsätzlich angemessen, es finden sich aber auch Hinweise darauf, dass die Bezeichnung im Hinblick auf die industrielle Herstellung von Speiseeis oder die Entwicklung neuer Eissorten in die Irre führen kann.

5.1.2 Ausbildungsdauer

Die Ausbildungsdauer wird nach Ansicht der überwiegenden Zahl der Befragten – die Gruppe der Auszubildenden wurde hierzu nicht befragt, da eine Gesamtbeurteilung der Ausbildungsdauer aus der laufenden Ausbildung heraus nur schwer einschätzbar ist – ebenfalls als angemessen eingestuft. Diese Sicht findet sich vor allem bei den befragten Kammervertretern und Kammervertreterinnen. Aus den verwertbaren Rückläufen der Ausbildungsbetriebe ist zu entnehmen, dass 18 von 24, also drei Viertel, der Ausbildungsbetriebe die Ausbildungsdauer ebenfalls für angemessen halten.

Diejenigen sechs Ausbildungsbetriebe, welche die Ausbildungsdauer von zwei Jahren für unangemessen halten, plädieren für eine längere Ausbildungszeit. Als Begründungen werden unter anderem zu umfangreiche Lernziele sowie ein insgesamt zu geringer Praxisanteil, insbesondere für die Eisherstellung, genannt.

Die Ausbildungsdauer von zwei Jahren ist grundsätzlich angemessen.

5.1.3 Ausbildungsberufsbild

Die einzelnen Positionen des Ausbildungsberufsbildes werden von allen Akteursgruppen als grundsätzlich relevant für diesen Beruf angesehen.

Aus den meisten Interviews mit Personen der zuständigen Stellen ergeben sich Hinweise darauf, dass die Berufsbildpositionen 4 „Herstellen und Weiterverarbeiten von Massen“ und 5 „Herstellen von kleinen Gerichten“ im Abschnitt A Probleme bei der Umsetzung des Ausbildungsrahmenplans aufwerfen.

Bestätigt werden diese Hinweise durch die Befragung der Ausbildungsbetriebe. Diese beiden Berufsbildpositionen sind unter allen Berufsbildpositionen am schwierigsten umzusetzen (siehe Abbildung 12). Hier zeigt sich zudem eine Abstufung. Das „Herstellen von kleinen Gerichten“ wird dabei in weniger als der Hälfte, das „Herstellen und Weiterverarbeiten von Massen“ in mehr als der Hälfte der 24 bis 26 verwertbaren Antworten zur Frage 20 im Fragebogen für Ausbildungsbetriebe als „sehr leicht“ oder „eher leicht“ umsetzbar eingestuft. Ein tendenziell umgekehrtes Bild zeigt sich in den Interviews mit den Personen der zuständigen Stellen. Hier wird angegeben, dass die Berufsbildposition 4 schwieriger umzusetzen sei als die Berufsbildposition 5. Konkret angemerkt wird beispielsweise, dass als Produkte lediglich Paninis, die jedoch nicht als klassisches Konditoreierzeugnis gelten, oder Waffeln hergestellt und Torten häufig als Fertigprodukte gekauft würden. Einfacher stelle sich die Umsetzung in Ausbildungsbetrieben dar, in denen ein Eiscafé gemeinsam mit einer Konditorei oder einer Pizzeria betrieben wird (siehe hierzu auch Kapitel 6.2.2).

Bei den „sehr leicht“ oder „leicht“ umzusetzenden Berufsbildpositionen handelt es sich aus Sicht der Ausbildungsbetriebe um die Berufsbildpositionen „Umgang mit Kunden, Service und Verkauf“ und „Herstellen von Speiseeis“ (siehe Abbildung 7).

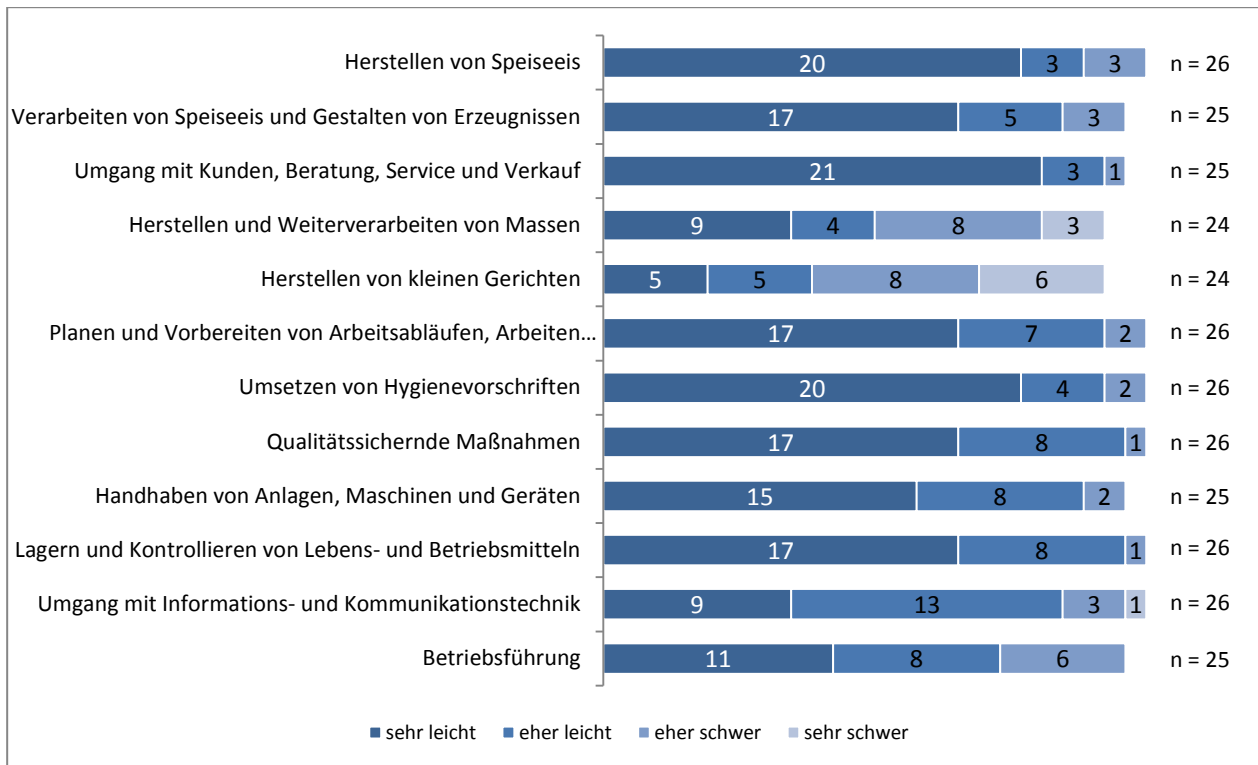


Abbildung 7: Umsetzbarkeit der Berufsbildpositionen aus Sicht der Ausbildungsbetriebe

Das Ausbildungsberufsbild ist grundsätzlich angemessen. Der Befund, dass die Umsetzung der Berufsbildpositionen 4 und 5 im Abschnitt A des Ausbildungsberufsbildes Schwierigkeiten in der Umsetzung mit sich bringen, ist nicht überraschend und war bereits bei der Entwicklung der Erprobungsverordnung abzusehen.

5.1.4 Ausbildungsrahmenplan

Aus Sicht der Personen der zuständigen Stellen ist die sachliche und zeitliche Gliederung des Ausbildungsrahmenplans durchgehend angemessen. Die sachliche Gliederung wird von den befragten Ausbildungsbetrieben ebenfalls überwiegend als angemessen betrachtet. 23 von 24 Ausbildungsbetrieben geben an, dass keinerlei Inhalte fehlen, und 17 von 22 Ausbildungsbetrieben geben an, dass keinerlei Inhalte gestrichen werden sollten. Fünf Ausbildungsbetriebe, welche die Ansicht vertreten, dass Inhalte gestrichen werden könnten, beziehen dies ausnahmslos auf das „Herstellen kleiner Gerichte und Massen“. Die befragten Ausbildungsbetriebe bewerten auch die vorgegebenen zeitlichen Richtwerte überwiegend als angemessen. So halten 20 von 23 Ausbildungsbetrieben die Aufteilung der Ausbildungsinhalte auf die beiden Ausbildungsjahre für geeignet. Zudem sprechen sich 22 von 23 Ausbildungsbetrieben gegen eine Reduzierung des zeitlichen Umfangs der Lernziele aus. 18 von 23 Ausbildungsbetrieben sprechen sich gegen eine Ausweitung des zeitlichen Umfangs aus (siehe hierzu auch Kapitel 6.1.2). Lediglich fünf Ausbildungsbetriebe vertreten die Auffassung, dass die zeitlichen Richtwerte zu gering angesetzt sind. Als auszubauende Bereiche werden Eisherstellung, Bilanzierung von Rezepturen, Hygiene, Herstellen von kleinen Gerichten sowie Waren-einkauf und betriebswirtschaftliches Handeln benannt.

Im Hinblick auf eine sachgerechte und für die Betriebe adäquate Formulierung der Lernziele ergeben sich aus der Befragung der Personen der zuständigen Stellen keinerlei Hinweise auf erforderliche Veränderungen der bestehenden Formulierungen im Ausbildungsrahmenplan. Dies lässt sich indirekt auch aus den Angaben der Ausbildungsbetriebe zur sachlichen Gliederung des Ausbildungsrahmenplans schließen.

Insgesamt ist die sachliche und zeitliche Gliederung des Ausbildungsrahmenplans angemessen, die Formulierungen der Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten sind sachgerecht und für die Betriebe adäquat.

5.1.5 Rahmenlehrplan

Von den befragten Lehrkräften der berufsbildenden Schulen sowie der KMK werden keine Defizite bei den Inhalten des Rahmenlehrplans benannt. Sie entsprächen der betrieblichen Vielfalt. Probleme entstünden vielmehr aus der zu geringen Anzahl von Schülern und Schülerinnen oder aus der gemeinsamen Beschulung mit Auszubildenden anderer anerkannter Ausbildungsberufe (siehe hierzu Kapitel 6.6).

Der Rahmenlehrplan ist angemessen.

5.1.6 Fazit

Struktur und Aufbau des Berufes, das heißt Berufsbezeichnung, Ausbildungsdauer, Ausbildungsberufsbild, sachliche und zeitliche Gliederung des Ausbildungsrahmenplans sowie die Formulierung der Lernziele im Ausbildungsrahmenplan und der Rahmenlehrplan sind grundsätzlich angemessen. Probleme bereitet die betriebliche Umsetzung der Berufsbildpositionen 4 „Herstellen und Weiterverarbeiten von Massen“ und 5 „Herstellen von kleinen Gerichten“ im Abschnitt A des Ausbildungsrahmenplans. Als Ausbildungsinhalte werden diese Berufsbildpositionen jedoch nicht grundsätzlich infrage gestellt.

5.2

Die Analyse ergab, dass neben dem Begriff Eiscafé in Dokumenten und in Interviews die Begriffe Eisdiele und Eisgaststätte verwendet werden. Im Folgenden wird der Begriff Eiscafé für Betriebe verwendet, welche Speiseeis und Speiseeiserzeugnisse als Hauptprodukt vertreiben und steht als Synonym für die Begriffe Eisdiele und Eisgaststätte.

Die Verteilung der Ausbildungsbetriebe auf die Bundesländer wurde bereits in Tabelle 3 gezeigt (siehe Kapitel 5.3).

5.2.1 Ausbildungsbetriebsquote

Aus der im Projektantrag für den Koordinierungsausschuss von Bund und Ländern (siehe Kapitel 3) angegebenen Zahl von rund 3.300 Betrieben, welche selber Speiseeis herstellen, lässt sich anhand der Anzahl der Auszubildenden eine jährliche Ausbildungsbetriebsquote errechnen. Hierbei ist jedoch zu berücksichtigen, dass diese Quote aufgrund der Ausbildung mehrerer Auszubildender in einem Betrieb tatsächlich geringer ausfallen muss. So finden sich im Zuständigkeitsbereich des Handwerks⁸ im Jahr 2008 19 Ausbildungsbetriebe für 20 Auszubildende, im

⁸ <http://www.zdh-statistik.de/application/index.php?mID=3&cID=36> - siehe dort unter „Lehrlingsbestand“ für das jeweilige Jahr (abgerufen am 06.12.2012).

Jahr 2009 32 Ausbildungsbetriebe für 37 Auszubildende, im Jahr 2010 27 Ausbildungsbetriebe für 35 Auszubildende und im Jahr 2011 21 Ausbildungsbetriebe für 27 Auszubildende. Für den Bereich IHK liegen keine Daten zur Zahl der Ausbildungsbetriebe vor.

Gemäß Angaben zum Gesamtbestand der Auszubildenden gemäß Datensystem Auszubildende des BIBB beträgt die Ausbildungsbetriebsquote näherungsweise

im Jahr 2009 2,1 Prozent (69 Ausbildungsverhältnisse bei 3.300 Betrieben),
im Jahr 2010 1,8 Prozent (60 Ausbildungsverhältnisse bei 3.300 Betrieben) und
im Jahr 2011 1,6 Prozent (54 Ausbildungsverhältnisse bei 3.300 Betrieben).

5.2.2 Art und Lage

In den Interviews mit Personen der zuständigen Stellen hat sich gezeigt, dass es sich bei den Ausbildungsbetrieben nicht ausschließlich um reine Eiscafés handelt. Daher wurden Eiscafés mit mobilem Eisverkauf, Konditoreien mit Eisverkauf, Pizzerien bzw. Restaurants mit Eisverkauf sowie sonstige Gaststätten mit Eisverkauf als Antwortmöglichkeiten zur Frage 5 in den Fragebogen für Ausbildungsbetriebe aufgenommen. Ein besonders exponiertes Beispiel hierfür ist eine deutsche Schaustellerfamilie, die seit dem Ende des 19. Jahrhunderts Speiseeis herstellt und dieses ausschließlich in mehreren mobilen Eisständen auf Jahrmärkten und im ländlichen Raum verkauft.

Diese Differenzierung spiegelt sich jedoch kaum in den 23 Rückläufen wider. 21 dieser 23 Betriebe geben „Eiscafé“ und lediglich 2 Betriebe „Eiscafé mit mobilem Eisverkauf“ an. In einem weiteren nicht eindeutig beantworteten Fragebogen, der daher nicht in den Rücklauf aufgenommen wurde, wurde zudem „Konditorei mit Eisverkauf“ angegeben.

Zur Frage der Lage des Betriebes gaben 15 von 25 Ausbildungsbetrieben an, dass der Betrieb in einer Kleinstadt (unter 300.000 Einwohnern) ansässig sei. Jeweils vier Betriebe finden sich im ländlichen Bereich und außerhalb des Zentrums einer Großstadt, zwei Betriebe im Zentrum einer Großstadt.

Im Zuge eines sich allmählich vollziehenden Generationswechsels bei den italienisch geführten Betrieben sei, so UNITEIS, mittlerweile zu beobachten, dass Familientraditionen⁹ häufig nicht fortgeführt werden. Betriebe würden immer häufiger von einem Familienbetrieb in eine GbR oder eine GmbH umgewandelt. Die Personalstruktur verändere sich dahingehend, dass es einen wachsenden Anteil fremden Personals gebe. Hier zeige sich immer wieder das Phänomen, dass die Ehefrauen der Eisdielenbesitzer sich stark für den Familienbetrieb eingesetzt haben, im Ruhestand jedoch nur über eine geringe Rente verfügten.

Die von den zuständigen Stellen recht ausdifferenzierte Angabe zu unterschiedlichen Betriebsarten spiegelt sich in den Angaben der Ausbildungsbetriebe kaum wider. Davon ausgehend kann angenommen werden, dass es sich in der weitaus größten Zahl der Ausbildungsbetriebe um reine Eiscafés handelt. Diese finden sich vor allem in kleinstädtischen Lagen.

⁹ Zur Geschichte der Eisherstellung, der Entwicklung von Eismaschinen und der Tradition von Eiscafés in Deutschland siehe http://www.UNITEIS.com/page_de/Handwerklich_hergestellte_Speiseeis.htm (abgerufen am 06.12.2012).

5.2.3 Größe

Zur Größe der Betriebe, gemessen an der Anzahl der Beschäftigten, gibt es 23 verwertbare Angaben von Ausbildungsbetrieben (siehe Tabelle 06). Erkennbar ist, dass es sich im Wesentlichen um Betriebe mit bis zu zehn Beschäftigten handelt. Diese Einschätzung deckt sich mit den Angaben der Personen der zuständigen Stellen. Ein geringerer Teil der Ausbildungsbetriebe weist eine Größe von elf bis 20 Beschäftigten auf.

Anzahl Beschäftigte	Anzahl Ausbildungsbetriebe
1	---
2	---
3	---
4	4
5	2
6	2
7	1
8	2
9	1
10	1
11 - 15	3
16 - 20	2
>20	---

Tabelle 6: Anzahl der Beschäftigten in den Ausbildungsbetrieben

Betrachtet man den Zusammenhang zwischen Betriebsgröße und Anzahl der beschäftigten Fachkräfte sowie un- bzw. angeleiteten Aushilfskräfte (siehe Tabelle 07), so lässt sich in der Tendenz erkennen, dass Fachkräfte häufiger als Aushilfskräfte in Vollzeit beschäftigt sind. Zu erkennen ist auch, dass der Anteil der Aushilfskräfte mit der Betriebsgröße, insbesondere bei Betrieben mit mehr als zehn Beschäftigten, deutlich zunimmt.

Betriebsgröße (Anzahl Beschäftigter)	davon Fachkräfte		davon Aushilfskräfte	
	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit
4	1	-	-	3
	1	3	-	-
	2	-	-	2
	4	-	-	-
5	2	-	3	-
	3	2	-	-
6	2	-	4	-
	3	3	-	-
7	4	1	-	2
8	5	-	-	3
	6	-	-	2
9	1	-	8	-
	4	-	-	5
10	5	-	5	-
12	1	-	-	11
	3	1	8	-
15	2	1	1	11
19	1	-	-	18
20	-	2	-	18

Tabelle 7: Betriebsgröße und Anzahl von Fach-/Aushilfskräften in Vollzeit und Teilzeit

Bei der Frage nach der Anzahl der Betriebsstätten zeigt sich, dass 18 von 26 Ausbildungsbetrieben über eine Betriebsstätte verfügen. Sechs Ausbildungsbetriebe verfügen über zwei bzw. drei Betriebsstätten. Mit neun bzw. 19 Betriebsstätten stellten zwei Ausbildungsbetriebe Ausreißer dar.

Bei den Ausbildungsbetrieben handelt es sich vor allem um Betriebe mit bis zu zehn Beschäftigten. Mit der Größe des Betriebes nimmt vor allem die Zahl der Fachkräfte in Vollzeit zu. Ab einer Betriebsgröße von neun Beschäftigten steigt die Zahl der Aushilfskräfte überproportional an.

5.2.4 Kammerzugehörigkeit und Mitgliedschaft in Berufsverbänden

Aus dem Datensystem Auszubildende des BIBB und den Angaben von DIHK und ZDH lässt sich hinsichtlich der Verteilung auf die Kammerorganisationen über die Zahl der Neuabschlüsse von Auszubildenden eine ungefähre Größenordnung entnehmen. Da einzelne Betriebe kontinuierlich ausbilden (siehe hierzu Kapitel 6.4.1), müssen die tatsächlichen Zahlen geringer ausfallen. Es zeigt sich, dass in den Jahren 2008 und 2009 die meisten Auszubildenden in der Zuständigkeit des Handwerks angesiedelt waren und sich die Zahl nach einem Einbruch im Jahr 2010 im Jahr 2011 leicht über der Zahl der Auszubildenden in der Zuständigkeit von Industrie und Handel bewegt (siehe Tabelle 8).

Erhebungszeitpunkt	2008		2009		2010		2011	
	HWK	IHK	HWK	IHK	HWK	IHK	HWK	IHK
Neuabschlüsse 30.09.	21	15	24	15	12	15	18	15
Neuabschlüsse 31.12.	20	15	21	16	12	15	17	15

Tabelle 8: Kammerzuständigkeit bei Neuabschlüssen zum 30.09. (Quelle: Datensystem Auszubildende des BIBB) und 31.12. (Quelle: kammereigene Angaben)

Aus den Interviews mit den Personen der zuständigen Stellen ist zu entnehmen, dass es vereinzelte Fälle von Weiterleitungen allgemeiner Anfragen und konkreter Interessensbekundungen, welche an den Bereich Industrie und Handel gerichtet waren, an den Bereich Handwerk gibt. Ein Informationsaustausch und eine gemeinsame Öffentlichkeitsarbeit zwischen beiden Kammerorganisationen wird für die Anfangszeit der Einführung des Berufes vereinzelt berichtet. Immer wieder angesprochen wird auch eine gewisse Problematik bei der Zuordnung eines auszubildenden Betriebes zu einer Kammerorganisation. Zwar handele es sich grundsätzlich um einen Beruf mit hohem handwerklichen Anteil, so ein Hinweis, bei der Anmeldung von Cafés werde jedoch die jeweilige IHK vom Gewerbeaufsichtsamt informiert.

Bezüglich der Zugehörigkeit zu einem Berufsverband ergab die Befragung, dass 13 von insgesamt 25 Ausbildungsbetrieben keinem Berufsverband angehören. Zwölf Betriebe gehören einem Berufsverband an. Davon sieben UNITEIS, drei der DEHOGA und zwei der Gewerkschaft NGG, so die Angaben.

Während in der ersten Zeit nach Einführung des Erprobungsberufes Ausbildungsbetriebe etwas häufiger in der Zuständigkeit des Handwerks angesiedelt waren, haben sich die Zahlen von Handwerk und Industrie und Handel mittlerweile angenähert. Etwa die Hälfte derjenigen Ausbildungsbetriebe, die an der Befragung teilgenommen haben, gibt an, keinem Berufsverband anzugehören. Die Zahl der antwortenden Ausbildungsbetriebe, welche UNITEIS angehören, beläuft sich auf sieben Betriebe.

5.2.5 Familienzugehörigkeit der Auszubildenden

Die Analyse der Familienzugehörigkeit der Auszubildenden zeigte, dass die Auszubildenden in sieben von 24 Ausbildungsbetrieben aus der eigenen Familie stammen. In neun Betrieben kommen die Auszubildenden aus dem Freundes- oder Bekanntenkreis. Dieses Muster findet sich auch im Hinblick auf die Art und Weise, wie Auszubildende auf den Beruf aufmerksam werden und einen Ausbildungsplatz finden (siehe hierzu auch Kapitel 6.9). Sofern Auszubildende die italienische Nationalität besitzen, werden sie vor allem im elterlichen Betrieb ausgebildet.

Hinsichtlich des Zugangs der Auszubildenden zur Ausbildung und dem Ausbildungsbetrieb lässt sich ein relativ hoher Grad an bestehender sozialer Bindung zwischen dem Ausbildungsbetrieb und den Auszubildenden im familiären oder sozialen Umfeld erkennen.

5.2.6 Fazit

Die ermittelten Daten lassen erkennen, dass die Ausbildungsbetriebsquote sehr niedrig ausfällt. Ausbildungsbetriebe sind in der Regel reine Eiscafés, die sich vielfach in kleinstädtischen Lagen befinden. Dabei handelt es sich vor allem um Betriebe mit bis zu zehn Beschäftigten. Der Anteil der Fachkräfte nimmt mit der Betriebsgröße tendenziell zu, die ab einer Beschäftigtenzahl von neun in erheblichem Maße durch Aushilfskräfte unterstützt werden. Die Kammerzuständigkeiten für die Ausbildungsbetriebe sind circa gleich auf Handwerk sowie Industrie und Handel verteilt. Die Mitgliedschaft im Berufsverband UNITEIS umfasst – nach Angaben des Verbandes – etwa die Hälfte aller Speiseeis herstellenden Betriebe, wobei die Beteiligung der Verbandsmitglieder an der Befragung mit sieben Betrieben relativ gering ausfällt. Auffällig ist der relativ hohe Grad an bestehender sozialer Bindung zwischen dem Ausbildungsbetrieb und den Auszubildenden im familiären oder sozialen Umfeld.

5.3 Auszubildende

Zur Beantwortung der hierunter gefassten Forschungsfragen dient das Datensystem Auszubildende des BIBB für die Jahre 2008 bis 2011 sowie die Rückläufe aus der Befragung der Auszubildenden.

5.3.1 Neuabschlüsse

Die Zahl der Neuabschlüsse im jeweiligen Kalenderjahr schwankt zwischen 39 im Jahr 2010, 30¹⁰ im Jahr 2011 und 33 im Jahr 2012 (siehe Abbildung 08). Der Gesamtbestand an Auszubildenden verringerte sich von 69 Auszubildenden im Jahr 2009 über 60 im Jahr 2010 auf 54 im Jahr 2011. Die Zahl der Ausbildungsverhältnisse im Bereich Industrie und Handel bleibt mit 15 in allen vier Jahren gleich. Im Unterschied dazu zeigt sich im Bereich Handwerk zunächst ein leichter Anstieg von 2008 bis 2009 von 21 auf 24 Ausbildungsverhältnisse. Mit nur noch zwölf Ausbildungsverhältnissen ist 2010 ein deutlicher Einbruch um die Hälfte des Vorjahreswertes erkennbar, der 2011 auf 18 ansteigt.

¹⁰ Die Angabe von 30 Auszubildenden entstammt dem Datensystem Auszubildende des BIBB für das Jahr 2010, in dem Neuabschlüsse für den Bereich Handwerk sowie Industrie und Handel zusammengefasst sind. Betrachtet man die Anzahl der Neuabschlüsse getrennt nach Handwerk sowie Industrie und Handel, so beträgt die Summe abweichend davon 27 Neuabschlüsse, die sich aus 12 Neuabschlüssen für den Bereich des Handwerks und 15 Neuabschlüssen für den Bereich Industrie und Handel zusammensetzen.

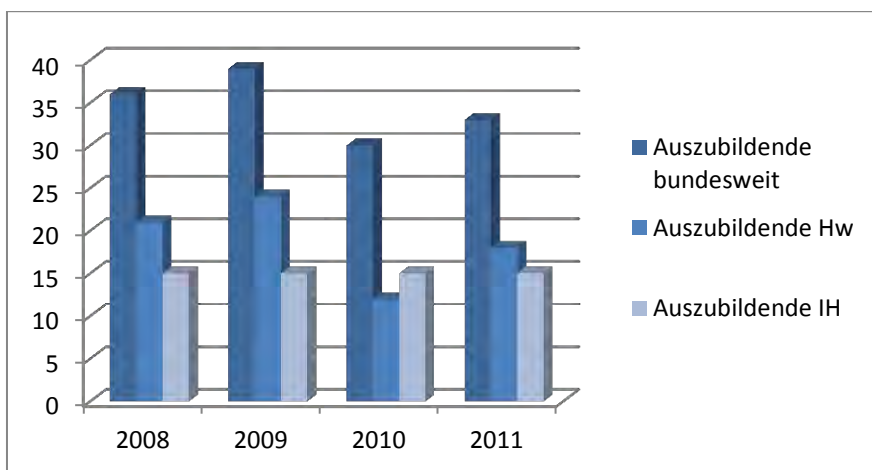


Abbildung 8: Entwicklung der Ausbildungsverhältnisse von 2008 bis 2011 (Quelle: Datensystem Auszubildende des BIBB)

Seit Inkrafttreten der Erprobungsverordnung bewegt sich die Zahl der Neuabschlüsse zwischen 30 und 39, wobei der Wert im dritten Jahr nach Einführung des Erprobungsberufes am niedrigsten ausfällt.

5.3.2 Regionale Verteilung

Die regionale Verteilung der Neuabschlüsse auf Bundesländer im Datensystem Auszubildende des BIBB (siehe Tabelle 09) lässt erkennen, dass die meisten Neuabschlüsse auf Nordrhein-Westfalen und Baden-Württemberg, gefolgt von Bayern und Rheinland-Pfalz entfallen. Berlin, Bremen, Hamburg, Hessen, Niedersachsen und Schleswig-Holstein weisen die geringsten Zahlen auf. In den neuen Bundesländern ist außer in Ost-Berlin, das gemeinsam mit West-Berlin als Berlin erfasst wird, und Brandenburg im Jahr 2011 sowie im Saarland kein Neuabschluss zu verzeichnen. Dies ist darauf zurückzuführen, dass es in den neuen Ländern vor der Wende keine traditionellen italienischen Eisdiele gab, ebenso gab es in West-Berlin bis zur Wende nur wenige Eisdiele, da der Weg durch und die Lage in der damaligen DDR als unsicher galten.

Bundesland	2008	2009	2010	2011
Baden-Württemberg	9	15	12	15
Bayern	6	9	6	6
Berlin	-	3	6	3
Brandenburg	-	-	-	3
Bremen	3	3	-	3
Hamburg	-	-	3	3
Hessen	-	3	3	-
Mecklenburg-Vorpommern	-	-	-	-
Niedersachsen	-	3	3	3
Nordrhein-Westfalen	12	21	18	12
Rheinland-Pfalz	3	6	6	3
Saarland	-	-	-	-
Sachsen	-	-	-	-
Sachsen-Anhalt	-	-	-	-
Schleswig-Holstein	-	3	3	-
Thüringen	-	-	-	-

Tabelle 9: Verteilung der Neuabschlüsse 2008 bis 2011 auf Bundesländer (Quelle: Datensystem Auszubildende des BIBB)

Abweichend davon finden sich im Lehrlingsbestand des Handwerks¹¹ eine Angabe Thüringen, die möglicherweise aufgrund einer vorzeitigen Vertragslösung in den Angaben des Statistischen Bundesamtes nicht mehr aufgeführt wird, sowie in den Rückläufen der Fragebögen zwei Ausbildungsbetriebe in Sachsen. 2011 wurde zudem ein Ausbildungsverhältnis in Brandenburg gemeldet.

In der regionalen Verteilung lassen sich Ausbildungsschwerpunkte in den Bundesländern Nordrhein-Westfalen und Baden-Württemberg erkennen. Diese Schwerpunkte sind auch bei der Verteilung der Ausbildungsbetriebe erkennbar. Die Länderschwerpunkte sind vermutlich darauf zurückzuführen, dass Ausbildungsplätze vor allem in den Ballungszentren Rhein-Ruhr, Rhein-Neckar und Stuttgart angeboten werden.

Die Ausbildung zum Speiseeishersteller/zur Speiseeisherstellerin hat sich von 2008 bis 2010, wenngleich auf sehr niedrigem Niveau, in den alten Bundesländern ausgebreitet. Haben sich die Auszubildenden 2008 auf fünf der elf alten Bundesländer konzentriert, so sind es 2010 bereits neun Bundesländer. Während im Datensystem Auszubildende des BIBB bis 2010 kein Ausbildungsverhältnis für die neuen Bundesländer angegeben wird, finden sich im Lehrlingsbestand des Handwerks eine Angabe für Thüringen sowie unter den Rückläufen der Ausbildungsbetriebe zwei in Sachsen angesiedelte Betriebe. 2011 findet sich erstmalig eine Angabe für Brandenburg.

5.3.3 Migrationshintergrund

„Als ausländische Auszubildende gelten alle Auszubildenden ohne deutsche Staatsangehörigkeit“ (Uhly/Gericke 2011, S. 9). Aus dem Datensystem Auszubildende des BIBB ist zu entnehmen, dass der Anteil an ausländischen Auszubildenden schwankt. So entfallen

im Jahr 2008 von 36 Neuabschlüssen 12 auf ausländische Auszubildende,
im Jahr 2009 von 39 Neuabschlüssen 6 auf ausländische Auszubildende,
im Jahr 2010 von 30 Neuabschlüssen 9 auf ausländische Auszubildende und
im Jahr 2011 von 33 Neuabschlüssen 12 auf ausländische Auszubildende.

Im Gesamtbestand entfallen

im Jahr 2008 von 36 Auszubildenden 12 auf ausländische Auszubildende,
im Jahr 2009 von 69 Auszubildenden 12 auf ausländische Auszubildende,
im Jahr 2010 von 60 Auszubildenden 12 auf ausländische Auszubildende und
im Jahr 2011 von 54 Auszubildenden 18 auf ausländische Auszubildende.

Daraus ergibt sich ein durchschnittlicher Anteil von ausländischen Auszubildenden von gut einem Viertel.

Für den Zuständigkeitsbereich des Handwerks liegen darüber hinaus Angaben über „Ausländische Auszubildende nach Ausbildungsberufen und Staatsangehörigkeit“¹² vor. Hier entfallen

insgesamt im Jahr 2009 von 37 Auszubildenden sieben auf ausländische Auszubildende,
im Jahr 2010 von 35 Auszubildenden sieben auf ausländische Auszubildende und
im Jahr 2011 von 27 Auszubildenden elf auf ausländische Auszubildende.

¹¹ http://www.zdh-statistik.de/application/stat_det.php?LID=1&ID=MDEwNTY=&cID=00235 (abgerufen am 06.12.2012).

¹² http://www.zdh-statistik.de/application/stat_det.php?LID=1&ID=MDIyNDM=&cID=00397 (abgerufen am 06.12.2012).

Während der Anteil ausländischer Auszubildender im Handwerk in den Jahren 2009 und 2010 unter dem Anteil an allen Auszubildenden liegt, erhöht er sich im Jahr 2011 deutlich. Im Hinblick auf die Anzahl Jugendlicher mit italienischem Migrationshintergrund ist zudem erkennbar, dass sich die Anzahl im Jahr 2011 sprunghaft erhöht. Waren im Jahr 2009 einer von sieben Jugendlichen und im Jahr 2010 drei von sieben Jugendlichen italienischer Herkunft, so waren es im Jahr 2011 neun von elf Jugendlichen.

Der Anteil von gut einem Viertel ausländischer Auszubildender findet sich in etwas abgeschwächter Form auch in den Rückläufen der Befragung wieder. Von 30 Auszubildenden haben hier 20 die deutsche, drei eine doppelte und sieben eine andere Staatsbürgerschaft. Betrachtet man die Herkunftsländer der ausländischen Auszubildenden, so sind hier am häufigsten italienische Auszubildende anzutreffen (N = 3). In allen übrigen Fällen finden sich jeweils einmalig Nennungen für guatemaltekisch, indisch, serbisch und türkisch. Als doppelte Staatsbürgerschaften werden deutsch-italienisch (N = 2) und deutsch-russisch (N = 1) angegeben.

Einige Personen der zuständigen Stellen haben darauf hingewiesen, dass Jugendliche teilweise als Auszubildende mit deutscher Staatsangehörigkeit geführt werden, deren Vor- und/oder Nachname jedoch auf einen Migrationshintergrund schließen lasse. Um diese Gruppe von Jugendlichen erkennen zu können, wurde im Fragebogen für die Auszubildenden nach dem Herkunftsland der Eltern gefragt. Unter den 20 deutschen Auszubildenden befinden sich vier, von denen ein oder beide Elternteile einen Migrationshintergrund besitzen. Bei den Herkunftsländern handelt es sich um Kasachstan, Russland sowie die Türkei.

Der Anteil ausländischer Auszubildender am Gesamtbestand der Auszubildenden ist mit gut einem Viertel gegenüber etwa drei Viertel deutscher Auszubildender deutlich geringer. Im Zuständigkeitsbereich des Handwerks ist 2010 und 2011 der Anteil italienischer Jugendlicher unter den ausländischen Auszubildenden am höchsten. Während 2010 drei von 35 Auszubildenden auf italienische Jugendliche entfallen, sind es 2011 neun von 27. In den Rückläufen der Fragebögen beträgt der Anteil drei von 30 Jugendlichen; rechnet man Jugendliche mit doppelter Staatsbürgerschaft hinzu, von denen eine auf Italien entfällt, so erhöht sich die Zahl auf fünf von 30 Jugendlichen. Eine Häufung anderer Herkunftsländer ist nicht erkennbar.

5.3.4 Alter und Geschlechterverhältnis

Das durchschnittliche Alter der Auszubildenden beträgt laut Datensystem Auszubildende des BIBB etwa 21 Jahre und liegt damit über dem Durchschnittsalter aller Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag von 19,8 Jahren im Berichtsjahr 2009 (vgl. BIBB 2011c, S. 149). Die Altersverteilung ist Tabelle 10 zu entnehmen.

Alter	2008	2009	2010	2011
bis 16 Jahre	---	3	3	3
17 Jahre	6	3	3	---
18 Jahre	3	3	6	6
19 Jahre	9	9	6	6
20 Jahre	---	6	3	6
21 Jahre	9	3	3	3
22 Jahre	3	3	3	6
23 Jahre	3	3	---	---
24 Jahre bis 39 Jahre	3	6	3	3
40 Jahre und älter	---	-	---	---

Tabelle 10: Alter der Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag
(Quelle: Datensystem Auszubildende des BIBB)

Im Hinblick auf das Geschlechterverhältnis der Auszubildenden (siehe Tabelle 11) zeigt sich, dass der Anteil weiblicher Auszubildender bei Neuabschlüssen bei etwa vier von zehn Auszubildenden liegt. Bei den Vertragslösungen ist erkennbar, dass 2009 knapp zwei Drittel, 2010 und 2011 ein Drittel der weiblichen Auszubildenden die Ausbildung abgebrochen haben.

Merkmal	2008	2009	2010	2011
weibliche Auszubildende - Neuabschlüsse	15 von 36	15 von 39	12 von 30	9 von 33
weibliche Auszubildende - Vertragslösungen	---	9 von 15	3 von 9	3 von 9
weibliche Auszubildende - Auszubildende	15 von 36	24 von 69	27 von 60	18 von 54
weibliche Auszubildende - Absolventen	---	---	12 von 27	12 von 27

Tabelle 11: Anzahl weiblicher Auszubildender
(Quelle: Datensystem Auszubildende des BIBB)

Das Geschlechterverhältnis verschiebt sich erkennbar, wenn man den Anteil weiblicher ausländischer Auszubildender (siehe Tabelle 12) betrachtet. Die Angaben beziehen sich hier nicht auf die Gesamtzahl an Auszubildenden, sondern auf die Gesamtzahl ausländischer Auszubildender. Der Anteil an den Neuabschlüssen liegt 2008 und 2011 bei einem Viertel, 2010 bei einem Drittel, 2009 werden keine Ausbildungsverträge mit weiblichen Auszubildenden abgeschlossen. 2009 löst die Hälfte der weiblichen ausländischen Auszubildenden den Ausbildungsvertrag. Da 2010 kein ausländischer Auszubildender einen Vertrag gelöst hat, liegt der Anteil bei den weiblichen Auszubildenden ebenfalls bei null. Bei den ausländischen Absolventen bestehen 2010 ausschließlich männliche Prüflinge.

Merkmal	2008	2009	2010	2011
weibliche ausländische Auszubildende - Neuabschlüsse	3 von 12	0 von 6	3 von 9	3 von 12
weibliche ausländische Auszubildende - Vertragslösungen	0 von 0	3 von 6	0 von 0	0 von 0
weibliche ausländische Auszubildende insgesamt	3 von 12	3 von 12	3 von 12	3 von 18
weibliche ausländische Auszubildende - Absolventinnen	---	---	0 von 9	3 von 6

Tabelle 12: Anzahl weiblicher ausländischer Auszubildender
(Quelle: Datensystem Auszubildende des BIBB)

Das durchschnittliche Alter der Auszubildenden beträgt etwa 21 Jahre. Der Anteil weiblicher Auszubildender beträgt insgesamt vier von zehn. In der Gruppe der ausländischen Auszubildenden finden sich im Vergleich dazu wesentlich weniger weibliche Auszubildende. Unter den 27 Absolventen und Absolventinnen (herkunftsübergreifend) des Jahres 2010 befinden sich insgesamt 12 weibliche Fachkräfte.

5.3.5 Vorbildung

Im Hinblick auf die Vorbildung der Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag (siehe Tabelle 13) ist erkennbar, dass es sich in den Jahren 2008 und 2009 vor allem um Auszubildende mit Hauptschulabschluss handelt. Dieser Anteil steigt von 2008 auf 2009 zunächst leicht an und fällt im Folgejahr um ein Drittel zurück. Im Jahr 2010 findet sich ein gleich großer Anteil von Jugendlichen mit Hauptschulabschluss und Realschulabschluss. Getragen vom zunehmenden Anteil von Auszubildenden mit Realschulabschluss lässt sich eine leichte Tendenz zu einer höheren Vorbildung der Auszubildenden von 2008 bis 2010 erkennen. 2011 verändert sich dieses Verhältnis wieder in Richtung derjenigen Jugendlichen mit Hauptschulabschluss.

Betrachtet man die Gruppe von Auszubildenden mit Hauptschulabschluss differenziert nach Deutschen sowie Ausländern und Ausländerinnen, so wird sichtbar, dass der Anteil von ausländischen Auszubildenden mit Hauptschulabschluss von 2008 bis 2010 kontinuierlich ansteigt, während der Anteil deutscher Auszubildender mit Hauptschulabschluss sinkt.

Merkmal	2008	2009	2010	2011
insgesamt				
Deutsche	24 von 36	33 von 39	21 von 30	21 von 33
Ausländer/-innen	12 von 36	6 von 39	9 von 30	12 von 33
ohne Hauptschulabschluss				
Deutsche und Ausländer/-innen	---	---	3 von 30	0 von 33
Deutsche	---	---	---	---
Ausländer/-innen	---	---	3 von 3	0 von 33
mit Hauptschulabschluss				
Deutsche und Ausländer/-innen	21 von 36	24 von 39	12 von 30	18 von 33
Deutsche	15 von 21	18 von 24	6 von 12	12 von 21
Ausländer/-innen	3 von 21	6 von 24	6 von 12	9 von 21
mit Realschulabschluss				
Deutsche und Ausländer/-innen	9 von 36	12 von 39	12 von 30	9 von 33
Deutsche	6 von 9	12 von 39	9 von 12	6 von 9
Ausländer/-innen	3 von 9	---	3 von 12	0 von 9
Hoch-/Fachhochschulreife				
Deutsche und Ausländer/-innen	3 von 36	3 von 39	3 von 30	6 von 33
Deutsche	3 von 3	3 von 3	3 von 3	3 von 6
Ausländer/-innen	---	---	---	3 von 6
im Ausland erworben nicht zuzuordnen				
Deutsche und Ausländer/-innen	3 von 3	---	---	---
Deutsche	---	---	---	---
Ausländer/-innen	---	---	---	---

Tabelle 13: Vorbildung Auszubildender mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag
(Quelle: Datensystem Auszubildende des BIBB)

Höchste allgemeinbildende Schulabschlüsse der Auszubildenden sind vor allem Hauptschul- und Realschulabschluss. Während bei Einführung des Erprobungsberufes der Anteil der Auszubildenden mit Hauptschulabschluss den Anteil von Jugendlichen mit Realschulabschluss überstieg, haben sich die Anteile im Jahr 2010 vorübergehend angeglichen und sich 2011 wieder zugunsten der Jugendlichen mit Hauptschulabschluss verschoben.

5.3.6 Berufsvorbereitung, berufliche Grundbildung und vorherige Berufsausbildung

Hinsichtlich der vorherigen Teilnahme an Berufsvorbereitung bzw. beruflicher Grundbildung zeigt sich, dass es in den Jahren 2008 und 2009 Einzelfälle gegeben hat, in denen eine Berufsfachschule besucht wurde. Im Jahr 2010 gab es Einzelfälle in denen ein Berufsvorbereitungsjahr, im Jahr 2011 Einzelfälle, in denen eine Berufsvorbereitungsmaßnahme absolviert wurde.

Aus dem Datensystem Auszubildende des BIBB sind Fälle einer vorherigen Berufsausbildung lediglich in den Jahren 2009 und 2011 erkennbar. Hier gab es Einzelfälle, in denen eine nicht erfolgreich abgeschlossene duale Berufsausbildung zu verzeichnen war. Die Angaben der 30 Auszubildenden, deren Fragebögen verwertet werden können, weichen von diesen Daten erheblich ab. Hier geben 14 von 30 Auszubildenden an, bereits eine andere Ausbildung begonnen zu haben. Vier dieser Ausbildungen finden sich in den anerkannten Ausbildungsberufen

Bäcker/-in, Koch/Köchin, Konditor/-in sowie Fachkraft im Gastgewerbe. Daneben werden anerkannte Ausbildungsberufe außerhalb des Ernährungs- und Gastronomiebereiches wie Anlagenmechaniker/-in (SHK), Einzelhandelskaufmann/frau, Elektroniker/-in, Friseur/-in, Hauswirtschaftler/-in oder Rechtsanwaltsfachangestellte/-r genannt. Abbrüche der Ausbildung werden nur von vier Auszubildenden angegeben.

Berufsvorbereitung und berufliche Grundbildung finden nur in Ausnahmefällen statt. Unklar bleibt, in welchem Umfang eine vorherige Berufsausbildung stattgefunden hat. Hier weichen die Angaben des Datensystems Auszubildende des BIBB und die Ergebnisse der Befragung der Auszubildenden erheblich voneinander ab.

5.3.7 Lösungsquote

Unter Vertragslösungen sind vor Ablauf der im Berufsausbildungsvertrag genannten Ausbildungszeit gelöste Ausbildungsverträge im jeweiligen Berichtsjahr zu verstehen (vgl. Uhly/Gericke 2011, S. 20).

Die Lösungsquote bewegt sich – so die Angaben des Datensystems Auszubildende des BIBB – zwischen 34,0 Prozent im Jahr 2009, 26,3 Prozent im Jahr 2010 und 28,5 Prozent im Jahr 2011. Als Tendenz zeigt sich, dass die Lösungen ausschließlich vor Ablauf der ersten zwölf Monate, in dieser Zeit jedoch zumeist zwischen dem fünften und zwölften Monat, also nach der Probezeit, erfolgen (siehe Tabelle 14).

Neuabschlüsse und vorzeitige Vertragslösungen	Handwerk			Industrie und Handel		
	2008	2009	2010	2008	2009	2010
Neuabschlüsse	21	24	12	15	15	15
vorzeitige Vertragslösungen	9	9	6	6	6	3
zwischen 1. und 4. Monat	3	3	3	0	0	0
zwischen 5. und 12. Monat	6	6	3	6	6	0
nach dem 12. Monat	0	0	0	0	0	0

Tabelle 14: Vertragslösungen von 2008 bis 2010
(Quelle: Datensystem Auszubildende des BIBB)

Während 2009 sechs von 15 ausländischen Auszubildenden vorzeitig den Ausbildungsvertrag lösen, bricht keiner der neun ausländischen Auszubildenden im Jahr 2010 die Lehre ab.

Mit durchschnittlich etwa drei vorzeitigen Vertragslösungen von zehn Ausbildungsverhältnissen liegt der Anteil über dem Durchschnitt von 23% aller anerkannten Ausbildungsberufe.¹³

5.3.8 Absolventen und Absolventinnen

Aufgrund des Inkrafttretens der Erprobungsverordnung zum 1. August 2008 können Absolventen und Absolventinnen erst ab dem Jahr 2010 angegeben werden. Von den 30 zur Abschluss-/Gesellenprüfung zugelassenen Prüflingen im Jahr 2010 sind 27 Auszubildende nach der regulären Ausbildungszeit und drei Auszubildende nach Verlängerung der Ausbildung zugelassen worden. Die Abschlussprüfung bestanden haben 27 Prüflinge, die Erfolgsquote liegt somit bei neun von zehn Auszubildenden. Die Zahl der ausländischen Absolventen und Absolventinnen

¹³ siehe http://www.bmbf.de/pub/bbb_2012.pdf (abgerufen am 06.12.2012).

beträgt neun von 27. Im Jahr 2011 bestehen 27 von 27 Prüflingen, darunter sechs ausländische Absolventen und Absolventinnen.

Zwischen neun und zehn von zehn Auszubildenden absolvieren die Abschluss-/Gesellenprüfung erfolgreich.

5.3.9 Ausbildungsvergütung

Hinsichtlich des für die Ausbildungsvergütung zugrunde gelegten Tarifvertrages lassen sich die Antworten von 22 Ausbildungsbetrieben berücksichtigen. Elf Betriebe geben an, die Auszubildenden nach den Tarifverträgen für das Konditorenhandwerk zu entlohnen, sieben Betriebe entlohnen nach den Tarifverträgen für das Hotel- und Gaststättengewerbe. Ein Ausbildungsbetrieb gibt an, nach dem Tarifvertrag der Berufsgenossenschaft Nahrung und Gaststätten zu entlohnen, drei Ausbildungsbetriebe entlohnen die Auszubildenden auf keiner tariflichen Grundlage. Bei diesen drei Betrieben handelt es sich in einem Fall um einen Auszubildenden aus der eigenen Familie und in zwei Fällen um Auszubildende, die weder aus der eigenen Familie noch aus dem Freundes- oder Bekanntenkreis stammen. Entrichtet wird in diesen Fällen eine Bruttoausbildungsvergütung zwischen 330 € und 600 €.

Am 1. März 2012 wurden zwischen UNITEIS und der Gewerkschaft NGG ein Manteltarifvertrag (NGG/UNITEIS 2012a) sowie ein Anerkennungstarifvertrag (NGG/UNITEIS 2012b) für alle Arbeitnehmer/-innen und Auszubildenden aller Eiscafé-Betriebe italienischer Tradition, die Speiseeis in handwerklicher Weise produzieren und selbst vertreiben, unterzeichnet. Die Laufzeit des Vertrages endet am 31.12.2016. Im § 6 des Anerkennungstarifvertrages wird vereinbart, dass sich „die Höhe der Einkommen ... aus dem jeweils gültigen bzw. nachwirkenden Tarifvertrag für das Hotel- und Gaststättengewerbe in Berlin zwischen dem Hotel- und Gaststättenverband Berlin e.V. ... und der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten, Landesbezirk Ost [ergibt]“ (ebenda, S. 5 – siehe hierzu auch DEHOGA 2010). In einer Protokollnotiz zu diesem Anerkennungstarifvertrag (NGG/UNITEIS 2012c) wird im Hinblick auf die Ausbildungsvergütung festgelegt, dass Auszubildenden im ersten Ausbildungsjahr ab 1. März 2012 515 € und ab 1. August 2012 530 € sowie im zweiten Ausbildungsjahr ab 1. März 2011 605 € und ab 1. August 2012 620 € zu vergüten sind. Diese relativ hohe tarifliche Ausbildungsvergütung führt nach Angaben von UNITEIS mitunter dazu, dass sich Mitgliedsbetriebe auf die Tarifverträge für das Konditorenhandwerk zurückzögen.

Die Angaben von 25 Auszubildenden zur Bruttoausbildungsvergütung schwanken zwischen 298,40 € und 1.200 €. Die Angabe von 1.200 € ist insofern zu relativieren, als der nächste niedrigere Wert mit 700 € angegeben wird. Das arithmetische Mittel beträgt etwa 475 €, das untere Quartil weist einen Wert von 330 €, das obere Quartil einen Wert von 515 € aus. Bei diesen Angaben ist zu berücksichtigen, dass die schriftliche Befragung der Auszubildenden erst kurz nach Inkrafttreten des oben genannten Tarifvertrages erfolgte.

In der vom BIBB bereitgestellten Datenbank für Ausbildungsvergütungen¹⁴ liegen für Speiseeishersteller/-innen und Konditoren/-innen keine Angaben vor, sodass auf den anerkannten Ausbildungsberuf Bäcker/-in zurückgegriffen wird. Berechnungsgrundlage für den berufsspezifischen Vergütungsdurchschnitt sind die Tarifvereinbarungen über Ausbildungsvergütungen in den bedeutendsten Tarifbereichen (vgl. Uhly/Gericke 2011, S. 35). Für das erste Ausbildungsjahr werden 400 € in den alten Bundesländern bzw. 380 € in den neuen Bundesländern und für

¹⁴ <http://www.BIBB.de/dav/> (abgerufen am 06.12.2012).

das zweite Ausbildungsjahr 500 € in den alten Bundesländern und 460 € in den neuen Bundesländern vergütet. Nach Informationen des Deutschen Konditorenbundes liegen die Ausbildungsvergütungen in den einzelnen Tarifgebieten tendenziell noch leicht unter diesen Werten.

Aufgrund eines fehlenden Tarifvertrages mit berufsspezifischem Bezug wurden Ausbildungsbetriebe in der ersten Zeit nach Inkrafttreten der Erprobungsverordnung die Auszubildenden überwiegend nach den Tarifverträgen für das Konditorenhandwerk und nach den Tarifverträgen für das Hotel- und Gaststättengewerbe vergütet. Nach Angaben der Auszubildenden werden durchschnittlich 475 € Bruttoausbildungsvergütung gezahlt. Diese Situation hat sich seit dem 1. März 2012 dahingehend geändert, dass ein Manteltarifvertrag und ein Anerkennungstarifvertrag für alle Arbeitnehmer/-innen und Auszubildenden aller Eiscafé-Betriebe italienischer Tradition, die Speiseeis in handwerklicher Weise produzieren und selbst vertreiben, besteht. Darin sind seit dem 1. Juli 2012 für das erste Ausbildungsjahr 530 € und für das zweite Ausbildungsjahr 620 € Vergütung vereinbart. Die Ausbildungsvergütung des Manteltarifvertrags liegt im Vergleich zu den Angaben der Auszubildenden sowie den Angaben der Datenbank für Ausbildungsvergütungen für den Bezugsberuf Bäcker/-in deutlich höher.

5.3.10 Fazit

Die Ergebnisse der Kategorie Auszubildende haben vor allem den Charakter einer Bestandsaufnahme. Die Zahl der Neuabschlüsse bewegt sich konstant in einer Spanne von etwa 30 bis 40, wobei sich die meisten Auszubildenden in den alten Bundesländern und hier vor allem in Baden-Württemberg und Nordrhein-Westfalen finden. Der Anteil ausländischer Auszubildender am Gesamtbestand der Auszubildenden ist dabei mit gut einem Viertel gegenüber etwa drei Viertel deutscher Auszubildender deutlich geringer, der höchste Anteil ausländischer Auszubildender findet sich bei italienischen Jugendlichen. Höchste allgemeinbildende Schulabschlüsse der Auszubildenden sind vor allem Hauptschul- und Realschulabschlüsse, deren Anteile sich zuletzt angeglichen haben. Die durchschnittliche Lösungsquote liegt mit etwa drei vorzeitigen Vertragslösungen von zehn Ausbildungsverhältnissen über dem Durchschnitt von 23% aller anerkannten Ausbildungsberufe. Sofern die Auszubildenden an der Abschluss-/Gesellenprüfung teilnehmen, wird diese in neun bis zehn von zehn Fällen erfolgreich absolviert. Die Vergütung der Auszubildenden wird seit dem 1. März 2012 durch einen zwischen UNITEIS und der Gewerkschaft NGG vereinbarten Tarifvertrag geregelt. Die Vergütung liegt dabei deutlich über der Ausbildungsvergütung vergleichbarer anerkannter Ausbildungsberufe.

5.4 Betriebliche Ausbildung

5.4.1 Erfahrungen mit dualer Ausbildung

Ausbildungsbetriebe besitzen in der Regel keinerlei Vorerfahrungen mit einer Ausbildung im dualen System. Lediglich zwei von 26 Betrieben geben diesbezüglich Erfahrungen an. In diesen Fällen scheint es sich um größere Betriebe zu handeln, da jeweils mehrere anerkannte Ausbildungsberufe genannt werden, in denen zuvor bereits ausgebildet wurde. Dabei handelt es sich im einen Fall um die anerkannten Ausbildungsberufe Einzelhandelskaufmann/frau und Koch/Köchin sowie im anderen Fall um Fachkraft im Gastgewerbe, Koch/Köchin, Konditor/-in und Restaurantfachmann/frau.

Ausgebildet wird vor allem, um den eigenen Fachkräftebedarf zu sichern. In diesem Zusammenhang wird in wenigen Fällen explizit die Nachfolge im eigenen Betrieb genannt.

Auf die Frage seit, wann die Betriebe ausbilden, entfallen die meisten der 21 Antworten der Ausbildungsbetriebe auf die Jahre 2008 (N = 8), 2009 (N = 5) und 2010 (N = 6). 2011 geben lediglich zwei Betriebe an, erstmalig eine Ausbildung durchgeführt zu haben. Abweichend von den Angaben zu Vorerfahrungen mit einer Ausbildung im dualen System geben hier vier Betriebe an, bereits vor 2008 eine Ausbildung angeboten zu haben.

Die Anzahl der Auszubildenden beläuft sich nach Angaben der Ausbildungsbetriebe in der Regel auf einen Auszubildenden pro Betrieb. Dabei lassen sich sowohl Betriebe erkennen, in denen im Untersuchungszeitraum kontinuierlich ausgebildet wurde, als auch Betriebe, die diskontinuierlich oder einmalig ausbilden. In den wenigsten Fällen werden zwei Jugendliche gleichzeitig ausgebildet.

14 von 23 Ausbildungsbetrieben geben an, die Ausbildung auch weiterhin anbieten zu wollen. Während neun dieser Betriebe von einer gleichbleibenden Zahl an Auszubildenden ausgehen, geben zwei Betriebe eine zukünftig geringere und drei Betriebe eine zukünftig höhere Zahl an Auszubildenden an. Fünf Ausbildungsbetriebe sind noch unschlüssig, ob sie auch weiterhin ausbilden werden. Vier Betriebe wollen nicht weiter ausbilden. Als Begründung wird unter anderem angegeben, dass die Ausbildung zu teuer sei, kein zusätzlicher Personalbedarf bestehe oder keine Ausbildungsberechtigung existiere.

Aus den Interviews mit den Personen von zuständigen Stellen waren immer wieder Hinweise auf familiär bedingte Einmal-Effekte bei der Durchführung einer Ausbildung zu entnehmen. Um den eigenen Betrieb fortführen zu können und über Jahrzehnte entwickelte Rezepturen nicht aus der Hand geben zu müssen, werde zwar der eigene Nachwuchs ausgebildet, im Anschluss jedoch keine weitere Ausbildung durchgeführt.¹⁵ Ein solcher Einmal-Effekt ist aus den vorliegenden Daten nicht zu entnehmen (siehe Tabelle 15). Sofern Auszubildende aus der eigenen Familie stammen, sind die Betriebsinhaber am häufigsten unschlüssig, ob sie eine Ausbildung weiterhin anbieten sollen, sprechen sich jedoch nicht grundsätzlich dagegen aus. Gegen einen solchen Einmal-Effekt spricht vor allem eine vorhandene Ausbildungsbereitschaft von Ausbildungsbetrieben, welche nicht den eigenen Nachwuchs ausbilden.

Ausbildungsbereitschaft	Auszubildende aus der eigenen Familie	Auszubildende aus dem Freundes-/Bekanntenkreis	sonstige Auszubildende
ja, ich werde auch weiterhin ausbilden	N = 2	N = 6	N = 8
nein, ich werde nicht mehr ausbilden	N = 1	N = 2	N = 0
weiß noch nicht	N = 4	N = 0	N = 1

Tabelle 15: Ausbildungsbereitschaft und persönliche Nähe zum Ausbildungsbetrieb (Mehrfachnennungen möglich)

Ergänzend sei in diesem Zusammenhang noch darauf hingewiesen, dass im Rahmen des Ausbildungsstrukturprogramms Jobstarter in bislang sechs Projekten eine Beteiligung an der Ein-

¹⁵ Dieses Begründungsmuster findet sich in einigen Interviews, dem wird aber in anderen Interviews entgegengehalten, dass dies lediglich ein gewisses „Flair“ erzeuge, faktisch jedoch kaum eine Rolle spiele.

richtung und Besetzung von Ausbildungsstellen, in einem Fall mithilfe von facebook, in diesem Beruf erfolgte. Im Ergebnis wurden in einem Projekt zwei Ausbildungsplätze akquiriert und besetzt. Verallgemeinerbare Angaben lassen sich aufgrund der geringen Fallzahl nicht ableiten.

Ausbildungsbetriebe besitzen in der Regel keine Vorerfahrungen mit der Durchführung einer Ausbildung im dualen System. Sie haben die Ausbildung erstmalig vor allem zwischen 2008 und 2010 angeboten und verfügen zumeist über einen Auszubildenden. Die Verteilung von Betrieben, die kontinuierlich, diskontinuierlich oder nur einmalig ausbilden, ist relativ ausgeglichen. Ein Einmal-Effekt ist nicht erkennbar.

5.4.2 Qualifizierung der Ausbilder/-innen

Gemäß Anlage B Abschnitt 2 Ziffer 42 der Handwerksordnung gilt der „Speiseeishersteller (mit Vertrieb von Speiseeis mit üblichem Zubehör)“ als ein Gewerbe, das als handwerksähnliches Gewerbe betrieben werden kann. Zur Ausübung dieses Handwerks ist somit kein Nachweis einer Meisterprüfung oder eines gleichwertigen Abschlusses erforderlich.

Auf die Frage der Qualifizierung der Ausbilder/-innen reagierten 24 Betriebe. In 17 Fällen erfolgte eine Zuerkennung der fachlichen Eignung aufgrund langjähriger praktischer Tätigkeit nach § 30 Absatz 6 BBiG. In neun Fällen wurde die Prüfung gemäß AEVO abgelegt. In vier Fällen hatten die Auszubildenden eine Meisterfortbildung absolviert (siehe Tabelle 16).

Erkennbar ist, dass es in den Antworten der Ausbildungsbetriebe eine Häufung der Zuerkennung der fachlichen Eignung aufgrund langjähriger praktischer Tätigkeit im Jahr 2008 gibt. Die Anzahl von Auszubildenden, welche auf Grundlage der Qualifikation nach AEVO ausbilden, liegt darunter. Dies gilt auch für die Jahre 2009 und 2010.

Ausbildung erstmalig durchgeführt	AEVO	Anerkennung fachlicher Eignung	Meister/-in
vor 2008	N = 2	N = 2	N = 1
2008	N = 3	N = 7	N = 1
2009	N = 1	N = 4	N = 0
2010	N = 2	N = 4	N = 1
2011	N = 1	N = 0	N = 1

Tabelle 16: Erstmalige Durchführung einer dualen Ausbildung und Qualifizierung der Ausbilder und Ausbilderinnen (Mehrfachnennungen möglich)

Für die Qualifizierung von Ausbilder/-innen gemäß AEVO wird von der HWK Düsseldorf ein zweiwöchiger AEVO-Kurs unter deutscher Leitung und in deutscher Sprache angeboten, der im Winterhalbjahr in Vittorio Veneto in der Geschäftsstelle von UNITEIS in Italien durchgeführt wird. Die Abschlussprüfung findet bislang bei der HWK in Düsseldorf statt. Im Jahr 2011 wurden elf Personen, im Jahr 2012 zwölf Personen qualifiziert. Die Nachfrage nach diesem Kurs hat sich bei den italienisch geführten Ausbildungsbetrieben inzwischen so erhöht, dass ab dem Jahr 2013 statt einem AEVO-Kurs für 15 Teilnehmende zwei Kurse für insgesamt 30 Teilnehmende angeboten werden. Um Kosten für die Teilnehmenden zu sparen, ist außerdem geplant, die Prüfungen in Italien durchzuführen.

Im Zuständigkeitsbereich einer IHK wurde der Weg zunächst über eine Verbundausbildung im Rahmen eines Ausbildungsrings ausländischer Unternehmer beschritten, welche die Auflage zu erfüllen hatten, innerhalb eines Jahres die AEVO-Prüfung nachzuholen.

Das Inkrafttreten der Erprobungsverordnung im Jahr 2008 fällt in den Zeitraum, in dem die AEVO ausgesetzt war. Dieser Umstand spiegelt sich in der relativ hohen Anzahl der Zuerkennung der fachlichen Eignung aufgrund langjähriger praktischer Tätigkeit wider. Das erneute Inkrafttreten der modernisierten AEVO im Jahr 2009 führte in der Folge zu einem erhöhten Qualifizierungsbedarf, der sich in einer Ausweitung des Angebotes im Winterhalbjahr in Italien bis zum heutigen Tag niederschlägt. Dieser Aufwuchs kann als Indiz für ein allmähliches Heranwachsen der Kenntnisse und des Verständnisses für die Strukturen des dualen Systems bei den italienischen Betriebsinhaber und Betriebsinhaberinnen gewertet werden.

5.4.3 Umsetzung des Ausbildungsrahmenplans

Unterstützung bei der Durchführung der Ausbildung haben die Ausbildungsbetriebe auf mehreren Wegen erhalten. 18 von 24 Betrieben geben an, dass sie durch die jeweilige Kammer, vier Betriebe durch den Verband UNITEIS sowie ein Betrieb durch die BA für Arbeit unterstützt worden seien. In einem Interview mit einer Person einer zuständigen Stelle wird im Hinblick auf die Beratungsintensität von in der Regel zwei bis maximal vier Stunden gesprochen. Dies habe sich jedoch im Verlauf der Ausbildung als „viel zu wenig“ herausgestellt. Im Zusammenhang mit der ausländischen Herkunft von Betriebsinhabern und Betriebsinhaberinnen, insbesondere im Hinblick auf das anders als in Deutschland organisierte System der beruflichen Ausbildung in Italien, ist von rechtlichen und strukturellen Problemen bei der Durchführung der Ausbildung die Rede. Im Rahmen des Ausbildungsstrukturprogramms Jobstarter sind zudem zwei Fälle bekannt, in denen die erstmalige Durchführung der Ausbildung unterstützt wurde. Fünf von 24 der Ausbildungsbetriebe geben an, dass sie keinerlei Unterstützung benötigt hätten.

Die Zufriedenheit der Auszubildenden mit dem Ausbildungsbetrieb ist hoch. 24 von 26 Auszubildenden geben an, dass sie „sehr zufrieden“ bzw. „zufrieden“ sind. Begründet wird dies beispielsweise mit guter betrieblicher Kommunikation und angenehmem Arbeitsklima mit einer guten Fehlerkultur, kompetenter und qualitativ hochwertiger betrieblicher Ausbildung und der Gelegenheit, in der Schule gelerntes Wissen im Betrieb ausprobieren und anwenden zu können. Die sechs Auszubildenden, welche „eher unzufrieden“ bzw. „sehr unzufrieden“ mit ihrem Ausbildungsbetrieb sind, geben einen langen Anfahrtsweg zum Betrieb und zur Berufsschule, lange Arbeitszeiten bei hoher Arbeitsbelastung, unzureichende Bezahlung oder zu viele für diesen Beruf inadäquate Tätigkeiten als Begründung an.

Vor dem Hintergrund der Verschränkung der handwerklichen Speiseissherstellung mit kundenbezogenen Servicetätigkeiten wurden Auszubildende und Ausbildungsbetriebe gefragt, wie hoch der zeitliche Anteil an Servicetätigkeiten und dem Verkauf von Eis, Eisprodukten und anderen Produkten in der Ausbildung ist. Als zeitliche Richtwerte werden im Abschnitt A für die Berufsbildposition 3 „Umgang mit Kunden, Beratung, Service und Verkauf“ insgesamt 18 Wochen angegeben. Diese umfassen knapp 20% der gesamten Ausbildungszeit. Im Ergebnis zeigt sich, dass der Umfang in einer Spanne von 25 % bis 50% liegt. Zurückzuführen ist das möglicherweise darauf, dass bei der Beantwortung dieser Frage unter dem Begriff Servicetätigkeit auch die Berufsbildposition 2 im Abschnitt A „Verarbeiten von Speiseeis und Gestalten von Eiserzeugnissen“ gefasst wurde. Diese umfasst ebenfalls einen zeitlichen Umfang von 18 Wochen, sodass sich gemeinsam mit der Berufsbildposition 3 ein zeitlicher Anteil von etwa 35% an der gesamten Ausbildung ergäbe. Vor diesem Hintergrund erscheinen die Schwerpunkte der Angaben von Ausbildungsbetrieben und Auszubildenden bei 25% bis 50% plausibel (siehe Tabelle 17). Auffällig ist die unterschiedliche Wahrnehmung von Ausbildungsbetrieben und Auszubildenden bei einem zeitlichen Anteil von mehr als 50% der Ausbildungsdauer. Während

lediglich sieben von 26 Ausbildungsbetrieben einen solchen Wert angeben, sind es bei den Auszubildenden 13 von 30.

befragte Gruppe	zeitlicher Anteil < 25 %	zeitlicher Anteil 25% - 50%	zeitlicher Anteil > 50 %
Ausbildungsbetriebe	N = 4	N = 15	N = 7
Auszubildende	N = 2	N = 15	N = 13

Tabelle 17: zeitlicher Anteil an Servicetätigkeiten und dem Verkauf von Eis, Eisprodukten und anderen Produkten

In einzelnen Interviews mit Personen zuständiger Stellen wurde zudem darauf hingewiesen, dass manche Betriebe als Franchise-Unternehmen mit Halbfertig- und Fertigprodukten arbeiteten, was sich mitunter nachteilig auf die Qualität der Ausbildung auswirke. Dieses Phänomen sei auch in anderen Lebensmittelberufen anzutreffen und resultiere entweder aus betriebswirtschaftlichen Zwängen oder teilweise auch aus mangelnder fachlicher Kompetenz.

Die Zufriedenheit der Auszubildenden mit dem Ausbildungsbetrieb ist sehr hoch. Bei der Umsetzung des Ausbildungsrahmenplans zeigt sich, dass die Anteile an Servicetätigkeiten und dem Verkauf von Eis, Eisprodukten und anderen Produkten in der Regel zwischen 25% und 50% ausmachen. In der Wahrnehmung der Ausbildungsbetriebe und der Auszubildenden zeigen sich jedoch dahingehend Unterschiede, dass Ausbildungsbetriebe weniger häufig als Auszubildende einen Anteil an Servicetätigkeiten im Umfang von mehr als 50 Prozent angeben.

5.4.4 Ausbildung gestalten

In der Reihe *Ausbildung gestalten* des BIBB erschien Anfang 2010 ein Heft zum Ausbildungsberuf *Speiseeishersteller/Speiseeisherstellerin* (BIBB (Hrsg.) 2010a). Damit sollte insbesondere aus Italien stammenden Ausbildern und Ausbilderinnen, von denen anzunehmen ist, dass sie über nur geringe oder keinerlei Erfahrungen mit dem dualen System der Berufsbildung in Deutschland verfügen, das Verständnis dieses Systems erleichtert sowie eine Unterstützung für die Gestaltung der betrieblichen Ausbildung an die Hand gegeben werden.

Wie in dieser Reihe üblich, erstrecken sich die Hinweise vor allem auf Erläuterungen zu den Inhalten des Paragrafenteils des Verordnungstextes sowie zu den Fertigkeiten, Kenntnissen und Fähigkeiten des Ausbildungsrahmenplanes. Neben einer Darstellung des Rahmenlehrplans sowie der Prüfungsbestimmungen ist dem Heft zusätzlich eine CD-ROM beigelegt, auf der unter anderem Dateien zur Planung und Durchführung der Ausbildung hinterlegt sind.

Vor dem Hintergrund des ursprünglich vermuteten hohen Anteils italienischer Ausbildungsbetriebe finden sich auf der CD-ROM zudem italienische Übersetzungen der Verordnung über die Entwicklung und Erprobung des Ausbildungsberufes *Speiseeishersteller/-in*, des Rahmenlehrplans für den Ausbildungsberuf sowie des Ausbildungsprofils. Ebenfalls in deutscher und italienischer Sprache sind darüber hinaus Hinweise der Kammern zum Ausbildungsvertrag sowie ein Fachglossar zu zentralen Ausbildungsbegriffen enthalten.

Nach Angaben des W. Bertelsmann Verlages, der das Heft vertreibt, sind im Jahr 2010 insgesamt 67 Exemplare und im Jahr 2011 drei Exemplare abgesetzt worden. Im Jahr 2010 entfallen 17 der 67 Exemplare auf den Buchgroßhändler Koch, Neff & Volckmar GmbH (KNV) sowie 11 Exemplare auf den Buchgroßhändler Libri. Letzterer hatte ursprünglich 42 Exemplare geordert,

von denen 31 zurückgegeben wurden. 15 Exemplare wurden durch das BIBB erworben, weitere zehn von der Justus-von-Liebig-Schule in Mannheim. Sechs Exemplare wurden von Eiscafés, fünf Exemplare von HWKn und 3 Exemplare von Privatpersonen erworben.

Aus den Interviews mit Personen der zuständigen Stellen ist deutlich geworden, dass diese vielfach erst im Rahmen der Evaluation auf die Broschüre aufmerksam geworden sind. Sofern sie ihnen bekannt war, wurde sie als hilfreich bewertet.

Die Broschüre *Speiseeishersteller/Speiseeisherstellerin* aus der Reihe *Ausbildung gestalten* führt ein Schattendasein. Sie erreicht ihre eigentliche Zielgruppe, Ausbilder/-innen dieses Berufes, so gut wie gar nicht. Die insgesamt niedrigen Absatzzahlen sind von 2010 auf 2011 massiv eingebrochen.

5.4.5 Überbrückung des Winterhalbjahres

Die italienischen Eismacher-Familien des Zoldo-Tales und des Cadore-Tales in den Dolomiten kehren im Winterhalbjahr traditionell in ihre Heimattäler zurück. Unter dem Titel „Der Winter der Eismacher“ wurde hierüber eine Dokumentation gedreht, in der diese Familien für einen Winter durch ein österreichisches Kamerateam begleitet wurden; der Beitrag wurde am 25. Januar 2012 vom Fernsehsender 3sat¹⁶ ausgestrahlt. Aus dieser Tradition resultierte die Frage an die Ausbildungsbetriebe, wie in den Betrieben das Winterhalbjahr überbrückt wird.

Für den Zeitraum von Oktober bis März haben sich aus den Interviews mit Personen der zuständigen Stellen unterschiedliche Varianten entnehmen lassen. Es handelt sich um die Varianten ganzjährige Öffnung des Betriebes, kurze urlaubsbedingte Unterbrechung, Verbundausbildung, Auslandsaufenthalt, Teilzeitausbildung und Blockunterricht in der Berufsschule. Diese wurden als Antwortmöglichkeiten in den Fragebogen für die Ausbildungsbetriebe aufgenommen, wobei Mehrfachnennungen möglich waren.

Im Ergebnis zeigt sich, dass vor allem kurze urlaubsbedingte Unterbrechungen, dies geben zwölf von 25 Ausbildungsbetrieben an, und der Blockunterricht an Berufsschulen (siehe hierzu auch Kapitel 6.6), dies geben zehn von 25 Ausbildungsbetrieben an, genutzt werden. Fünf Betriebe geben an, diese Zeit durch Verbundausbildung zu überbrücken, drei Betriebe haben ganzjährig geöffnet. Unter den fünf Betrieben, die „Sonstiges“ geantwortet haben, finden sich zudem Hinweise auf den Abbau von Überstunden in dieser Zeit, Jahresarbeitszeitkonten oder Praktika in der Gastronomie.

Die betriebliche Ausbildung im Winterhalbjahr wird vor allem durch kurze urlaubsbedingte Unterbrechungen und Blockunterricht an den Berufsschulen überbrückt.

5.4.6 Verbundausbildung

Verbundausbildung findet nach Angaben der Ausbildungsbetriebe in sieben von 25 Fällen im Hinblick auf die Umsetzung der Berufsbildpositionen 4 „Herstellen und Weiterverarbeiten von Massen“ und 5 „Herstellen von kleinen Gerichten“ im Abschnitt A des Ausbildungsrahmenplans statt. Fünf dieser Ausbildungsbetriebe geben zudem an, diese Verbundausbildung auch zur Überbrückung des Winterhalbjahres zu nutzen. Detailliertere Informationen zum jeweiligen Verbundpartner wurden nicht abgefragt.

¹⁶ siehe hierzu <http://www.3sat.de/page/?source=/dokumentationen/159828/index.html> (abgerufen am 06.12.2012).

In den Interviews mit Personen der zuständigen Stellen wird angemerkt, dass sich Ausbildungsbetriebe, die Schwierigkeiten bei der Umsetzung der Berufsbildpositionen 4 „Herstellen und Weiterverarbeiten von Massen“ und 5 „Herstellen von kleinen Gerichten“ im Abschnitt A des Ausbildungsrahmenplans haben, mit einer nicht eingetragenen Verbundausbildung behelfen würden und die Auszubildenden für einen kurzen Zeitraum in befreundeten Betrieben qualifizieren ließen.

Verbundausbildung ist in sieben von 25 Fällen anzutreffen und wird vorrangig zur Vermittlung des Herstellens und Weiterverarbeitens von Massen sowie des Herstellens kleiner Gerichte genutzt. Sofern Verbundausbildung erfolgt, werden diese Abschnitte häufig zugleich zur Überbrückung des Winterhalbjahres genutzt.

5.4.7 Ausbildungsabschnitte im Ausland

Hinweise auf Ausbildungsabschnitte, die gemäß § 2 Absatz 3 BBiG im Ausland absolviert werden können, finden sich bislang keine.

Seitens der Berufsschule in Mannheim, an der eine Fachklasse angesiedelt ist, wird eine Klassenfahrt zum Besuch der seit 1959 jährlich stattfindenden Eismesse „Mostra Internazionale del Gelato Artigianale“¹⁷ (MIG) in Longarone/Italien durchgeführt. Damit verbunden ist auch ein Seminar bei dem Eismaschinen herstellenden Betrieb Carpigiani.

Am Schulstandort Straubing befindet sich eine Niederlassung des Eismaschinenherstellers Classic Eismaschinen GmbH, mit dem die Berufsschule kooperiert.

Ausländische Ausbildungsabschnitte werden bislang nicht durchgeführt. Lediglich am Schulstandort Mannheim, an dem Fachklassen eingerichtet worden sind, finden jährlich ein Besuch einer Eismesse sowie eine kurzzeitige Qualifizierung bei einem Eismaschinen herstellenden Betrieb in Italien statt. In Straubing ist ein Eismaschinen herstellender Betrieb vor Ort angesiedelt.

5.4.8 Teilzeitqualifizierung

Teilzeitberufsausbildung, das heißt eine Verkürzung der täglichen oder wöchentlichen Ausbildungszeit nach § 8 Absatz 1 Satz 2 BBiG, findet bislang nicht statt.

Die Möglichkeit einer Teilzeitqualifizierung wird bislang nicht in Anspruch genommen.

5.4.9 Fazit

Die Vermutung, dass aufgrund der zumeist erstmaligen Durchführung einer Ausbildung und der damit verbundenen Unerfahrenheit vieler (ausländischer) Ausbilder/-innen, die Umsetzung der Verordnung in der betrieblichen Praxis schwierig ist, kann zunächst insofern gestützt werden, als AEVO-Qualifizierungen zunehmend nachgefragt werden und die Zuerkennung der fachlichen Eignung aufgrund langjähriger praktischer Tätigkeiten abzulösen scheinen. Allerdings spielt hier auch das Inkrafttreten der modernisierten AEVO im Jahr 2009 eine Rolle. Als Unterstützung für die praktische Durchführung einer Ausbildung führt die Broschüre *Ausbildung gestalten* ein Schattendasein und scheint die Zielgruppe zudem kaum zu erreichen.

Bei der Umsetzung der Ausbildungsinhalte fällt eine Diskrepanz zwischen den Ausbildungsbetrieben und den Auszubildenden in der Wahrnehmung des Umfangs von Servicetätigkeiten auf.

¹⁷ Siehe <http://www.mostradelgelato.com/> (abgerufen am 06.12.2012).

Die Annahme, dass sich der saisonale Betrieb stark auf die Organisation der Ausbildung auswirkt, ist insofern zutreffend, als der Zeitraum von Oktober bis März von den Ausbildungsbetrieben vor allem durch kurze urlaubsbedingte Unterbrechungen und/oder Blockunterricht an Berufsschulen überbrückt wird. Hier kommen in einigen Fällen auch Verbundausbildungen zum Zuge, die vor allem für die Umsetzung der Berufsbildpositionen 4 „Herstellen und Weiterverarbeiten von Massen“ und 5 „Herstellen von kleinen Gerichten“ genutzt werden.

Ausbildungsabschnitte im Ausland und Teilzeitqualifizierungen werden nicht durchgeführt.

5.5 Überbetriebliche Ausbildung

Mit dem Hinweis im § 6 Absatz 2 der Erprobungsverordnung zur Durchführung der Berufsausbildung, dass „die Berufsausbildung ... entsprechend dem Ausbildungsrahmenplan (Anlage) während der Dauer von vier Wochen wie folgt in überbetrieblichen Ausbildungsstätten zu ergänzen und zu vertiefen [ist], sofern dies nicht im Ausbildungsbetrieb erfolgen kann:

1. Im ersten Ausbildungsjahr zwei Wochen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten aus der Anlage Abschnitt A Nummer 4a bis c und Nummer 5a bis d,
2. im zweiten Ausbildungsjahr zwei Wochen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten aus der Anlage Abschnitt A Nummer 4d bis f und Nummer 5d und f“

wurde hierauf bereits bei der Entwicklung der Erprobungsverordnung auf mögliche Schwierigkeiten mit Umsetzung der Berufsbildpositionen „Herstellen und Weiterverarbeiten von Massen“ und „Herstellen von kleinen Gerichten“ reagiert.

Die Entwicklung einer überbetrieblichen Lehrunterweisung beginnt üblicherweise mit der Feststellung eines Berufsverbandes, dass bestimmte Ausbildungsinhalte eines anerkannten Ausbildungsberufes betrieblich nicht vermittelt werden können. Auf dieser Grundlage wird das Heinz-Piast-Institut für Handwerkstechnik an der Leibniz-Universität Hannover (HPI) mit der Erarbeitung von Unterweisungsplänen¹⁸ beauftragt.

Für die Ausbildung zum Speiseeishersteller/zur Speiseeisherstellerin liegen zwei Kurse im Umfang von jeweils zwei Wochen vor, welche das „Herstellen und Weiterverarbeiten von Massen, Herstellen von kleinen Gerichten“ (Kennziffer G-EIS1/09 vom Oktober 2009¹⁹) sowie das „Herstellen und Weiterverarbeiten von Massen, Herstellen von kleinen Gerichten“ (Kennziffer EIS 1/10 vom August 2010²⁰) zum Gegenstand haben.

Im Jahr 2009 lag für den Beruf Speiseeishersteller/-in noch kein Unterweisungsplan vor (Nowak/Münder 2010, S.11). Für den Unterweisungsplan EIS 1/10 sind für das Jahr 2010 keine Teilnehmer/-innen zu verzeichnen (Nowak/Münder 2011, S.142). Abweichend von der Angabe im Unterweisungsplan wird hier als zeitlicher Umfang eine Dauer von einer Woche angegeben. Zum Unterweisungsplan G-EIS1/09 liegen keinerlei Angaben vor. Nach Angaben des ZDH wurden bis einschließlich 2011 keine Unterweisungen durchgeführt.

Zur Ergänzung und Vertiefung dieser Inhalte durch eine Maßnahme in einer überbetrieblichen Ausbildungsstätte gemäß § 6 Absatz 2 der Erprobungsverordnung merken die Personen der zuständigen Stellen zum weitaus größten Teil an, dass ein solches Angebot bisher nicht existiere und die Vermittlung der Inhalte von den Ausbildungsbetrieben pragmatisch gelöst werde. Ge-

¹⁸ <http://hpi-hannover.de/index.php?page=unterweisungsplaene> (abgerufen am 06.12.2012).

¹⁹ http://www.hpi-hannover.de/bildung_uelu/pdf/G-EIS-09.pdf (abgerufen am 06.12.2012).

²⁰ http://www.hpi-hannover.de/bildung_uelu/pdf/EIS1-10.pdf (abgerufen am 06.12.2012).

annt werden hier beispielsweise Verbundausbildungen und Kooperationen mit Konditoreien und Restaurants oder Absprachen mit Berufsschulen, dass diese Inhalte dort vermittelt werden. Die Ausbildungsbetriebe wurden ebenfalls befragt, wo die Inhalte der Berufsbildpositionen 4 und 5 des Abschnittes A vermittelt werden. Obwohl im Fragebogen kein Hinweis auf mögliche Mehrfachnennungen gegeben wurde, erfolgten hier zum Teil Mehrfachnennungen. Von 25 Ausbildungsbetrieben geben 15 Betriebe an, die Inhalte im eigenen Betrieb zu vermitteln, sieben Betriebe lassen die Inhalte bei einem Partner im Rahmen eines Ausbildungsverbundes vermitteln. Lediglich in einem Fall wird auf eine überbetriebliche Ausbildungsstätte verwiesen. 14 Ausbildungsbetriebe geben an, dass diese Inhalte durch die Berufsschule vermittelt werden. Zwar handelt es sich dabei nicht um eine überbetriebliche Ausbildung im eigentlichen Sinne, am Schulstandort Mannheim können diese Inhalte jedoch aus pragmatischen Gründen vermittelt werden.

Aus dem Zuständigkeitsbereich der HWK Mannheim wird berichtet, dass im dortigen Bildungszentrum seit 2011 der Kurs G-EIS1/09 durchgeführt werde. Für den Kurs EIS 1/10 fehle noch die Genehmigung des Ministeriums für Finanzen und Wirtschaft Baden-Württemberg, der Beschluss im Berufsbildungsausschuss sei bereits gefasst.

Zu konstatieren ist, dass eine Vermittlung der Inhalte der Berufsbildpositionen 4 und 5 der Anlage A im Ausbildungsrahmenplan durch eine überbetriebliche Ausbildungsstätte bislang nicht erfolgt und die Inhalte pragmatisch vor allem durch die Ausbildungsbetriebe selbst, in gewissem Umfang durch Verbundausbildungen sowie schulisch vermittelt werden.

5.6 Schulische Ausbildung

5.6.1 Fachklassen

Die Entscheidung über die Einrichtung von Fachklassen bleibt grundsätzlich den Ländern überlassen. In der von der KMK veröffentlichten Liste der anerkannten Ausbildungsberufe, für welche länderübergreifende Fachklassen eingerichtet werden²¹, handelt es sich um die Berufsschulstandorte Mannheim und Straubing. Mit Inkrafttreten der Erprobungsverordnung zum 1. August 2008 erfolgte die Bildung von Fachklassen in Straubing und zunächst in Stuttgart. Ab dem Herbst 2009 erfolgte dann die Bildung einer Fachklasse in Mannheim vor dem Hintergrund, dass dieser Standort für den angegebenen Einzugsbereich günstiger erreichbar ist. Der Standort Stuttgart wurde aufgegeben, wobei diejenigen Schüler/-innen, deren Beschulung am Standort Stuttgart 2008 begonnen hatte, bis zum Ende ihrer Ausbildung dort weiter beschult und schließlich auch geprüft wurden. Weitere Fachklassen wurden bislang nicht eingerichtet. Die Wahl von Straubing als Schulstandort ist vor dem Hintergrund zu sehen, dass dort der Eismaschinenhersteller Classic Eismaschinen GmbH angesiedelt ist, der 2002 den Geschäftsbereich Speiseeisherstellung der 1920 gegründeten Firma BOKU übernommen hat. Darüber hinaus hatte Bayern die Rolle des federführenden Bundeslandes bei der Erarbeitung des Rahmenlehrplans.

Die Justus-von-Liebig-Schule in Mannheim versorgt die Bundesländer Baden-Württemberg, Hessen, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz und das Saarland, die Staatliche Fraunhofer-Berufsschule I in Straubing die Bundesländer Bayern, Bremen und Sachsen. Neben diesen Vereinbarungen sind jedoch auch abweichende bilaterale Absprachen zwischen einzelnen Ländern möglich. Aufgrund der geringen Anzahl von drei bis vier Schülern und Schülerinnen erfolgt der Unterricht in Straubing jahrgangsübergreifend. Aufgrund der wenigen Auszubildenden können Gruppenarbeiten dabei nur mühsam realisiert werden.

²¹ http://www.kmk.org/fileadmin/veroeffentlichungen_beschluesse/2011/2012_06_22-RV-Fachklassen-Liste.pdf (abgerufen am 06.12.2012).

Darüber hinaus gibt es Überlegungen, eine weitere Fachklasse in Recklinghausen einzurichten. Aufgrund der zu geringen Anzahl an Schülern und Schülerinnen wurde dies jedoch bislang nicht realisiert.

Fachklassen bestehen derzeit in Mannheim und Straubing. Eine ursprünglich in Stuttgart eingerichtete Fachklasse wurde wegen der besseren Erreichbarkeit nach Mannheim verlegt. Sie decken das mittlere und südliche Bundesgebiet ab.

5.6.2 Mischklassen

Aus den Gesprächen mit den Personen der zuständigen Stellen, den Lehrkräften an den Standorten der Fachklassen und im Umkehrschluss zu den Angaben der KMK ist zu entnehmen, dass die Beschulung in den Bundesländern Berlin, Hamburg, Nordrhein-Westfalen und Schleswig-Holstein gemeinsam mit Auszubildenden in verwandten anerkannten Ausbildungsberufen erfolgt. Von 30 Auszubildenden geben 18 an, dass sie in einer Fachklasse beschult werden. 12 Auszubildende werden gemeinsam mit Auszubildenden anderer Berufe beschult, hier handelt es sich ausnahmslos um den anerkannten Ausbildungsberuf Konditor/-in. Aus den Interviews mit den Personen der zuständigen Stellen ist jedoch zu entnehmen, dass sich Auszubildende auch in Klassen befinden, in denen Fachverkäufer/-innen im Lebensmittelhandwerk ausgebildet werden, oder in Abhängigkeit von den gerade behandelten Themen des Rahmenlehrplans in jeweils geeigneten Klassen unterschiedlicher anderer anerkannter Ausbildungsberufe untergebracht werden. Zu Beginn des Berufsschultages müssten sich die Schüler/-innen zum Teil zunächst im Sekretariat der Berufsschule melden, wo ihnen dann eine entsprechende Klasse zugewiesen werde.

Mischklassen finden sich im nördlichen Bundesgebiet.

5.6.3 Zufriedenheit mit dem Berufsschulunterricht

Die Zusammenlegung der Auszubildenden im Erprobungsberuf Speiseeishersteller/-in und im anerkannten Ausbildungsberuf Konditor/-in wird seitens der Berufsschulen damit begründet, dass die Berufsbildposition „Herstellen von Speiseeis und Speiseeiserzeugnissen“ Gegenstand des Ausbildungsrahmenplans²² und damit auch des Rahmenlehrplans der Berufsausbildung zum Konditor/zur Konditorin ist.

Im Rahmen der anerkannten Berufsausbildung zum Konditor/zur Konditorin ist in einem zeitlichen Umfang von drei Wochen in der zweiten Hälfte des zweiten Ausbildungsjahres die Vermittlung folgender Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten vorgesehen:

- Eismix nach Sorten und vorgegebenen Rezepturen herstellen und gefrieren
- Eisspeisen anrichten
- Eismixgetränke zubereiten

Für das dritte Ausbildungsjahr sind in einem zeitlichen Umfang von vier Wochen folgende Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten zu vermitteln:

- Sahneisfüllungen und Halbeisfüllungen für Parfaits und Soufflés zubereiten
- Eistorten, Eisbomben und Eisziegel einsetzen, gefrieren, stürzen und garnieren

²² <http://www2.BIBB.de/tools/aab/ao/konditor.pdf> (abgerufen am 06.12.2012).

Die Entsprechung hierzu findet sich im Rahmenlehrplan der KMK für den Ausbildungsberuf Konditor/-in im Lernfeld 12 Herstellen von Speiseeis im Umfang von 40 Stunden im dritten Ausbildungsjahr. Seitens der interviewten Lehrkräfte der Berufsschulen wurde darauf aufmerksam gemacht, dass diese Inhalte im dritten Ausbildungsjahr zu einem Zeitpunkt vermittelt würden, an dem die Auszubildenden des zweijährigen Berufes zum Speiseeishersteller/zur Speiseeisherstellerin bereits die Berufsschule verlassen hätten und insofern mit diesen Inhalten nicht in Berührung kämen.

Zur Zufriedenheit mit dem Berufsschulunterricht äußern sich von 30 Auszubildenden 18 mit „sehr zufrieden“ bzw. eher „zufrieden“, zehn Auszubildende sind „unzufrieden“ und zwei Auszubildende „sehr unzufrieden“. Ursache der Unzufriedenheit ist fast ausschließlich die gemeinsame Beschulung mit Auszubildenden im anerkannten Ausbildungsberuf Konditor/-in. Dieser Zusammenhang wird deutlich, wenn man die Antworten auf die Frage nach der Art der Beschulung mit der Zufriedenheit mit dem Berufsschulunterricht verknüpft (siehe Tabelle 18).

Art der Beschulung	sehr zufrieden	eher zufrieden	eher unzufrieden	sehr unzufrieden
Beschulung in Fachklassen	N = 9	N = 6	N = 2	N = 1
Beschulung in Mischklassen	N = 2	N = 1	N = 8	N = 1

Tabelle 18: Zufriedenheit mit dem Berufsschulunterricht in Abhängigkeit von der gemeinsamen Beschulung mit Auszubildenden anderer Ausbildungsberufe

In Interviews mit Personen der zuständigen Stellen ist zudem darauf hingewiesen worden, dass in dieser gemeinsamen Form der Beschulung vereinzelt Gründe für einen Abbruch der Ausbildung lägen. Aufgrund lediglich eines Rücklaufs eines ehemaligen Auszubildenden, welcher das Ausbildungsverhältnis vorzeitig gelöst hat, kann aus der Befragung dieser Gruppe kein Rückschluss darauf gezogen werden.

Die Zufriedenheit mit dem Berufsschulunterricht wird von der Art der Beschulung beeinflusst.

5.6.4 Zuschüsse

Da in den Interviews beispielsweise von einem Auszubildenden aus Schleswig-Holstein berichtet wurde, welcher den Schulstandort in Mannheim besucht, wurde im Zusammenhang mit der Beschulung in Fachklassen zudem die Frage gestellt, ob Zuschüsse zu Fahrtkosten und Unterkünften für den Berufsschulunterricht gezahlt werden. Hier geben 17 von 30 Auszubildenden an, keinerlei Zuschüsse zu erhalten. Elf Auszubildende geben an, Zuschüsse zu erhalten. In fünf dieser Fälle wird der Betrieb als Zuschussgeber angegeben; hier gibt es in einem Fall die Angabe, dass 15 € pro Übernachtung beigesteuert würden und eine Angabe, dass der Betrieb die Kosten vollständig trage – hierbei handelt es sich nicht um eine Ausbildung im elterlichen Betrieb. In weiteren drei Fällen werden die BA und die ARGE, in weiteren zwei Fällen die Eltern oder Großeltern sowie in einem Fall die Stadt Mannheim genannt, die sich an den Fahrtkosten, nicht jedoch an den Kosten der Unterkunft beteiligte. In Straubing werden auf Antrag der Auszubildenden Zuschüsse zur Unterkunft von den jeweiligen Landkreisen oder kreisfreien Städten für eine Schüler/-innenwohnheim gewährt. Überlegungen die Schulblöcke auf 14 Tage auszuweiten, um Fahrtkosten zu senken, sind verworfen worden, da die Schüler/-innen an den Wochenenden in jedem Fall nach Hause fahren wollten.

Teilweise werden in geringem Umfang Zuschüsse zu Fahrtkosten und Unterkunft gezahlt.

5.6.5 Fazit

Im Hinblick auf das Angebot eines speziell auf diesen Beruf zugeschnittenen Berufsschulunterrichtes lässt sich ein Süd-Nord-Gefälle konstatieren. Lediglich in Mannheim (mit dem Einzugsgebiet Baden-Württemberg, Hessen, Niedersachsen, Rheinland-Pfalz und Saarland) und Straubing (mit dem Einzugsgebiet Bayern, Bremen und Sachsen) wird Unterricht in Fachklassen angeboten. Die Mischbeschulung mit Auszubildenden anderer anerkannter Ausbildungsberufe erfolgt fast ausschließlich im anerkannten Ausbildungsberuf Konditor/-in. Neben Schwierigkeiten im Hinblick auf die fachliche Qualifizierung leidet hierunter auch die **Motivation der Auszubildenden**.

5.7 Abstimmung zwischen betrieblicher und schulischer Ausbildung

Von den Auszubildenden wird die Abstimmung zwischen betrieblicher und schulischer Ausbildung überwiegend positiv eingeschätzt. 19 von 30 Auszubildenden bewerten die Abstimmung als „sehr gut“ bzw. „gut“. Bei den elf Auszubildenden, welche die Abstimmung als „schlecht“ bzw. „sehr schlecht“ einschätzen, sind unterschiedliche Begründungen erkennbar. Als Grund wird beispielsweise angegeben, dass keine Kommunikation zwischen Betrieb und Schule stattfände, dass der Betrieb sich nicht an den Ausbildungsrahmenplan halte, der Betrieb eine Teilnahme am Schulunterricht unterbinde, Blockunterricht von Vorteil gewesen wäre oder die Abschluss-/Gesellenprüfung in die Hauptsaison gefallen sei.

Positiver fällt die Einschätzung der Ausbildungsbetriebe aus. Hier geben 19 von 24 Betrieben an, dass die Abstimmung zwischen betrieblicher und schulischer Ausbildung „sehr gut“ bzw. „gut“ sei. Lediglich fünf Betriebe sind der Ansicht, dass diese „schlecht“ bzw. „sehr schlecht“ ist.

Der Unterricht an der Justus-von-Liebig-Schule in Mannheim wird ebenso wie in Straubing²³ als Blockunterricht im Winterhalbjahr durchgeführt. Die Entscheidung, ob der Unterricht tageweise oder als Blockunterricht angeboten wird, obliegt dabei der jeweiligen Berufsschule.

Die Abstimmung zwischen betrieblicher und schulischer Ausbildung erscheint aus Sicht der Befragten grundsätzlich angemessen.

5.8 Prüfungen

5.8.1 Prüfungsanforderungen

Aus Sicht der Prüfungsausschussmitglieder und der Ausbildungsbetriebe werden die Prüfungsanforderungen der Zwischen- und Abschluss-/Gesellenprüfung mit sehr wenigen Ausnahmen als angemessen betrachtet (siehe Tabelle 19).

Zwischenprüfung		
Prüfungsbereich	angemessen	nicht angemessen
Vorbereiten, Herstellen und Servieren von Fruchterzeugnissen	N = 19	N = 2
Rezepturen und lebensmittelrechtliche Vorschriften	N = 20	N = 1

²³ http://bs1.berufsschule-straubing.de/images/stories/berufsschule/BPlaene_1/blockplan_seh-sj12-13.pdf (abgerufen am 06.12.2012).

Abschluss-/Gesellenprüfung		
Prüfungsbereich	angemessen	nicht angemessen
Herstellen von Produkten	N = 18	N = 2
Kundenauftrag	N = 18	N = 2
Produktionstechnik und betriebswirtschaftliches Handeln	N = 19	N = 1

Tabelle 19: Angemessenheit der Prüfungsbereiche der Zwischen- und Abschluss-/Gesellenprüfung aus Sicht der Ausbildungsbetriebe

Von einem Ausbildungsbetrieb wird an der Zwischenprüfung kritisiert, dass im Prüfungsbereich „Vorbereiten, Herstellen und Servieren von Fruchterzeugnissen“ der persönliche Geschmack des Prüfungsausschusses stärker bewertet würde als handwerkliche Fähigkeiten. Im Prüfungsbereich „Rezepturen und lebensmittelrechtliche Vorschriften“ wird kritisiert, dass veraltete betriebsfremde Rezepte verlangt würden.

Zur Abschluss-/Gesellenprüfung wird von den Ausbildungsbetrieben angemerkt, dass im durch mehrere Arbeitsproben zu prüfenden Bereich „Herstellen von Produkten“ die Herstellung nur selten mit Rohmaterialien durchgeführt werde. Für den durch eine Arbeitsaufgabe mit einer Gesprächssimulation zu prüfenden Bereich „Kundenauftrag“ der Abschluss-/Gesellenprüfung wird darauf hingewiesen, dass die Durchführung des Kundenauftrages unrealistisch sei. Schließlich wird für den schriftlich zu prüfenden Bereich „Produktionstechnik und betriebswirtschaftliches Handeln“ darauf hingewiesen, dass die Inhalte kaum kontrollierbar seien und die Zeitvorgabe im Hinblick auf die Durchführung von Berechnungen möglicherweise etwas zu knapp sei.

Die Sicht, dass die Prüfungsbereiche mit ihren Anforderungen angemessen seien, teilen auch die Mitglieder der Prüfungsausschüsse in Köln, Mannheim, Straubing und Stuttgart. In der praktischen Umsetzung haben sich jedoch auch Schwierigkeiten gezeigt. So wird beispielsweise darauf hingewiesen, dass die freie Auswahl der Herstellung von Milcheis und Cremeeis im Prüfungsbereich „Herstellen von Produkten“ durch die Prüflinge zu zeitlichen Problemen führte, da die Eismaschine immer wieder gereinigt werden musste, um geschmackliche Überschneidungen zwischen zwei Eissorten zu vermeiden. In Folgeprüfungen wurden daher zwei Eissorten vorgegeben und die Eisherstellung wurde von der dunklen zur hellen Sorten durchgeführt. Nicht umsetzbar sei die Herstellung von Baisermassen, da diese in der zur Verfügung stehenden Zeit nicht trocknen könnten. Angemerkt wird zudem, dass Eisbomben heutzutage eine nur noch sehr geringe Bedeutung im täglichen Geschäft hätten.

Darüber hinaus wird von einer Person einer zuständigen Stelle angemerkt, dass der Anteil an Prüfenden, die aus dem Konditorenhandwerk stammen, möglicherweise zu groß sei und aufgrund dessen der inhaltliche Schwerpunkt der Speiseeisherstellung in den Prüfungen nicht immer exakt gesetzt werden könnten.

Die Prüfungsanforderungen sind im Wesentlichen angemessen. Im Prüfungsbereich Herstellen von Produkten der Abschluss-/Gesellenprüfung sind Teile des Anforderungsprofils kaum praxisrelevant oder aufgrund der zur Verfügung stehenden Zeit nicht umsetzbar.

5.8.2 Prüfungsaufgaben

Prüfungsaufgaben werden im Zuständigkeitsbereich des Handwerks bislang von den jeweiligen Prüfungsausschüssen erstellt. Eine Person einer zuständigen Stelle merkt hierzu an, dass eine Prüfungsausschuss übergreifende Erstellung arbeitsökonomisch sinnvoller wäre.

Im Zuständigkeitsbereich von Industrie und Handel übernimmt seit dem Sommer 2012 die IHK Berlin aus ökonomischen Gründen die Rolle der Leitkammer zur Erstellung von Prüfungsaufgaben.

Die Erstellung von Prüfungsaufgaben erfolgt in der Zuständigkeit des Handwerks dezentral durch die jeweiligen Prüfungsausschüsse. Im Zuständigkeitsbereich von Industrie und Handel hat inzwischen die IHK Berlin die Rolle als Leitkammer übernommen. Der Aufwand für die Erstellung von Prüfungsaufgaben war mit Einführung der Erprobungsverordnung zunächst recht groß, hat sich im Laufe der Zeit aber erfahrungsbasiert verringert.

5.8.3 Prüfungsdurchführung

Aus den Interviews mit Personen der zuständigen Stellen und deren Dachverbänden ist zu entnehmen, dass zentrale Prüfungen an drei Standorten durchgeführt werden. Hierbei handelt es sich um die HWK zu Köln, die HWK Mannheim und die IHK Passau. 2009 wurde zudem eine Zwischenprüfung und 2010 eine Abschluss-/Gesellenprüfung in Stuttgart durchgeführt (siehe hierzu Kapitel 6.6). Die Prüfung bei der HWK in Bremen soll zukünftig durch Überstellung bei der HWK in Hamburg durchgeführt werden.

An der HWK zu Köln werden alle Auszubildenden aus Nordrhein-Westfalen geprüft sowie vereinzelt weitere Auszubildende aus dem angrenzenden Niedersachsen. Sofern die Ausbildungsbetriebe im Zuständigkeitsbereich der IHKn angesiedelt sind, erfolgt eine Überstellung an die HWK zu Köln. Die Prüfung selbst wird in den Räumlichkeiten der Konditorenmeisterschule im Fortbildungszentrum der HWK zu Köln durchgeführt. Die durchschnittliche Anzahl beträgt hier etwa sechs Prüflinge.

Im Zuständigkeitsbereich der HWK Mannheim werden diejenigen Auszubildenden geprüft, die den schulischen Teil der Ausbildung an der Justus-von-Liebig-Schule in Mannheim absolviert haben, das heißt Auszubildende aus den Bundesländern Baden-Württemberg, Hessen, Rheinland-Pfalz, Saarland sowie in einem Ausnahmefall aus Nordbayern. Bisher wurden Auszubildende aus 18 Kammerbezirken überstellt. Die Prüfung wird in der Justus-von-Liebig-Schule in Mannheim in den Räumlichkeiten der Lehrkonditorei sowie einem speziell für diesen Ausbildungsgang eingerichteten Eislabor durchgeführt. Die Anzahl der Prüflinge beträgt hier zwischen zwölf und 14.

Schließlich werden die Auszubildenden aus Bayern, Bremen, Sachsen und Sachsen-Anhalt durch die IHK Passau geprüft. Durchgeführt wird die Prüfung hier in den Räumlichkeiten der Staatlichen Fraunhofer-Berufsschule I in Straubing, in der ebenfalls ein Eislabor eingerichtet wurde. Im Vergleich mit den beiden anderen Prüfungsstandorten fällt die Zahl der Prüflinge mit zwei bis vier deutlich geringer aus.

Aus den Befragungen hat sich der Eindruck ergeben, dass die Verantwortlichen an den einzelnen Prüfungsstandorten im Sinne eines Erfahrungsaustausches im Rahmen kollegialer Beratung keinerlei Kontakt zueinander haben.

An den zentralen Prüfungsstandorten sind die Prüfungsausschussmitglieder in der Regel Speisehersteller/-innen, die zum Teil von Konditoren und Konditorinnen unterstützt werden.

Zur praktischen Durchführung der Prüfungen wurden die Prüfungsausschussmitglieder befragt sowie teilnehmende Beobachtungen der Abschluss-/Gesellenprüfungen im Sommer 2012 in Köln und Mannheim durchgeführt. Als Unterschied hat sich unter anderem die Auswahl der herzustellenden Eissorten durch die Prüflinge gezeigt. Während am Standort Mannheim keine Vorgabe gemacht wird, werden am Standort Köln die beiden herzustellenden Eissorten benannt. Da in Köln zudem die Erfahrung gemacht wurde, dass Prüflinge während der Ausbildung mitunter das Herstellen von Speiseeis auf der Basis von Fertigmischungen vermittelt wurde, erhalten die Prüflinge im Vorfeld der Prüfung eine Liste mit den mitzubringenden Zutaten.

Von 24 Ausbildungsbetrieben geben vier Betriebsinhaber/-innen an, dass sie Mitglied in einem Prüfungsausschuss sind. Aufgrund der geringen Zahl von Ausbildungsbetrieben kann der Grundsatz, dass derjenige, der ausbildet, nicht prüft, mitunter nicht eingehalten werden.

Im Hinblick auf die Prüfungsdurchführung lässt sich feststellen, dass – zumindest an den zentralen Prüfungsstandorten – der zu Beginn erforderliche Aufwand zur Qualifizierung der Prüfungsausschüsse sowie zur Vorbereitung und Durchführung der Prüfungen groß gewesen ist, sich inzwischen aber zunehmend eine erfahrungsbasierte Routine eingestellt hat.

5.8.4 Gesamtergebnisse und Bestehensquoten

Im Rahmen der Einführung einer bundesweiten Prüfungsstatistik aller anerkannten Ausbildungsberufe in der Zuständigkeit von Industrie und Handel liegen auch Ergebnisse für die Abschlussprüfung Speiseeishersteller/-in für den Sommer 2010, den Winter 2010/2011, den Sommer 2011 und den Sommer 2012 vor (siehe Tabelle 20). Im Winter 2011/2012 fanden keine Abschlussprüfungen statt. Die Bestehensquote liegt bei 10 von 12 im Sommer 2010²⁴, bei zwei von drei im Winter 2010/2011 und bei sieben von sieben Prüflingen im Sommer 2011.

Jahr	sehr gut	gut	befriedigend	ausreichend	nicht bestanden
Sommer 2010	N = 1	N = 4	N = 3	N = 4	N = 0
Winter 2010/2011	N = 0	N = 0	N = 2	N = 0	N = 1
Sommer 2011	N = 2	N = 1	N = 3	N = 1	N = 0
Winter 2011/2012	---	---	---	---	---
Sommer 2012	N = 0	N = 1	N = 5	N = 4	N = 0

Tabelle 20: bundesweite Ergebnisse der Abschlussprüfungen in der Zuständigkeit von Industrie und Handel (Quelle: Prüfungsstatistik der IHK)

²⁴ Hieraus ergibt sich – abweichend von den Angaben in der nachfolgenden Abbildung, dass zwei Teilnehmende nicht bestanden haben; diese Abweichung lässt sich durch die Bestehensregelung der Abschlussprüfung erklären, in der festgelegt ist, dass die Prüfung trotz der Gesamtnote ausreichend als nicht bestanden gilt, wenn im Prüfungsbereich „Herstellen von Produkten“ und in mindestens zwei der übrigen Prüfungsbereiche nicht mindestens ein ausreichend erzielt wurde.

Für den Zuständigkeitsbereich des Handwerks liegen Bestehensquoten²⁵ ohne Angaben von Noten vor. Für das Jahr 2010 liegt die Bestehensquote bei 16 von 16 Prüflingen, darunter zwei Prüfungswiederholungen, und für das Jahr 2011 bei 16 von 17 Prüflingen, darunter eine Prüfungswiederholung.

Die Ergebnisse der Abschlussprüfungen im Sommer liegen deutlich über dem Ergebnis der Abschlussprüfung im Winter 2010/2011, da hier mutmaßlich Prüfungswiederholungen leistungsschwächerer Auszubildender stattgefunden haben. Das Ergebnis der Prüfung im Sommer 2011 fällt im Durchschnitt besser als im Sommer 2010 aus.

5.8.5 Ergebnisse nach Prüfungsbereichen

Die durchschnittliche Gesamtpunktzahl schwankt in den Sommerprüfungen zwischen 74 Punkten und 79 Punkten. Pro Prüfungsbereich entfallen gemäß der bundesweiten Prüfungsstatistik aller anerkannten Ausbildungsberufe in der Zuständigkeit von Industrie und Handel für diese beiden Zeitpunkte auf die einzelnen Prüfungsbereiche durchschnittlich zwischen 70 und 83 Punkte (siehe Tabelle 21). Die Ergebnisse entsprechen damit den Noten gut bis befriedigend.

Auffällig sind die nach unten abweichenden Ergebnisse in den praktisch ausgerichteten Prüfungsbereichen Herstellen von Produkten und Kundenauftrag der Winterprüfung 2010/2011 und der Sommerprüfung 2012. Für die Winterprüfung 2010/2011 ist zwar zunächst zu vermuten, dass es sich um Wiederholungsprüfungen handelt. Vor dem Hintergrund, dass mit diesem zweijährigen Beruf gerade praktisch begabte Jugendliche bzw. Jugendliche mit schlechteren Startchancen angesprochen werden sollen, erscheint es überraschend, dass die Ergebnisse in den schriftlichen Prüfungsbereichen Produktionstechnik und betriebswirtschaftliches Handeln sowie Wirtschafts- und Sozialkunde über den Ergebnissen der Sommerprüfungen 2010 und 2011 liegen. Diese Argumentation lässt sich jedoch nicht auf die Sommerprüfung 2012 übertragen.

Prüfungsbereich	Sommer 2010	Winter 2010/2011	Sommer 2011	Winter 2011/2012	Sommer 2012
Herstellen von Produkten	75	53	83	---	65
Kundenauftrag	78	59	83	---	68
Produktionstechnik und betriebswirtschaftliches Handeln	72	73	71	---	72
Wirtschafts- und Sozialkunde	70	82	74	---	69

Tabelle 21: durchschnittliche Punktzahlen der einzelnen Prüfungsbereiche der Abschlussprüfung in der Zuständigkeit von Industrie und Handel (Quelle: Prüfungsstatistik der IHK)

Weitere Ergebnisse liegen für die Zwischen- und Abschluss-/Gesellenprüfungen der HWK zu Köln, an der Prüflinge aus Nordrhein-Westfalen und zum Teil aus dem angrenzenden Niedersachsen zentral geprüft werden, sowie der HWK Mannheim vor.

Aus den Ergebnissen der Zwischenprüfungen der HWK zu Köln für die Jahre 2009 und 2011 lässt sich erkennen, dass die Anzahl der Prüflinge abgenommen und sich der Anteil derjenigen Prüflinge mit sehr guten Prüfungsleistungen reduziert hat (siehe Tabelle 22).

²⁵ <http://www.zdh-statistik.de/application/index.php?mID=3&cID=224> (abgerufen am 06.12.2012).

Jahr	sehr gut	gut	befriedigend	ausreichend	nicht bestanden
2009	N = 6	N = 1	N = 4	N = 3	N = 1
2011	N = 0	N = 2	N = 2	N = 1	N = 0

Tabelle 22: Ergebnisse der Zwischenprüfungen an der Handwerkskammer zu Köln
(Quelle: HWK zu Köln)

Fasst man die Ergebnisse der praktischen und mündlichen Abschluss-/Gesellenprüfungen an den HWK zu Köln und Mannheim zusammen, so zeigt sich, dass sich die durchschnittlichen Ergebnisse der Sommerprüfungen 2010 und 2011 auf einem ähnlichen Niveau bewegen und sich im Jahr 2012 leicht verschlechtert haben (siehe Tabelle 23).

Prüfungsbereiche „Herstellen von Produkten“ und „Kundenauftrag“				
sehr gut	gut	befriedigend	ausreichend	nicht bestanden
2010 - Sommer				
N = 0	N = 4	N = 6	N = 2	N = 1
2010/2011 - Winter				
N = 0	N = 3	N = 5	N = 1	N = 1
2011 - Sommer				
N = 2	N = 3	N = 5	N = 4	N = 1
2011/2012 - Winter²⁶				
N = 0	N = 0	N = 0	N = 1	N = 0
2012 - Sommer				
N = 1	N = 2	N = 3	N = 3	N = 1

Tabelle 23: Ergebnisse der praktischen und mündlichen Abschluss-/Gesellenprüfungen an den Handwerkskammern zu Köln und Mannheim (Quelle: HWK zu Köln, HWK Mannheim)

Die Angaben für die schriftlichen Abschluss-/Gesellenprüfungen sind ebenfalls zusammengefasst. Deutliche Auffälligkeiten lassen sich nicht erkennen (siehe Tabelle 24).

Prüfungsbereiche „Produktionstechnik und betriebswirtschaftliches Handeln“ und „Wirtschafts- und Sozialkunde“				
sehr gut	gut	befriedigend	ausreichend	nicht bestanden
2010 - Sommer				
N = 0	N = 3	N = 6	N = 3	N = 1
2010/2011 - Winter				
N = 0	N = 1	N = 4	N = 4	N = 1
2011 - Sommer				
N = 2	N = 2	N = 5	N = 4	N = 2
2011/2012 - Winter				
N = 0	N = 0	N = 0	N = 1	N = 0
2012 - Sommer				
N = 0	N = 3	N = 4	N = 3	N = 0

Tabelle 24: Ergebnisse der schriftlichen Abschluss-/Gesellenprüfungen an den Handwerkskammern zu Köln und Mannheim (Quelle: HWK zu Köln, HWK Mannheim)

²⁶ Für diesen Prüfungstermin liegen ausschließlich Angaben der HWK Mannheim vor.

Hingewiesen wird zudem darauf, dass sich die unterschiedlichen Arten der Beschulung auf die Prüfungsergebnisse auswirken könnten. Aus den vorliegenden Daten kann dies jedoch weder bestätigt, noch widerlegt werden.

Insgesamt fallen die Ergebnisse der praktisch-mündlich und schriftlich ausgerichteten Prüfungen im Durchschnitt ähnlich aus. Eine Praxisstärke oder eine Theorieschwäche der Auszubildenden lässt sich nicht erkennen.

5.8.6 Berufliche Handlungsfähigkeit

Aufgrund der kurzen Laufzeit der Erprobungsverordnung und der Komplexität des Konstrukts der beruflichen Handlungsfähigkeit, die nicht im Mittelpunkt dieser Untersuchung steht, lassen sich hierüber nur sehr bedingt Aussagen treffen. Zurückgegriffen wird auf die Einschätzungen der Prüfungsausschussmitglieder, denen die Prüflinge teilweise aus der betrieblichen und schulischen Ausbildungspraxis bekannt sind. Die interviewten Prüfungsausschussmitglieder in Köln, Mannheim, Passau und Stuttgart geben zum einen an, dass die in den Prüfungen gezeigten Leistungen den Leistungen während der Ausbildungszeit entsprächen und dass sich in den praktisch ausgerichteten Prüfungsbereichen bereits nach kurzer Zeit erkennen ließe, in welchem Umfang ein Prüfling über berufliche Handlungsfähigkeit verfügt.

Aussagen über die berufliche Handlungsfähigkeit können nur sehr bedingt getroffen werden und stützen sich ausschließlich auf die Gespräche mit Prüfungsausschussmitgliedern. Die in der Prüfung gezeigten Fähigkeiten entsprechen hier offenbar denjenigen, die in der der Ausbildung gezeigt wurden.

5.8.7 Fazit

Insgesamt lässt sich erkennen, dass die Prüfungsanforderungen als grundsätzlich angemessen betrachtet werden. Überarbeitungsbedarf besteht lediglich für geringe Teile des Anforderungsprofils. Bei der Durchführung der Prüfungen hat sich – zumindest an den zentralen Prüfungsstandorten – der zu Beginn erforderliche hohe Aufwand inzwischen reduziert und zunehmend eine erfahrungsbasierte Routine eingestellt. Die auf den Angaben der HWKn zu Köln und Mannheim basierenden Ergebnisse der praktisch-mündlich und schriftlich ausgerichteten Prüfungen lassen keine Auffälligkeiten erkennen. Eine Praxisstärke oder eine Theorieschwäche der Auszubildenden lässt sich nicht erkennen.

5.9 Öffentlichkeitsarbeit

5.9.1 Öffentlichkeitsarbeit, Zugang, Bewährung und Verbleib

Im Zusammenhang mit der Nachfrage nach einem Beruf, insbesondere eines neu entwickelten Ausbildungsberufes, stellt sich immer auch die Frage nach dessen Öffentlichkeitswirksamkeit, das heißt dessen Wahrnehmung in der Öffentlichkeit.

Zum einen spielen hier die zuständigen Stellen des Handwerks und von Industrie und Handel eine Rolle. Verknüpft mit dem Hinweis auf Ausbildungsberater/-innen bieten die Internetangebote der zuständigen Stellen durchgehend Informationen zu diesem Beruf. Dabei werden beispielsweise Ausbildungsdauer, betrieblich zu vermittelnde Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten, Hinweise zu Prüfungsbestimmungen, Arbeitsgebiete und berufliche Fähigkeiten genannt, die Ausbildungsverordnung sowie der Ausbildungsrahmenplan als Download bereitgestellt oder es wird auf das Berufenet der BA und das BIBB als weitere Informationsquelle verwiesen.

Zum anderen kommt dem Berufsverband UNITEIS eine besondere Rolle zu, insbesondere bei den potenziellen Ausbildungsbetrieben. Hier dient zum einen die Anfang der 1980er- Jahre entstandene Verbandszeitschrift „UNITEIS notizie“, die in italienischer Sprache verlegt wird und zweimonatlich erscheint, eine Rolle. In dieser Zeitschrift werden immer wieder Beiträge zur Berufsausbildung in Deutschland veröffentlicht, so etwa im Heft 1/2012. Zum anderen ist durch den Verband in den letzten Jahren ein Netzwerk für eine umfangreiche Pressearbeit aufgebaut worden.

Im Rahmen eines bevorstehenden Wechsels in der Führungsebene von UNITEIS ist zudem die Forcierung der Ausbildungsleistung durch den neuen Vorstand als eines der Hauptanliegen gekennzeichnet worden. In diesem Zusammenhang ist auch eine Initiative zur Gewinnung von Fachkräften in circa 200 Einkaufszentren in ganz Deutschland zu sehen, in denen sich Eiscafés befinden.

Darüber hinaus erfährt der Ausbildungsberuf im Kontext berufsbildungsbezogener Veranstaltungen immer wieder Aufmerksamkeit. Hier kann beispielhaft eine Veranstaltung der BA für Berlin und Brandenburg im Berufsinformationszentrum in Berlin im Juni 2009 genannt werden. Unter Beteiligung von UNITEIS wurde hier eine Informationsveranstaltung für etwa 40 Jugendliche im Berufsfindungsprozess durchgeführt, in der Berufsbild und Einsatzmöglichkeiten des Ausbildungsberufes vorgestellt wurden.

Erwähnung findet der Ausbildungsberuf aber auch im Rahmen von Veranstaltungen zum dualen Berufsbildungssystem in Deutschland im Allgemeinen. Hier scheint es auffällig, dass der Ausbildungsberuf mit Blick auf die Breite der Beruflichkeit immer wieder als strittiger Grenzfall für die Notwendigkeit der Entwicklung eines neuen Ausbildungsberufes Erwähnung findet.

Zudem gibt es eine Reihe von Beiträgen und Veröffentlichungen in berufsbezogenen Internetportalen sowie in der lokalen, regionalen und überregionalen Presse, beispielsweise

- <http://www.abendblatt.de/wirtschaft/karriere/article561872/Neuer-Beruf-Speiseeisherstellen.html>
- http://www.antenne.de/Berufe-mit-Potenzial---Speiseeisherstellerin-__aktionen_40099_radio.html
- <http://www.azubi-magazin.com/2008/06/14/speiseeishersteller/>
- <http://www.deutsche-handwerks-zeitung.de/speiseeishersteller-neuer-handwerklicher-traumberuf-mit-antiken-wurzeln/150/3094/65225/>
- http://www.focus.de/finanzen/karriere/perspektiven/berufsausbildung/speiseeishersteller-traumberuf-fuer-schleckermaeuler_aid_318006.html
- http://www.handwerk.de/handwerksberufe/berufsprofil/details/speiseeishersteller_in.html
- http://www.ihk-berlin.de/aus_und_weiterbildung/Ausbildung/Ausbildungsberufe_von_A_bis_Z/811692/Speiseeishersteller.html
- <http://www.n-tv.de/-ratgeber/jobkarriere/wiewerdeich/Speiseeishersteller-article292322.html>
- <http://www.stuttgarter-zeitung.de/inhalt.ausbildungsberufe-eisherstellung-ist-leidenschaft.85aa113f-756f-4d38-8a56-d23d9b273788.html>
- <http://www.zeit.de/karriere/beruf/2010-06/beruf-speiseeishersteller>

In der ZEIT vom 16. August 2012 erschien ein Artikel über die Eisdiele Fontanella in der Mannheimer Innenstadt mit dem Titel „Die Welt ist eine Kugel. Dario Fontanella hat den italienischen Sommer nach Mannheim gebracht. Zu Besuch bei einem der besten Eismacher Deutschlands“. Passend zur Jahreszeit und verbunden mit den Aspekten Sonne, Freizeit und Urlaub findet sich dieser Beitrag in der Rubrik Reisen mit dem Untertitel „Eis-Spezial“. Unter der Überschrift „Capri

oder Split. Zwei Stieleis-Klassiker sind nach Badeorten in Italien und Kroatien benannt. Wo genießt es sich besser?“ wird zunächst ein „eiskalter Vergleich“ gezogen. In der Folge wird dann die gefrorene sizilianische Süßspeise Granita porträtiert. Abschließend werden Eisspezialitäten aus Brasilien, Russland, Dubai und China skizziert. Ebenfalls im August 2012 ist in der Zeitschrift mobil ein Beitrag mit dem Titel „Eis – amore mio!“ erschienen, in dem auf „10 Eiscafé, die man besuchen sollte“²⁷ verwiesen wird.

Weiterhin wurden zwei Fernsehbeiträge zu diesem Beruf ausgestrahlt, in denen auch das Thema Ausbildung eine Rolle spielte. Zum einen über den Fernsehsender Kabel 1²⁸ in der Sendereihe „Abenteuer Leben“ vom 20.06.2010 in einer Länge von knapp 20 Minuten unter dem Titel „Die größte Eisdiele Deutschlands“. Zum anderen auf dem Fernsehsender Bayern Alpha²⁹ in der Sendereihe „Ich mach’s!“ vom 08.08.2011 in einer Länge von gut 15 Minuten unter dem Titel „Eiskaltes Vergnügen“.

Erwähnenswert ist darüber hinaus, dass der Ausbildungsberuf eine von mehreren Antwortmöglichkeiten auf die Frage, was seit 2008 ein anerkannter Ausbildungsberuf ist, in der RTL-Sendereihe „Wer wird Millionär“ war. In der am 30. September 2011 ausgestrahlten Sendung wurden als Antwortmöglichkeiten *Limonadenbrauer*, *Salatanrichter*, *Sushidesigner* und *Speiseeishersteller* vorgegeben, die Gewinnsumme für diese Frage betrug 125.000 €. Der Kandidat setzte zur Beantwortung der Frage einen Publikumsjoker ein, das Publikum war zu 59% der Meinung, dass es sich um den *Speiseeishersteller* handele, und der Kandidat entschied sich dann für die richtige Antwortmöglichkeit.

Schließlich ist noch darauf hinzuweisen, dass ein Antrag auf einen „Europäischen Tag des handwerklich hergestellten Speiseeises“ am 24. März eines jeden Jahres beim Europaparlament gestellt und inzwischen positiv beschieden wurde. Erstmals wird dieser Tag im Jahr 2013 begangen.

Neben den üblichen Kanälen, auf denen für einen Ausbildungsberuf Öffentlichkeitsarbeit betrieben wird, ließen sich zwei Beiträge im Medium Fernsehen finden. Wie wenig dieser Beruf als Ausbildungsberuf im öffentlichen Bewusstsein verankert ist, zeigt dessen Auftritt in der RTL-Sendereihe „Wer wird Millionär“, insbesondere im Hinblick auf das mit der richtigen Antwort zu erzielende Preisgeld von 125.000 €. Am 24. März eines jeden Jahres wird ab dem Jahr 2013 jährlich der „Europäische Tag des handwerklich hergestellten Speiseeises“ stattfinden.

5.9.2 Zugang zur Ausbildung

Ein Großteil der Auszubildenden gibt an, durch unmittelbaren Kontakt und Einblick in die Tätigkeit auf den Beruf aufmerksam geworden zu sein. Neun Nennungen entfallen auf „Eltern/Verwandte“ sowie „Freunde/Bekannte“. Mit 17 Nennungen entfallen die meisten Angaben auf „in anderer Form“, wobei überwiegend eine Aushilfstätigkeit in einem Eiscafé angegeben wird. Ein gewisser Teil entfällt auf Medien und Presse. Die geringsten Anteile entfallen auf die Berufsberatung sowie Werbung und Anzeigen.

²⁷ <http://mobil.deutschebahn.com/aktionen/10-eisdielen-die-man-besucht-haben-sollte/> (abgerufen am 06.12.2012).

²⁸ <http://www.kabeleins.de/tv/abenteuer-leben/videos/clip/groesste-eisdiele-deutschlands-1.11892> (abgerufen am 06.12.2012).

²⁹ <http://www.br.de/fernsehen/br-alpha/sendungen/ich-machs/im-speiseeishersteller-eis100.html> (abgerufen am 06.12.2012).

Der hohe Anteil von Personen aus dem nächsten sozialen Umfeld, durch welche die Auszubildenden auf den Beruf aufmerksam geworden sind, findet sich auch im Hinblick darauf, wie die Auszubildenden ihren Ausbildungsplatz gefunden haben. Als Hauptzugang werden in 13 von 31 Nennungen Eltern und Freunde oder Bekannte genannt. Von elf Angaben unter „in anderer Form“ entfallen acht auf eine Aushilfstätigkeit im späteren Ausbildungsbetrieb. Weitere fünf Nennungen entfallen auf die BA. In jeweils einem Fall werden „Berufsschule“ und „UNIT-EIS“ als Zugang genannt.

Speiseeishersteller/-in als Wunschberuf geben 16 von 29 Auszubildenden an. Die übrigen nennen zum einen Bäcker/-in, Konditor/-in und Koch/Köchin, also Berufe die im Ernährungsbereich angesiedelt sind, ebenso häufig werden aber auch andere Berufe wie beispielsweise Architekt/-in, Erzieher/-in, Friseur/-in, Industriekaufmann/frau oder Stewardess genannt.

Aufmerksamkeit für den Beruf entsteht vor allem durch unmittelbare Kontakte und Einblicke, sei es aus dem Verwandten- bzw. Freundeskreis oder im Rahmen einer Aushilfstätigkeit in einem Eiscafé. Gut die Hälfte der Auszubildenden gibt an, den Beruf als Wunschberuf gewählt zu haben.

5.9.3 Bewährung der Ausbildung

Mit 26 von 30 Auszubildenden gibt der weitaus größte Teil der Auszubildenden an, dass die Ausbildung vollständig oder größtenteils ihren Erwartungen entsprochen habe. Lediglich vier Auszubildende weisen darauf hin, dass die Erwartungen nicht erfüllt worden seien. Als Gründe werden unter anderem ein zu geringer Umfang handwerklicher Tätigkeiten und Tätigkeiten in der Eisherstellung sowie die mangelnde fachspezifische Beschulung in einer Klasse, in der Konditoren und Konditorinnen beschult wurden (siehe hierzu Kapitel 6.6), angegeben.

Diese Einschätzung findet sich auch im Hinblick auf die Zufriedenheit mit dem Verlauf der Ausbildung. Hier sind ebenfalls 26 von 30 Auszubildenden „sehr zufrieden“ bzw. „eher zufrieden“ und vier Auszubildende „eher unzufrieden“ bzw. „sehr unzufrieden“. Im Unterschied zur Zufriedenheit mit dem Berufsschulunterricht (siehe ebenda) wirkt sich die Art der Beschulung nicht auf die Zufriedenheit mit dem gesamten Verlauf der Ausbildung aus (siehe Tabelle 25).

Art der Beschulung	sehr zufrieden	eher zufrieden	eher unzufrieden	sehr unzufrieden
Beschulung in Fachklassen	N = 6	N = 9	N = 1	N = 2
Beschulung in Mischklassen	N = 6	N = 5	N = 1	N = 0

Tabelle 25: Zufriedenheit mit dem Verlauf der Ausbildung in Abhängigkeit von einer gemeinsamen Beschulung mit Auszubildenden anderer Ausbildungsberufe

Die Ausbildung Freunden oder Bekannten empfehlen würden 18 der 30 Auszubildenden, neun Auszubildende halten sie nicht für empfehlenswert. Als Gründe werden beispielsweise lange Arbeitszeiten, lange Wege zur Berufsschule verbunden mit Kosten für die Unterkunft, Schwierigkeiten bei der Stellensuche und berufliche Perspektiven auch ohne Ausbildung angegeben.

Aus Sicht der Auszubildenden werden die Erwartungen an die Ausbildung in einem hohen Maße erfüllt, ebenso zeigt sich eine sehr große Zufriedenheit mit dem Verlauf der Ausbildung. Etwas irritierend wirkt es, dass im Vergleich dazu „nur“ 18 von 30 Auszubildenden die Ausbildung Freunden und Bekannten empfehlen würden, neun von 30 Auszubildenden jedoch keine Empfehlung aussprechen.

5.9.4 Verbleib

Von den befragten Ausbildungsbetrieben lassen sich insgesamt 17 Antworten verwerten. Zehn der Betriebe geben an, die Auszubildenden vollständig zu übernehmen, sieben Betriebe geben an, dass diese nur zum Teil übernommen werden. Neben dem Wechsel in einen anderen Speiseeis herstellenden Betrieb oder in einen gastronomischen Betrieb schließen hier die meisten der Absolventen und Absolventinnen eine weitere Berufsausbildung an; genannt werden die anerkannten Ausbildungsberufe Hotelfachmann/-frau, Koch/Köchin, Konditor/-in und Mediengestalter/-in.

Gefragt nach den Plänen für die Zeit nach der Ausbildung geben 15 von 30 Auszubildenden an, vom Ausbildungsbetrieb übernommen zu werden. Drei der Auszubildenden geben an, sich selbstständig machen zu wollen, ein Auszubildender wechselt in einen anderen Speiseeis herstellenden Betrieb. In den gastronomischen Bereich oder in eine andere Branche wechseln jeweils zwei Auszubildende.

Die Angaben von Ausbildungsbetrieben und Auszubildenden zeigen relativ übereinstimmend, dass etwa die Hälfte der Auszubildenden vom Ausbildungsbetrieb übernommen wird. Bei der zahlenmäßig nächstgrößten Gruppe handelt es sich um sechs von 30 Absolventen, die eine weitere Ausbildung anschließen wollen.

5.9.5 Fazit

Im Hinblick auf die Verankerung des Berufs im öffentlichen Bewusstsein ist festzustellen, dass zwar Speiseeis buchstäblich in aller Munde ist, die Kenntnis darüber, dass sich dieser Beruf im Rahmen einer beruflichen Erstausbildung im Handwerk erlernen lässt, jedoch nur sehr gering verbreitet ist. Aufmerksamkeit für den Beruf entsteht entsprechend durch unmittelbare Kontakte und Einblicke aus dem Verwandten- bzw. Freundeskreis oder im Rahmen einer Aushilfstätigkeit in einem Eiscafé. Aus Sicht der Auszubildenden werden die Erwartungen an die Ausbildung in einem hohen Maße erfüllt, ebenso zeigt sich eine sehr große Zufriedenheit mit dem Verlauf der Ausbildung. Demgegenüber fällt die Bereitschaft, den Beruf weiterzuempfehlen jedoch ab. Die Übernahmequote liegt bei etwa der Hälfte der Absolventen. Sechs von 30 Auszubildenden planen eine weitere Ausbildung anzuschließen, davon wollen drei Auszubildende die Regelungen zur Fortsetzung der Berufsausbildung nutzen.

5.10 Fortsetzung der Berufsausbildung

Im § 9 der Erprobungsverordnung sind Anrechnungsregelungen für den Konditor/die Konditorin nach den Vorschriften für das zweite und dritte Ausbildungsjahr, den Fachverkäufer/die Fachverkäuferin im Lebensmittelhandwerk, Schwerpunkt Konditorei, nach den Vorschriften für das zweite und dritte Ausbildungsjahr sowie die Fachkraft im Gastgewerbe nach den Vorschriften für das zweite Ausbildungsjahr, vorgesehen. „Als Anschlussverträge werden solche Neuabschlüsse bezeichnet, bei denen Auszubildende bereits eine zweijährige Berufsausbildung absolviert haben, die in einem (i.d.R. drei- oder vierjährigen) Ausbildungsberuf angerechnet werden. Sie stellen die Fortführung einer bereits erfolgreich abgeschlossenen zweijährigen Berufsausbildung dar“ (Uhly/Gericke 2011, S. 10). Aufgrund der kurzen Laufzeit der Erprobungsverordnung können im Datensystem Auszubildende des BIBB für das Jahr 2010 noch keine Anschlussverträge erfasst sein. Zum anderen ist aus den Statistiken für diejenigen anerkannten Ausbildungsberufe, für die Anrechnungsmöglichkeiten bestehen, nicht ersichtlich, welche anrechenbare Berufe zugrunde liegen.

Je nachdem, ob die Auszubildenden nach ihren Plänen für die Zeit direkt nach der Ausbildung oder direkt nach einer anschließenden weiteren Ausbildung gefragt werden, ergeben sich leicht unterschiedliche Ergebnisse. Auf die Frage nach den Plänen für die Zeit nach der Ausbildung antworten sechs von neun Auszubildenden, dass sie eine weitere Ausbildung anschließen wollen. Im Hinblick auf die Regelung zur Fortsetzung der Berufsausbildung wird hier in einem Fall Konditor/-in, darüber hinaus werden Hotelfachmann/frau, Koch/Köchin, Zimmermann sowie der kaufmännische Bereich genannt.

Direkt gefragt, ob die Auszubildenden eine weitere Ausbildung anschließen wollen, geben 13 von 30 Auszubildenden an, keine weitere Ausbildung anzuschließen. Sieben Auszubildende sind sich nicht im Klaren darüber, ob sie eine weitere Ausbildung anschließen wollen und zehn Auszubildende geben an, eine weitere Ausbildung beginnen zu wollen. Hier wird in drei Fällen auf die bestehende Regelung zur Fortsetzung der Berufsausbildung Bezug genommen, wobei eine anschließende Ausbildung zum Konditor/zur Konditorin in zwei Fällen und eine Ausbildung zum Fachverkäufer/zur Fachverkäuferin im Lebensmittelhandwerk mit dem Schwerpunkt Konditorei einmalig genannt wird.

Es hat den Anschein, dass sich der Befund, dass „die Ausbildung in zweijährigen Berufen ... überwiegend nicht der erste Schritt zu einer drei- oder dreieinhalbjährigen Ausbildung [ist]“ (Uhly/Kroll/Krekel 2011, S. 15), bestätigt. Aufgrund der kurzen Laufzeit der Verordnung kann hierüber jedoch noch keine klare Aussage getroffen werden.

Die Angaben zur Inanspruchnahme der Regelung zur Fortsetzung der Berufsausbildung schwanken zwischen einem und drei von 30 Auszubildenden. Insgesamt erscheint die Regelung damit von eher untergeordneter Bedeutung.

5.11 Fort- und Weiterbildung

Zu der Frage, welche Fortbildungs- und Aufstiegsmöglichkeiten die Fachkräfte nach der Ausbildung nutzen wollen, machen 19 von 30 Auszubildenden keine Angabe. In einem Fall findet sich neben dieser Frage der Kommentar „Was gibt es denn für Fortbildungs- und Aufstiegsmöglichkeiten ...?“. Sechs Auszubildende geben an, keine derartigen Möglichkeiten nutzen zu wollen. Unter denjenigen, welche eine Fortbildung oder einen Aufstieg planen, geben zwei Auszubildende an, eine Meisterprüfung ablegen zu wollen. In welchem Beruf dies erfolgen soll, wird nicht angegeben. Zwei weitere Auszubildende planen eine Qualifizierung zum Lebensmittelkontrolleur/zur Lebensmittelkontrolleurin, in einem Fall ist der Erwerb des bayerischen Wirtebriefes geplant.

Hinweise zur Nutzung von Fortbildungs- und Aufstiegsmöglichkeiten werden kaum gegeben. Der hohe Anteil an fehlenden Angaben zur Frage der Entwicklungsmöglichkeiten kann als Hinweis auf Unsicherheit und Unkenntnis der bestehenden Möglichkeiten bei den Auszubildenden und Fachkräften verstanden werden.

5.12 Zugangswege jenseits der Erprobungsverordnung

5.12.1 Fortbildungsprüfung an der Handwerkskammer Rhein-Main

Als erste verordnungsförmige Institutionalisierung der Tätigkeit des Speiseeisherstellens in Deutschland wurde im Jahr 1983 auf Grundlage des damaligen § 46 Absatz 1 des BBiG in Verbindung mit § 91 und § 106 der Handwerksordnung eine Fortbildungsprüfung zum Geprüften Speiseeishersteller/zur Geprüften Speiseeisherstellerin der HWK Rhein-Main geschaf-

fen, an deren Entwicklung UNITEIS beteiligt war. Diese wurde am 18. Oktober 1983 vom Berufsbildungsausschuss und am 29. November 1983 von der Vollversammlung erlassen und besteht bis zum heutigen Tag.

Gemäß § 1 Absatz 2 der Fortbildungsprüfungsordnung führt die erfolgreich abgelegte Prüfung zum anerkannten Abschluss Geprüfter Speiseeishersteller/Geprüfte Speiseeisherstellerin. Zur Prüfung ist gemäß § 2 zuzulassen, wer

- eine Prüfung in einem der Speiseeisherstellung fachlich benachbarten Beruf – wie Konditor, Bäcker –, zuzüglich zwei Jahre Praxis in der Speiseeisherstellung, nachweist oder
- eine Prüfung der Region Venetien oder des italienischen Arbeitsministeriums als Speiseeishersteller/-in, zuzüglich drei Jahre Praxis in der Speiseeisherstellung hat oder
- eine sechsjährige Berufspraxis in der Speiseeisherstellung nachweist oder
- durch Vorlage von Zeugnissen oder auf andere Weise glaubhaft macht, dass er Kenntnisse, Fertigkeiten und Erfahrungen erworben hat, die die Zulassung zur Prüfung rechtfertigen.

Die Prüfung gliedert sich gemäß § 3 in eine Fertigungs- und eine Kenntnisprüfung.

Zum Nachweis der Fertigkeiten soll der Prüfling in höchstens vier Stunden eine Arbeitsprobe durchführen, die sich aus folgenden Aufgabengebieten zusammensetzen soll:

1. Eismix anrühren, pasteurisieren und gefrieren,
2. Eisbecher und Eismixgetränke zusammenstellen und garnieren sowie
3. Eisbomben oder Eisziegel ansetzen, stürzen und garnieren.

Zum Nachweis der Kenntnisse soll der Prüfling in den Prüfungsfächern Technologie und Wirtschaftskunde schriftlich und mündlich geprüft werden. Es kommen Fragen und Aufgaben insbesondere aus folgenden Gebieten in Betracht:

1. Im Prüfungsfach Technologie:
 - a. Eigenschaften einschließlich der Qualitätsmerkmale sowie Verwendungsmöglichkeiten der Rohstoffe b
 - b. Abhängigkeit der Qualität des Endproduktes vom Einsatz der Fertigungstechniken und der verwendeten Rohstoffe cc
 - c. Rationelle Herstellungsverfahren unter Einbeziehung von Maschinen und Geräten
 - d. Rezepte, Rezeptvariationen sowie berufsbezogene Verordnungen des Lebensmittelrechts und rechtliche Vorschriften für den Betrieb einer Gaststätte
 - e. Arbeitsschutz, Unfallverhütung und Umweltschutz
 - f. Hygiene bei der Speiseeisherstellung unter Einbeziehung des Arbeitsplatzes und der Arbeitskleidung
 - g. Speiseeissorten nach der Speiseeisverordnung
 - h. Erzeugnisse aus Speiseeis oder in Verbindung mit Speiseeis: Soßen, Eisbecher, Halbgefrorenes, Casata, Tranchi, Zucotto, Eistorte
 - i. Gefriertechnik und Lagerung
2. Im Prüfungsfach Wirtschaftskunde:
 - a. Buchführung, Kostenrechnung und Zahlungsverkehr
 - b. Betriebs- Arbeits- und Personalorganisation
 - c. Arbeits-, Gewerbe und Steuerrecht

Die schriftliche Prüfung soll im Prüfungsfach Technologie nicht länger als zweieinhalb Stunden, im Prüfungsfach Wirtschaftskunde nicht länger als eine Stunde, die mündliche Prüfung nicht länger als 30 Minuten je Prüfling dauern.

Die Absolventenzahlen haben sich seit Einführung der Fortbildungsprüfungsregelung im Jahr 1983 wie folgt entwickelt (siehe Tabelle 26):

Jahr	Herbst/ Winter	Absolventen/ Absolventinnen	männlich	weiblich
1984	H	24	17	7
	W	23	20	3
1985	W	22	18	4
1986	W	36	30	6
1987	W	36	29	7
1988	W	35	28	7
1989	W	28	24	4
1990	W	24	20	4
1991	W	22	19	3
1992	W	22	18	4
1993	W	19	15	4
1994	W	25	19	6
1995	W	28	22	6
1996	W	25	20	5
1997	W	33	26	7
1998	W	29	23	6
1999	W	24	19	5
2000	W	20	15	5
2001	W	25	19	6
2002	W	6	4	2
	H	9	6	3
2003	W	14	10	4
	H	17	13	4
2004	W	8	4	4
	H	10	7	3
2005	W	7	5	2
	H	15	11	4
2006	H	8	6	2
2007	W	11	7	4
2008	H	19	15	4
	W	7	5	2
2009	H	11	10	1
2010	W	14	13	1
	H	12	10	2
2011	W	13	8	5
	H	9	5	4
2012	W	11	7	4

Tabelle 26: Absolventen und Absolventinnen der Fortbildungsprüfung Geprüfter Speiseeishersteller/Geprüfte Speiseeisherstellerin an der HWK Rhein-Main von 1984 bis 2012 (Quelle: HWK Rhein-Main)

Seit dem Jahr 2002 wird für die Durchführung der Prüfungen ein eigenes Eislabor genutzt. Für die Vorbereitung auf die Prüfung wird eine Vorbereitungsschulung im Umfang von 90 Stunden in zwei Wochen angeboten, deren Inhalte sich an die Prüfungsanforderungen anlehnen (siehe Anlage 04). Die Erfahrung hat gezeigt, dass ein Kursangebot, welches über die Dauer von zwei Wochen hinausgeht, nicht nachgefragt wurde. Der Fortbildungskurs zum Geprüften Speiseeishersteller/zur Geprüften Speiseeisherstellerin wird mit Kosten in Höhe von 1.080,00 € (Stand: 2012) einschließlich Material sowie Prüfungsgebühren in Höhe von 380,00 € angeboten. Darüber hinaus wird ein Einsteigerseminar als Fortbildungskurs für interessierte Anfänger und Anfängerinnen mit Kosten in Höhe von 415,00 € (Stand: 2012) einschließlich Material angeboten. Eine Prüfung ist mit diesem Angebot nicht verbunden.

Die Inhalte der Fortbildungsprüfung sind vor allem auf den Prozess der Speiseeisherstellung ausgerichtet. Überschneidungen mit der Erprobungsverordnung (siehe hierzu Kapitel 4.2) gibt es bei den Berufsbildpositionen

- Herstellen von Speiseeis
- Verarbeiten von Speiseeis und Gestalten von Erzeugnissen
- Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit
- Umweltschutz
- Umsetzen von Hygienevorschriften
- Handhabung von Anlagen, Maschinen und Geräten
- Lagern und Kontrollieren von Lebens- und Betriebsmitteln
- Betriebsführung.

Inhalte, die sich auf das Herstellen und Weiterverarbeiten von Masse, das Herstellen kleiner Gerichte und den Umgang mit Kunden, Beratung, Service und Verkauf beziehen, fehlen.

Die Kurse setzen sich zu etwa einem Drittel aus jungen Italienern und Italienerinnen, zu etwa einem weiteren Drittel aus angehenden Konditormeistern und Konditormeisterinnen und Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen von Zulieferfirmen in der Eisbranche sowie zu einem kleineren Teil aus Quereinsteigern und Quereinsteigerinnen zusammen. Bezüglich der Gruppe der jungen Italienern und Italienerinnen hat sich gezeigt, dass diese etwa drei Jahre nach Beginn der Nutzung des eigens eingerichteten Eislabor im Jahr 2002 Zug um Zug weggebrochen ist.

An der Entwicklung der Erprobungsverordnung hat ein Prüfungsausschussmitglied der HWK Rhein-Main als Experte mitgewirkt.

5.12.2 Fortbildungsprüfungen weiterer Handwerkskammern

Fortbildungsprüfungsregelungen sind darüber hinaus bei den HWK in Aachen, München und Oberbayern, Reutlingen und Südwestfalen bekannt (siehe BIBB 2010b, S. 170). Im Abschnitt „Regelungen der zuständigen Stellen für die berufliche Fortbildung“ unter der Berufsbezeichnung Speiseeishersteller/-in wird dort auf Regelungen verwiesen, die zwischen dem 27. März 1984 und dem 19.09.1984 erlassen wurden. Anfragen bei den zuständigen Stellen haben ergeben, dass diese Regelungen nicht genutzt werden und nicht bekannt sind. In einem Gespräch wird darauf verwiesen, dass Fortbildungsregelungen eigentlich außer Kraft zu setzen seien, wenn eine qualitativ gleichwertige berufliche Erstausbildung angeboten werde, ein faktisches Außerkraftsetzen jedoch ohne Aufhebung der entsprechenden Regelung erfolge.

5.12.3 Eisfachschule Uwe Koch³⁰

Seit dem Jahr 1997 werden mehrtägige Seminarangebote in Werl, Berlin und Neu-Ulm in der „ersten Eisfachschule Deutschlands“ durchgeführt. Adressaten sind „Eismacher mit bestehendem Geschäft, Konditoren, Köche, Neugründer, Quereinsteiger, Gastronomen, Freizeitköche, Hobby-Eismacher und alle, die professionell Speiseeis herstellen möchten“. Angeboten werden

- Erwerb eines „Eisdiploms“ im Rahmen eines Seminarangebotes von fünf Tagen Dauer mit Kosten in Höhe von 1090 € zuzüglich Mehrwertsteuer; Inhalte des Seminars sind
 - o Einführung in die betriebliche Hygiene, Fachtheorie und Rohstoffkunde, Herstellung von Sorbets und Fruchteis am ersten Tag
 - o allgemeines Fachwissen und Geschichte, hygienische Voraussetzungen, HACCP, Eigenkontrolle, Kennzeichnungspflichten, Bestandteile einer Eisrezeptur Milchbasis, Bestandteile einer Eisrezeptur Fruchtbasis, Wirkung der Rohstoffe im Speiseeis, Herstellung von kalt verarbeiteten Eismixen (Frucht und Joghurteis) am zweiten Tag
 - o Herstellung verschiedener Milcheisorten (warme Verarbeitung), Herstellung von Eistorten und Eisdesserts am dritten Tag
 - o Herstellung von Frucht- und Dessertsaucen, Schokoladen-Dekorationen, Dekoration der Eistorten, Bilanzieren von Speiseeis, Verzehr der Eistorten am vierten Tag
 - o schriftliche Prüfung, Fruchtvorbereitung, Eisbechergestaltung, Fragen und Antworten (Diskussionsrunde) sowie Überreichung des Eisdiploms am fünften Tag
- ein „Speiseeis Fachseminar. Qualität und Frische leicht gemacht“ im Umfang von drei Tagen mit Kosten in Höhe von 720 € zuzüglich Mehrwertsteuer; Inhalte des Seminars sind
 - o Fachtheorie
 - o allgemeines Fachwissen und Geschichte
 - o hygienische Voraussetzungen
 - o Kennzeichnungspflichten
 - o Bestandteile einer Eisrezeptur Milchbasis,
 - o Bestandteile einer Eisrezeptur Fruchtbasis
 - o Wirkung der Rohstoffe im Speiseeis
 - o Bilanzierung von Speiseeis
 - o die fachgerechte Lagerung von Speiseeis
 - o Kühl- und Gefriertechniken
 - o Rezeptentwicklung und -optimierung
 - o Kalkulation Speiseeis
 - o Rentabilitätsberechnung für Produktionsgeräte
 - o Fachpraxis
 - o praktische Umsetzung durch die Teilnehmer
 - o Herstellung verschiedener Milcheisorten
 - o Herstellung verschiedener Fruchteissorten
 - o Herstellung von Sorbets
 - o Verkostung und Diskussion

³⁰ <http://www.eisfachschule.de/> (abgerufen am 06.12.2012).

- ein „Spezialitäten Fachseminar“ im Umfang von zwei Tagen mit Kosten in Höhe von 460 € zuzüglich Mehrwertsteuer; Inhalte des Seminars sind
 - o Herstellung von kalt hergestellten Fruchtsaucen
 - o Herstellung gekochter Saucen/Toppings (Karamel/Schokoladen-topping)
 - o Herstellung von Überzügen und Glasuren
 - o Herstellung von Eisdesserts-und Eistorten
 - o Arbeitsplatzorganisation
 - o Eiskarten Besprechung/Aufbau/Realisation
 - o Herstellung von Eisbechern
 - o Herstellung von Eisbechern für den Außer-Haus-Verkauf
 - o Früchte und Dekorationen
 - o praktische Umsetzung durch die Seminarteilnehmer
 - o Verkostung

Neben Schulungen werden auch Beratungsdienstleistungen, unter anderem zur Existenzgründung, angeboten. Hier existiert ein „Sonderseminar für Existenzgründer“ im Umfang von einem Tag mit Kosten in Höhe von 390 € zuzüglich Mehrwertsteuer als Einzelschulung; Inhalte des Seminars sind

- o Fachtheorie & Fachpraxis
- o Herstellung und Verkostung von frisch hergestellten Milch & Fruchteissorten
- o Gerätekunde
- o Kalkulationen von Speiseeis
- o Amortisationsrechnung
- o Verkostung und Diskussion

In der Bild-Zeitung für das Ruhrgebiet vom 1. August 2012 wurde unter dem Titel „Ich bin Deutschlands erster Eis-Lehrer – Bei Uwe Koch (50) lernt man wie echtes ‚Gelato‘ geht“ ein Beitrag über die Eisschule veröffentlicht.³¹ In der Betriebsstätte Werl wird die Ausbildung zum Speiseeishersteller/zum Speiseeisherstellerin angeboten.

5.12.4 Eisfachschule Breuer³²

Die Eisfachschule Breuer in Berlin bietet ein zweitägiges Eisfach-Seminar sowie ein eintägiges Existenzgründer-Seminar an. Den eigenen Angaben zufolge liegt diesem Angebot eine über 30-jährige Erfahrung zugrunde. Durchgeführt werden die Seminare von vier berufserfahrenen Referenten. Explizit wird darauf hingewiesen, dass der Unterschied „zwischen Eismann und handwerklichem Eishersteller“ deutlich werde. Angeboten werden

- ein zweitägiges Eisfach-Seminar mit Kosten in Höhe von 290,00€ zuzüglich Mehrwertsteuer, für IHK-Mitglieder 200,00€; Inhalte des Seminars sind
 - o Theorie - Die Basis
 - Allgemeines Fachwissen und Geschichte
 - Hygienische Voraussetzungen
 - Kennzeichnungspflichten
 - Bestandteile einer Eisrezeptur Milchbasis
 - Bestandteile einer Eisrezeptur Fruchtbasis

³¹ <http://www.bild.de/-regional/ruhrgebiet/ruhrgebiet/deutschlands-erste-eisschule-25430426.bild.html> (abgerufen am 06.12.2012).

³² <http://www.eisfachschule-berlin.de> (abgerufen am 06.12.2012).

- Herstellungsverfahren fettfreies Eis
- Herstellungsverfahren Diabetikereis
- Herstellungsverfahren Toppings/Saucen
- Kalkulation Eisproduktion
- Kalkulation Eisverkauf
- Praxis – Das erworbene Wissen konkret anwenden
 - Erstellen Eisrezepturen Milchbasis & Fruchtbasis
 - Eisherstellung Fruchteis, Milcheis, fettfreies Eis & Diabetikereis
 - Dekoration Eisvitrine & Eisbecher
 - Herstellung von Mischprodukten (Eiskaffee, Tiramisu etc.)
 - Erstellung von Eistorten / Eisbomben / Eispralinen / Eisschnittware
 - Anwendungstechniken verschiedener Eissysteme
- ein eintägiges Existenzgründer-Seminar mit Kosten in Höhe von 99,00€ zuzüglich Mehrwertsteuer; Inhalte des Seminars werden im Internet nicht genannt.

In den Seminargebühren sind Lehrmittel, ein Seminarbuch, ein Abschlusszertifikat und Verpflegungskosten enthalten.

5.12.5 Bauernhof-Eis^{TM33}

Bei dem Konzept Bauernhof-EisTM steht die Direktvermarktung von Milch und/oder Früchten aus eigener landwirtschaftlicher Produktion im Mittelpunkt. Als mögliche Absatzorte werden seitens des Konzeptentwicklers Supermärkte, diverse andere Läden/Shops, Restaurants, der eigene Bauernhofladen sowie verschiedene Feste/Events genannt.

Landwirte und Landwirtinnen können dieses Konzept mit 500 Rezepten sowie – nach Bedarf – den Geräten für die Eisproduktion, wie etwa Eismaschinen, Gefrierschränke und Eiswagen erwerben. Abgesehen davon, dass hohe Investitionskosten anfielen, konnte das Unternehmen auf Anfrage keine weiteren Angaben zu Kosten machen, da die Ausstattung der Produktionsräume sehr unterschiedlich ausfalle.

Der Produktionsraum wird von Bauernhof-EisTM eingerichtet und ein Konditor schult die Landwirte und Landwirtinnen im Anschluss einen Tag. Die weitere Betreuung der Landwirte und Landwirtinnen ist in den Kosten enthalten. Eine Weiterentwicklung der Rezepte erfolgt durch Bauernhof-EisTM. Mit dem Konzept erworben wird zudem ein Vertriebsgebiet, für das ein Gebietsschutz im Rahmen des Konzeptes besteht.

In diesem Zusammenhang sei noch kurz auf alternative Absatzstrategien hingewiesen. Im Hinblick auf hohe qualitative Ansprüche für die Herstellung von Speiseeis bezieht die Eisdiele Fontanella aus Mannheim ihr Obst vom Obsthof Schneider in Wachtberg bei Bonn, umgekehrt wird ein Teil des zu Eis verarbeiteten Obstes portioniert und verpackt durch den Obsthof verkauft.³⁴

5.12.6 Fazit

Festzuhalten ist zunächst, dass es neben der Berufsausbildung zum Speiseeishersteller/zur Speiseeisherstellerin weitere Qualifizierungsangebote gibt, welche die Herstellung von Speiseeis zum Gegenstand haben. Im zeitlichen Umfang unterscheiden sich diese erheblich von der zweijährigen Berufsausbildung.

³³ <http://www.bauernhofeis.com/html/concept.html> (abgerufen am 06.12.2012).

³⁴ <http://www.schneiders-obsthof.de/produkte/eistraeume.html> (abgerufen am 06.12.2012).

Vergleicht man die Inhalte der beruflichen Erstausbildung mit den Inhalten der Fortbildungsprüfungsregelung, so ist in beiden Qualifizierungen die Speiseeisherstellung zentraler Inhalt. Ein qualitativer Unterschied zwischen den Inhalten des Ausbildungsberufes und den Inhalten der Fortbildungsprüfungsregelung nicht erkennbar. Eine abgelegte Prüfung zum Geprüften Speiseeishersteller/zur Geprüften Speiseeisherstellerin ist demzufolge keine auf einen Ausbildungsberuf aufbauende Weiterqualifizierung.

6. Bewertung der Ergebnisse

Gemäß dem in § 2 der Verordnung über die Entwicklung und Erprobung des Ausbildungsberufes Speiseeishersteller/-in formulierten Ziel, insbesondere Struktur und Inhalte eines neuen Ausbildungsberufes in der Speiseeisherstellung zu erproben, werden in diesem Kapitel die Ergebnisse der Evaluation im Hinblick auf gelungene, bedenkenswerte und problematische Aspekte der Erprobung dargestellt. Die Befunde stützen sich dabei zunächst auf die Einschätzungen von Auszubildenden, Ausbildungsbetrieben, Kammervertreter und Kammervertreterinnen, Lehrkräfte an Berufsschulen sowie Prüfungsausschussmitgliedern (siehe auch Kapitel 5), also denjenigen Personen, welche unmittelbar mit der praktischen Umsetzung der Inhalte Berührung haben. Über diese Primärdaten sowie weitere Sekundärdaten hinaus werden – soweit vorhanden – die im Vorfeld der Entwicklung der Erprobungsverordnungen formulierten Einschätzungen und Erwartungen der bildungspolitischen Akteure (siehe Kapitel 3), welche für die Entscheidung zur Entwicklung der Erprobungsverordnung maßgeblich gewesen sind, als Bewertungsmaßstab verwendet. Ebenso werden – soweit möglich – die Kriterien zur Anerkennung und Aufhebung von Ausbildungsberufen der Empfehlung des Bundesausschusses für Berufsbildung aus dem Jahr 1974 (Bundesausschuss für Berufsbildung 1974) als Prüfkriterien genutzt.

6.1 Gelungene Aspekte

Als gelungen werden im Folgenden diejenigen Aspekte benannt, die aus Sicht der befragten Personengruppen keinerlei oder lediglich randständige Probleme in der Umsetzung aufgeworfen haben.

Hierunter fallen zunächst sämtliche Elemente der Untersuchungskategorie *Verordnungstext, Ausbildungsrahmenplan und Rahmenlehrplan, also Berufsbezeichnung, Ausbildungsdauer, Ausbildungsberufsbild, Ausbildungsrahmenplan und Rahmenlehrplan*. Diese werden lediglich in Ausnahmefällen problematisiert. Über diese Praxiseinschätzung hinaus ist jedoch die Berufsbezeichnung aus ordnungspolitischer Perspektive bedenkenswert (siehe hierzu Kapitel 6.1.1). Zum Ausbildungsberufsbild ist anzumerken dass die am anerkannten Ausbildungsberuf Konditor/-in angelehnten Berufsbildpositionen „Herstellen und Weiterverarbeiten von Massen“ sowie „Herstellen von kleinen Gerichten“ Schwierigkeiten in der betrieblichen Umsetzung aufwerfen. Von den seit 2009 und 2010 existierenden Kursen für eine überbetriebliche Lehrlernunterweisung wurde kein Gebrauch gemacht und die Inhalte von den Betrieben selbst oder in kleinerem Umfang durch Verbundausbildung vermittelt (siehe Kapitel 6.1.3).

Im Hinblick auf die Frage der Passung von Struktur und Inhalt der Erprobungsverordnung sind auch die *Prüfungsanforderungen* und die *Prüfungsdurchführung* insgesamt als gelungen zu bezeichnen. Bei den Prüfungsanforderungen ist lediglich aufgefallen, dass im Prüfungsbereich „Herstellen von Produkten“ der Abschluss-/Gesellenprüfung Teile des Anforderungsprofils kaum praxisrelevant oder aufgrund der zur Verfügung stehenden Zeit nicht umsetzbar sind. Im Hin-

blick auf die Prüfungsdurchführung lässt sich feststellen, dass – zumindest an den zentralen Prüfungsstandorten – der zu Beginn erforderliche Aufwand zur Qualifizierung der Prüfungsausschüsse, sowie zur Vorbereitung und Durchführung der Prüfungen groß gewesen ist, sich inzwischen aber zunehmend eine erfahrungsbasierte Routine eingestellt hat (siehe Kapitel 6.8.2 und 6.8.3). Die Erfolgsquote der Prüflinge, welche die Prüfung ablegen, ist sehr hoch (siehe Kapitel 6.8.4).

Ebenfalls gelungen ist die *Überbrückung des Winterhalbjahres* für diesen stark saisonal abhängigen Ausbildungsberuf. Hier lässt sich erkennen, dass die betriebliche Ausbildung vor allem durch kurze urlaubsbedingte Unterbrechungen sowie Blockunterricht an den Berufsschulen überbrückt wird (siehe Kapitel 6.4.5).

Die *Abstimmung zwischen betrieblicher und schulischer Ausbildung* ist – so die Rückmeldungen der Auszubildenden und Ausbildungsbetriebe – überwiegend positiv. Allerdings fällt die Einschätzung der Ausbildungsbetriebe positiver aus als die Einschätzung der Auszubildenden (siehe Kapitel 6.7).

Bemerkenswert ist der Abschluss eines Manteltarifvertrages und eines Anerkennungstarifvertrages für alle Arbeitnehmer/-innen und Auszubildenden aller Eiscafé-Betriebe italienischer Tradition, die Speiseeis in handwerklicher Weise produzieren und selbst vertreiben, der zum 1. März 2012 in Kraft getreten ist. Dies ermöglicht den Auszubildenden dieses Berufes im Vergleich mit den Bereichen Konditorei und Gastronomie eine deutlich höhere *Ausbildungsvergütung*. Einschränkend ist jedoch darauf hinzuweisen, dass sich Ausbildungsbetriebe mitunter offenbar auf die Tarifverträge für das Konditorenhandwerk zurückziehen (siehe Kapitel 6.3.9).

Abschließend soll in diesem Abschnitt noch darauf hingewiesen werden, dass sich die Zugehörigkeit der Ausbildungsbetriebe zu einer Kammerorganisation – obwohl dieser Ausbildungsberuf mit dem Bereich Handwerk assoziiert wird und der Berufsverband UNITEIS unter dem Dach des Handwerks angesiedelt ist – inzwischen etwa jeweils zur Hälfte auf die Bereiche Handwerk sowie Industrie und Handel verteilt (siehe Kapitel 6.2.4).

6.2 Bedenkenswerte Aspekte

Als bedenkenswert werden im Folgenden diejenigen Aspekte benannt, welche weiter zu beobachten oder verbesserungswürdig, jedoch nicht grundsätzlich problematisch erscheinen und im Hinblick auf eine Verbesserung der Umsetzung des Ausbildungsberufes konstruktive Ansatzstellen vermuten lassen.

Zunächst sind hier die *Erfahrungen mit der Durchführung einer dualen Ausbildung* zu nennen. In der Regel besitzen Betriebsinhaber/-innen keinerlei Vorerfahrungen (siehe Kapitel 6.4.1), was sich tendenziell hemmend auf die Bereitschaft, eine Ausbildung anzubieten, auswirken dürfte. In diesem Zusammenhang ist ebenso die *Qualifizierung der Ausbilder und Ausbilderinnen* zu bedenken. Die Ergebnisse zeigen, dass zu Beginn der Erprobung im Jahr 2008 insbesondere die Zuerkennung der fachlichen Eignung aufgrund langjähriger praktischer Tätigkeit nach § 30 Absatz 6 BBiG eine Rolle spielt (siehe Kapitel 6.4.2). Seither sind kontinuierlich AEVO-Qualifizierungen für italienische Betriebsinhaber und Betriebsinhaberinnen angeboten und angenommen worden, die zuletzt weiter ausgebaut werden konnten (siehe ebenda). Hieraus lässt sich ein allmählicher Effekt in Form einer steigenden Zahl von Neuabschlüssen in von Italienern und Italienerinnen geführten Betrieben erwarten.

Eine Unterstützung für die praktische Ausbildung könnte die Broschüre *Ausbildung gestalten* darstellen, die jedoch ein Schattendasein führt (siehe Kapitel 6.4.4). Gemeinsam mit einer Intensivierung der Öffentlichkeitsarbeit bestünde hier Potenzial für eine verbesserte öffentliche

Wahrnehmung und Wertschätzung des Berufes. Wie wenig dieser Beruf als Ausbildungsberuf im öffentlichen Bewusstsein verankert ist, zeigt dessen Auftritt in der RTL-Sendereihe „Wer wird Millionär“, insbesondere im Hinblick auf das mit der richtigen Antwort zu erzielende Preisgeld (siehe Kapitel 6.9.1). Eine weitere Ansatzstelle ist der ab 2013 jährlich am 24. März eines jeden Jahres stattfindende „Europäische Tag des handwerklich hergestellten Speiseeises“.

In den Interviews mit Vertretern und Vertreterinnen der zuständigen Stellen wurde mitunter darauf hingewiesen, dass insbesondere aus Italien stammende Besitzer von Eisdielen lediglich den familiären Nachwuchs ausbilden könnten und insofern ein Einmal-Effekt bestehe. Ein solcher Effekt konnte jedoch nicht nachgewiesen werden (siehe Kapitel 6.4.1). Allerdings ist zu konstatieren, dass hinsichtlich *des Zugangs der Auszubildenden zur Ausbildung und zu den Ausbildungsbetrieben* ein hoher Grad an sozialer Bindung im familiären oder sozialen Umfeld besteht. Vor dem Hintergrund, dass es sich bei den meisten Eisdielen um kleine Familienbetriebe handelt, verwundert dieser Befund nicht. Im Hinblick auf eine quantitative Ausweitung von Ausbildungsverhältnissen und eine stärker am Markt als am unmittelbaren Umfeld orientierte Rekrutierung von Auszubildenden sollten die Zugangswege zur Ausbildung allerdings langfristig im Blick behalten werden.

Vor dem Hintergrund, dass mit dem Ausbildungsberuf vor allem *Jugendliche mit italienischem Migrationshintergrund* erreicht werden sollten, erscheint der Anteil von einem Viertel ausländischer Auszubildender gegenüber drei Viertel deutscher Auszubildender erstaunlich (siehe Kapitel 6.3.3). Zwar stellen Jugendliche mit italienischem Migrationshintergrund den größten Anteil unter den ausländischen Jugendlichen, es finden sich aber auch Jugendliche mit anderer Staatsangehörigkeit.

Die *Erwartungen an die Ausbildung* werden *aus Sicht der Auszubildenden* in einem hohen Maße erfüllt, dies zeigt sich auch in einer sehr großen Zufriedenheit mit dem Verlauf der Ausbildung. Etwas irritierend ist allerdings, dass im Vergleich dazu jedoch weniger Auszubildende die *Ausbildung empfehlen* würden und ein nicht zu vernachlässigender Teil der Auszubildenden gar keine Empfehlung aussprechen würde (siehe Kapitel 6.9.3).

Aus der Befragung der Ausbildungsbetriebe und der Auszubildenden zeigt sich relativ übereinstimmend, dass etwa die Hälfte der *Auszubildenden vom Ausbildungsbetrieb übernommen* wird. Sechs von 30 Absolventen planen zudem, eine weitere Ausbildung - überwiegend im Gastronomie- und Hotelbereich - anzuschließen (siehe Kapitel 6.9.4). Im Hinblick auf den vom Berufsverband UNITEIS konstatierten betrieblichen Bedarf an qualifizierten Fachkräften wäre diesbezüglich eine - über den Rahmen dieser Untersuchung hinausgehende - genauere Analyse der Übernahmesituation für ein erweitertes Gesamtverständnis nützlich.

Schließlich erscheinen die *Möglichkeiten zur Fort- und Weiterbildung* bedenkenswert. Der hohe Anteil an fehlenden Angaben zur Frage der beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten nach Abschluss der Ausbildung deutet auf diesbezügliche Unsicherheiten bei den Auszubildenden und Fachkräften (siehe Kapitel 6.11). Dabei ist zunächst dem Umstand Rechnung zu tragen, dass bei einem gänzlich neu entwickelten Ausbildungsberuf eine klare Fortbildungsmöglichkeit im Sinne einer Qualifizierung zum Meister/zur Meisterin zunächst noch nicht gegeben sein kann. Allerdings erscheint eine Meisterqualifizierung im Bereich der handwerklichen Speiseeisherstellung hinsichtlich des Qualifikationsprofils nicht unmittelbar erkennbar; und auch die seit 1983 bestehende Fortbildungsprüfungsregelung zum Geprüften Speiseeishersteller/zur Geprüften Speiseeisherstellerin passt nicht ins übliche Muster von anerkanntem Ausbildungsberuf und darauf aufbauender Fortbildung.

Wenngleich die *Berufsbezeichnung* aus Sicht der in der Praxis tätigen Akteure als gelungen einzustufen ist, muss sie an dieser Stelle noch einmal, nun jedoch aus einem ordnungspolitischen Blickwinkel, betrachtet werden. Bedenkenswert erscheint sie dahingehend, wie weit eine durch die Berufsbezeichnung erkennbare Unterscheidung zwischen handwerklicher Speiseeisherstellung, auf die etwa 20 Prozent entfallen, und industrieller Speiseeisherstellung, auf die etwa 80 Prozent entfallen, kenntlich gemacht werden sollte. Besondere Bedeutung gewinnt diese Überlegung vor dem Hintergrund, dass nach derzeitigem Stand im Rahmen der Modernisierung des anerkannten Ausbildungsberufes Fachkraft für Süßwarentechnik, zukünftig Süßwarentechnologe/Süßwarentechnologin, ein Einsatzgebiet Speiseeis vorgesehen ist. Ebenfalls im Hinblick auf identische Begriffe problematisch erscheint die Verwendung des lediglich um den Zusatz „Geprüfte/Geprüfter“ erweiterten Begriffes Speiseeishersteller/Speiseeisherstellerin als Abschlussbezeichnung einer Fortbildungsprüfungsregelung. Diese Kombination scheint bundesweit neben den Abschlüssen Kosmetiker/Kosmetikerin und Geprüfter Kosmetiker/Geprüfte Kosmetikerin der einzige Fall zu sein, in dem der wortidentischen Abschlussbezeichnung im anerkannten Ausbildungsberuf auf Fortbildungsebene lediglich der Zusatz Geprüfte/-r vorausgestellt wird. Auch hier sollte eine klare Abgrenzung – zwischen Ausbildung und Fortbildung – erfolgen zur Vermeidung von Parallelstrukturen und wechselseitiger Konkurrenz sollte diese Abgrenzung zudem einen über die Berufsbezeichnung hinausgehenden grundsätzlichen Charakter aufweisen, um die Unterscheidung zwischen Aus- und Fortbildung deutlich zu machen.

Ein letzter Aspekt ist die bereits im Rahmen der positiv beschiedenen Grundsatzentscheidung zur Entwicklung dieses Ausbildungsberufes erörterte Frage des Umfangs der Beruflichkeit, welche einen eigenständigen anerkannten Ausbildungsberuf rechtfertigt. Betrachtet man die im Ausbildungsrahmenplan niedergelegten Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten, so fällt zunächst auf, dass wesentliche Inhalte aus den Bereichen der Gastronomie und dem Konditorhandwerk entstammen. Je nach Betrachtungsweise umfasst der auf die handwerkliche Herstellung von Speiseeis entfallende zeitliche Anteil 18 Wochen, wenn man ausschließlich die Berufsbildposition „Herstellen von Speiseeis“ berücksichtigt, oder 36 Wochen, wenn man zusätzlich die Berufsbildposition „Verarbeiten von Speiseeis und Gestalten von Erzeugnissen“ berücksichtigt. An dieser Stelle soll nur insoweit eine Anmerkung erfolgen, als einige *alternative Zugangswege* zum Erwerb der handwerklichen Fähigkeit der Speiseeisherstellung existieren, deren zeitlicher Umfang sehr deutlich unter der Ausbildungsdauer von zwei Jahren liegt. Neben dem Angebot der Fortbildungsprüfungsregelung, auf die bereits weiter oben eingegangen wurde, sind hier das fünftägige Angebot der Eisfachschule Uwe Koch, das zweitägige Angebot der Eisfachschule Breuer sowie das Konzept BauernhofeisTM zu nennen, bei dem lediglich eine eintägige Einweisung in die Eisherstellung erfolgt (siehe Kapitel 6.12). Zwar fehlen hier wesentliche um die unmittelbare Herstellung von Speiseeis herum angesiedelte Ausbildungsinhalte, der Kern der beruflichen Handlungsfähigkeit reduziert sich bei den genannten zeitlichen Umfängen dem Charakter nach jedoch zu einer Anlernertätigkeit. Hier sind Betriebe und Berufsverband gefordert, die qualitativen Unterschiede zwischen diesen Angeboten und der Ausbildung herauszuarbeiten und diese öffentlichkeitswirksam darzustellen.

6.3 Problematische Aspekte

Als problematisch werden im Folgenden diejenigen Aspekte benannt, die aus Sicht der befragten Personengruppen Probleme in der Umsetzung aufgeworfen haben, welche die Existenzberechtigung des Ausbildungsberufes grundsätzlich infrage stellen könnten.

Problematisch erscheint zunächst die *Ausbildungsbetriebsquote*. Erfahrungsbasiert wird diese für den Bereich des Handwerks mit 30 Prozent aller Betriebe, welche eine Ausbildung anbieten könnten, angegeben (siehe Kapitel 3). Für die Annäherung an die Anzahl möglicher Neuab-

schlüsse wurde diese Quote bei 20 Prozent angesetzt. Ausgehend von einer Gesamtzahl von 3.311 Speiseeis herstellenden Betrieben (siehe ebenda) und einer Zahl von 54 bis 69 Auszubildenden, welche hilfsweise mit der Zahl der Ausbildungsbetriebe gleichgesetzt wird, ergeben sich für die Jahre 2009 bis 2011 Ausbildungsbetriebsquoten von 1,6 bis 2,1 Prozent. Die tatsächliche Anzahl an Ausbildungsbetrieben bleibt demzufolge sehr deutlich hinter den Erwartungen zurück. Aus der Untersuchung kann allerdings kein Rückschluss auf die Ursachen gewonnen werden. Vermuten lässt sich eine Gemengelage aus Unkenntnis und Unsicherheiten im Umgang mit dem dualen System, insbesondere bei italienischen Betriebsinhabern und Betriebsinhaberinnen, einem sich derzeit vollziehenden Generationswechsel sowie der (noch) quantitativ unzureichenden Qualifizierung von Ausbildern und Ausbilderinnen.

Die Zahl von 30 bis 39 *Neuabschlüssen pro Ausbildungsjahr* (siehe Kapitel 6.3.1) ist für sich genommen zunächst kein Grund für eine Aufhebung des Ausbildungsberufes im Anschluss an die Erprobungsphase. So finden sich eine Reihe anderer anerkannter Ausbildungsberufe, in denen die Zahl der Neuabschlüsse weitaus niedriger ausfällt, die in ihrem Bestand jedoch keinesfalls infrage gestellt werden. Deutlich machen lässt sich dies beispielsweise an der anerkannten Berufsausbildung zum Biologiemodellmacher/zur Biologiemodellmacherin mit einem bis zwei Neuabschlüssen pro Jahr. Im Zusammenhang mit einer Ausbildungsbetriebsquote von 100 Prozent, einer Übernahmequote von 100 Prozent sowie einer langen Tradition dieses Berufes stellt sich die Frage nach einer Aufhebung nicht. Hieraus lässt sich ableiten, dass die Zahl der Neuabschlüsse einen ersten Hinweis auf den Bedarf an Fachkräften geben kann, die Anzahl allein jedoch für eine Bewertung zu kurz greift und diese immer im Zusammenhang mit anderen Faktoren zu betrachten ist.

Im vorliegenden Fall erscheint die Zahl der Neuabschlüsse zunächst vor dem Hintergrund der formulierten Erwartungen problematisch. Die Angaben hierzu schwanken zwischen 400 und 600 Jugendlichen. Allerdings wurde dabei keine Angabe gemacht, ob es sich um Neuabschlüsse pro Jahr oder den Gesamtbestand an Auszubildenden über beide Ausbildungsjahre hinweg handelt. Selbst wenn man davon ausgeht, dass es sich um den Gesamtbestand an Auszubildenden in beiden Ausbildungsjahren handelt, so bleibt die tatsächliche Anzahl immer noch sehr deutlich hinter den Erwartungen zurück.

Zudem sinkt die Anzahl der Auszubildenden auf dem Weg zur qualifizierten Fachkraft durchschnittlich um etwa 30 Prozent. Diese über dem Durchschnitt aller Ausbildungsberufe liegende *Lösungsquote* schmälert die Gesamtbilanz zusätzlich (siehe Kapitel 6.3.7). Angaben zu Gründen für dieses vergleichsweise hohe Ausscheiden von Auszubildenden sind der vorliegenden Untersuchung nicht zu entnehmen. Im Hinblick auf eine gezielte Intervention zur Verbesserung der Akzeptanz dieses Berufes könnte eine Untersuchung hilfreich sein, die Gründe hierfür aufzudecken.

Betrachtet man schließlich die *Übernahmequote* nach Ende der Ausbildung von etwa der Hälfte der Auszubildenden (siehe Kapitel 6.9.4), so fällt die Anzahl derjenigen Personen, welche letztlich in die betriebliche Praxis als qualifizierte Fachkraft im Bereich der Herstellung von Speiseeis einmünden, nochmals geringer aus. Dieser Wert relativiert sich zwar geringfügig durch die Nutzung der Regelung zur *Fortsetzung der Berufsausbildung* gemäß § 9 der Erprobungsverordnung, mit einem bis drei von 30 Auszubildenden deuten die Zahlen jedoch nicht auf eine Nutzung dieser Regelung in erheblichem Umfang hin (siehe Kapitel 6.10). Gleichwohl ist hier zu berücksichtigen, dass erst im Jahr 2010 die ersten Jugendlichen ihre Ausbildung beendet haben und eine Fortsetzung der Berufsausbildung unter Umständen eine gewisse Anlaufzeit benötigen könnte.

Betrachtet man nochmals die Anzahl der Neuabschlüsse, diesmal im Zusammenhang mit der Ausbildungsbetriebsquote, der Lösungsquote und der Übernahmequote, so lässt sich hieraus insgesamt ebenfalls kein eindeutiges Votum für eine unmittelbare Anerkennung des Berufes und eine Überführung der Erprobungsverordnung in Dauerrecht ableiten. Die im Vorfeld der Erprobung geäußerte Annahme, dass die Standardisierung der Qualifizierung zur Speiseeisherstellung in Form eines anerkannten Ausbildungsberufes mit hoher Annahme in der Branche verbunden ist, hat sich nicht erfüllt. Neben den deutlich hinter den Erwartungen gebliebenen Neuabschlüssen lässt sich dies auch aus den unveränderten Absolventenzahlen der Fortbildungsprüfungsregelung zum Geprüften Speiseeishersteller/zur Geprüften Speiseeisherstellerin entnehmen.

Vergleicht man zur Einordnung der Zahl der Neuabschlüsse die Neuabschlüsse in zweijährigen Ausbildungsberufen im Jahr 2009, die eine Fortführung vorsehen (vgl. Uhly/Kroll/Krekel 2011, S. 32), so lässt sich erkennen, dass der Speiseeishersteller/die Speiseeisherstellerin auf einem hinteren Platz angesiedelt ist (siehe Tabelle 27).

Ausbildungsberuf	Anzahl der Neuabschlüsse
Verkäufer/-in	26.235
Fachlagerist/-in	6.045
Fachkraft im Gastgewerbe	3.900
Maschinen- und Anlagenführer/-in	2.811
Kraftfahrzeugservicemechaniker/-in	1.776
Bauten- und Objektbeschichter/-in	1.686
Hochbaufacharbeiter/-in	1.443
Tiefbaufacharbeiter/-in	1.293
Ausbaufacharbeiter/-in	1.107
Fachkraft für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen	900
Servicefachkraft für Dialogmarketing	495
Fahrradmonteur/-in	363
Servicekraft für Schutz und Sicherheit	285
Änderungsschneider/-in	267
Modenäher/-in	252
Fachkraft für Automaten-service	144
Industrieelektriker/-in	129
Polster- und Dekorationsnäher/-in	84
Isolierfacharbeiter/-in	51
Speiseeishersteller/-in	39
Fachkraft für Holz- und Bautenschutzarbeiten	24
Produktprüfer/-in Textil	9
Fotolaborant/-in	3

Tabelle 27: Neuabschlüsse in zweijährigen Ausbildungsberufen, die eine Fortführung vorsehen, im Jahr 2009 (Quelle: Uhly/Kroll/Krekel 2011, S. 32)

In diesem Zusammenhang sollen die Überlegungen kurz auf die Frage gerichtet werden, wie sich die Anzahl der Neuabschlüsse weiterentwickeln könnte. Zwar ist nach Angaben des Berufsverbandes UNITEIS und des ZDH bei verstärkten Anstrengungen zur Gewinnung von Ausbildungsbetrieben ein leichter Anstieg der Neuabschlusszahlen möglich, deren obere Grenze

wird derzeit jedoch bei etwa 50 Neuabschlüssen vermutet. Um sich an die mögliche Entwicklung anzunähern, könnte ein Überblick über die Entwicklung der Neuabschlusszahlen von zweijährigen Ausbildungsberufen, die angerechnet werden können, hilfreich sein. Zu diesem Zweck wurde die Entwicklung der Anzahl von Neuabschlüssen derjenigen zweijährigen Ausbildungsberufe, die seit dem 01. August 2003 in Kraft getreten sind, analysiert. Dazu wurde die Zahl der Neuabschlüsse im Jahr des Inkrafttretens mit dem Indexwert 100 versehen und ausgehend von dieser Basis die Entwicklung in den Folgejahren berechnet (siehe Tabelle 28). Dabei zeigt sich, dass es sich bei den Ausbildungsberufen Servicefachkraft für Dialogmarketing und Speiseeishersteller/-in um die einzigen Berufe seit 2003 handelt, in denen die Zahl der Neuabschlüsse unter den Ausgangswert im Jahr der Einführung gefallen ist. Zu erkennen ist, dass die Zahl der Neuabschlüsse in der Regel drei bis fünf Jahre nach Erlass der Verordnung stagniert bzw. leicht rückläufig ist.

Ausbildungsberuf	Jahr des Inkrafttretens	Neuabschlüsse im Jahr des Inkrafttretens	Neuabschlüsse im 2. Jahr nach Inkrafttreten	Neuabschlüsse im 3. Jahr nach Inkrafttreten	Neuabschlüsse im 4. Jahr nach Inkrafttreten	Neuabschlüsse im 5. Jahr nach Inkrafttreten	Neuabschlüsse im 6. Jahr nach Inkrafttreten
Änderungsschneider/-in	2005	100	283	300	300	297	257
Bauten- und Objektbeschichter/-in	2003	100	269	349	411	436	422
Fachkraft für Automaten-service	2008	100	253	232	162		
Fachkraft für Holz- und Bautenschutzarbeiten	2007	100	117	133	117	117	
Fahrradmonteur/-in	2004	100	236	336	304	242	220
Industrieelektriker/-in	2009	100	200	286			
Kraffahrzeug-Service-mechaniker/-in	2004	100	211	292	404	372	384
Maschinen- und Anlagenführer	2004	100	288	406	548	565	466
Servicefachkraft für Dialogmarketing	2006	100	130	136	103	89	90
Servicefahrer/-in	2005	100	173	227	237	200	190
Servicekraft für Schutz und Sicherheit	2008	100	148	145	133		
Speiseeishersteller/-in	2008	100	108	83	92		

Tabelle 28: Zahl der Neuabschlüsse in ausgewählten zweijährigen Berufen in den ersten Jahren nach deren Einführung (Quelle: eigene Berechnungen)

Ein weiterer Aspekt ist die *Verteilung der Auszubildenden über das Bundesgebiet*. Zwar lässt sich aus den Daten erkennen, dass sich der Beruf in den alten Bundesländern, wenngleich auf sehr niedrigem Niveau, ausgebreitet hat, ein Fuß fassen des Ausbildungsberufes in den neuen Bundesländern ist bislang jedoch nicht zu beobachten (siehe Kapitel 6.3.2). Dies ist mit der über Jahrzehnte gewachsenen Tradition italienischer Betriebsinhaber/-innen im Bereich der alten Bundesländer mit Ausnahme des damaligen Westberlins sowie dem Trend erklärbar, dass sich eine Anzahl von Betrieben mit bereits produziertem Speiseeis beliefern lässt und dieses lediglich verkauft.

Ebenfalls problematisch erscheint die *schulische Ausbildung in Mischklassen*, üblicherweise mit Auszubildenden im Ausbildungsberuf Konditor/-in. Gegenüber der schulischen Ausbildung in Fachklassen an den Standorten Mannheim und Straubing lässt sich erkennen, dass die Zufrie-

denheit von Auszubildenden aus Mischklassen deutlich schlechter ausfällt und nach deren Einschätzung hierunter die fachliche Qualifizierung leidet. Besonders deutlich wird dies daran, dass die im Rahmen der Berufsausbildung zum Konditor/zur Konditorin im dritten Schuljahr zu vermittelnden Inhalte „Herstellen von Speiseeis“ zu einem Zeitpunkt vermittelt werden, an dem die Auszubildenden der zweijährigen Ausbildung zum/zur Speiseeishersteller/-in bereits die Berufsschule verlassen haben (siehe Kapitel 6.6.2). Im Hinblick auf Planungssicherheit für die Berufsschulen ist aber auch die Anzahl der Schüler und Schülerinnen in den Fachklassen, insbesondere in Straubing, zu sehen.

6.4 Kriterien zur Anerkennung und Aufhebung von Ausbildungsberufen

Kriterien zur Entscheidungsfindung für den weiteren Umgang mit der Erprobungsverordnung lassen sich aus der Empfehlung des Bundesausschusses für Berufsbildung vom 25. Oktober 1974 (Bundesausschuss für Berufsbildung 1974) gewinnen. Unter der laufenden Nummer II werden folgende Kriterien genannt:

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

Daran anknüpfend wurden in einem von allen Bundesministerien, die an der Entwicklung von Ausbildungsordnungen beteiligt sind, abgestimmten Papier vom 30. Juli 2007, das im Rahmen eines Monitoringgesprächs zur Berufsbildung auch den Spitzenorganisationen der Sozialpartner und den Ländern ausgehändigt wurde (siehe BMBF/BMWi 2007), folgende Kriterien und Maßstäbe für neue Berufe formuliert:

Qualifizierte berufliche Tätigkeit; berufliche Handlungsfähigkeit

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

Mit den Ausbildungsinhalten wird die berufliche Handlungsfähigkeit im Bereich der Speiseeisherstellung und dem damit verbundenen Service vermittelt.

Dieses Kriterium kann zunächst aber auch dahingehend als gegeben betrachtet werden, als mit der Entwicklung der Erprobungsverordnung das Ziel verfolgt wurde, für Fachkräfte eine Grundlage zur Existenzgründung zu schaffen. Wieweit dies gelungen ist, kann derzeit jedoch nicht abgeschätzt werden.

Bedarf im Beschäftigungssystem; Arbeitsmarktperspektive

Neue Berufe entstehen, wenn entsprechende alte Berufe wegfallen oder wenn neue Tätigkeitsbereiche, welche den Qualitätsanforderungen des BBiG entsprechen, für die duale Berufsausbildung erschlossen werden können. Staatlich anerkannte Ausbildungsberufe müssen einem längerfristigen Qualifikationsbedarf entsprechen. Der Fachkräftebedarf muss in der gesamten Branche und nicht nur bei wenigen Betrieben bestehen (Berufskonzept). Der Bedarf muss nachvollziehbar dargestellt und quantifiziert werden können, und soll eine sinnvolle Beschulung ermöglichen.

Bei jedem neuen Ausbildungsberuf und bei jedem neu zu ordnendem Ausbildungsberuf soll darüber hinaus geprüft werden, ob er mit Berufen verwandter Tätigkeitsbereiche in eine Berufsgruppe mit gemeinsamen Kernqualifikationen und darauf aufbauenden Spezialisierungsmöglichkeiten zusammengefasst werden kann.

Es soll dargelegt werden, dass die benötigten Qualifikationen bisher gar nicht oder lediglich durch Behelfslösungen z. B. durch innerbetriebliche Ausbildung in Zusammenhang mit einem anderen Ausbildungsberuf vermittelt werden konnten und dass kein Ausbildungsgang existiert, in dem die vorgeschlagenen Qualifikationen in der erforderlichen Kombination bereits überwiegend enthalten sind.

Folgt man den Ausführungen des Kriterienpapiers, dass neue Tätigkeitsbereiche für die duale Ausbildung erschlossen werden und dass die benötigte Qualifikation bisher gar nicht oder lediglich durch Behelfslösungen existieren soll, so ist anzumerken, dass bereits seit 1983 eine Fortbildungsprüfungsregelung im Bereich der Speiseeisherstellung existiert, die auch nach Einführung der Erprobungsverordnung Bestand hat.

Allerdings ist auch darauf hinzuweisen, dass die Inhalte der Erprobungsverordnung über die Inhalte der Fortbildungsprüfungsregelung hinausgehen. Dies ist wiederum dahingehend einzuschränken, dass es sich bei den Erweiterungen zum größten Teil um Inhalte aus den Bereichen Gastronomie und Konditorei handelt, beides Bereiche, für die bereits anerkannte Ausbildungsberufe bestehen. Allerdings verfügen Eiscafés im Unterschied zu Konditoreien, welche Fachverkäufer/-innen im Lebensmittelhandwerk mit dem Schwerpunkt Konditorei ausbilden und anstellen können, über kein speziell geschultes Fachpersonal im Service.

Der Hinweis auf die Zusammenfassung von Berufen in einer Berufsgruppe kann hier auch in Richtung einer Integration mit einem anderen Ausbildungsberuf gedacht werden.

Der im Vorfeld der Entwicklung der Erprobungsverordnung formulierte Bedarf ist bisher deutlich hinter den Erwartungen zurückgeblieben, ein drängender Qualifikationsbedarf ist nicht erkennbar. Dies gilt ebenfalls für die Ausbildungsbetriebsquote. In diesem Zusammenhang ist auch die Frage nach dem Bedarf der gesamten Branche kritisch zu sehen, zumal Ausbildungsabschlüsse bis zu einem gewissen Grad aufgrund bestehender sozialer Kontakte und weniger marktförmig zustandegekommen sind. Allerdings sind die Beschäftigungsangebote für die Fachkräfte gut. Da die Untersuchung des Bedarfs in der Branche jedoch nicht Gegenstand der Untersuchung gewesen ist, können diese Hinweise nur als Indizien für die Bedarfssituation verstanden werden.

Die geringe Zahl der Neuabschlüsse und die geringe Zahl von Auszubildenden in den jeweiligen Kammerbezirken erschwert zudem eine sinnvolle Beschulung.

Ausbildungsdauer

Nach dem BBiG und der HwO soll die berufliche Handlungsfähigkeit in geordneten Ausbildungsgängen von 24 bis 36 Monaten vermittelt werden.

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

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

Dieses Kriterium verweist auf die Diskussion zur Frage der Beruflichkeit des Ausbildungsberufes und der inhaltlichen Anteile, welche den Bereichen Gastronomie und Konditorei entstammen. Da die politische Grundsatzentscheidung zur Entwicklung und Erprobung des Berufes bereits getroffen wurde, wird dieser Aspekt nicht weiter beleuchtet.

Ausbildungsniveau

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

Betrachtet man den höchsten allgemeinbildenden Schulabschluss der Auszubildenden, so lässt sich erkennen, dass der Ausbildungsberuf Jugendliche mit unterschiedlichen Schulabschlüssen anspricht.

Mit der Möglichkeit einer Fortsetzung der Berufsausbildung in den anerkannten Ausbildungsberufen Fachkraft im Gastgewerbe, Fachverkäufer/-in im Lebensmittelhandwerk sowie Konditor/-in bietet der Beruf zudem Weiterentwicklungsmöglichkeiten. Diese sind allerdings aus Sicht der befragten Auszubildenden dahingehend einzuschränken, dass Perspektiven im Bereich der Fort- und Weiterbildung kaum gesehen werden.

Eignung des Berufes für Jugendliche unter 18 Jahren

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

Der Ausbildungsberuf ist für Jugendliche unter 18 Jahren geeignet.

Eignung des Berufes für unterschiedliche Betriebsstrukturen

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

Betrachtet man die in der Befragung der Ausbildungsbetriebe sichtbar gewordene Betriebsstruktur, so zeigt sich, dass es sich bei den Ausbildungsbetrieben überwiegend um Eiscafés mit bis zu zehn Beschäftigten handelt. Unterschiedliche Betriebsgrößen und unterschiedliche Betriebsstrukturen sind kaum anzutreffen.

Im Anschluss an diese Kriterien und Maßstäbe wird folgende Checkliste für die Anerkennung von Berufen nach BBiG und HwO empfohlen (ebenda, S. 5):

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

Abbildung 9: Checkliste zur Anerkennung von Ausbildungsberufen (Quelle: BMBF/BMWi 2007)

Für die Schaffung eines neuen Ausbildungsberufes, im vorliegenden Fall für die Überführung eines Erprobungsberufes in Dauerrecht, sind grundsätzlich alle Fragen mit „ja“ zu beantworten. Während die laufenden Nummern 4 und 6 mit einem eindeutigen „Ja“ beantwortet werden können, erscheint eine eindeutige Antwort für die laufenden Nummern 2 und 5 problematisch. Im Hinblick auf die bestehende Fortbildungsprüfungsregelung der HWK Rhein-Main, die deutlich hinter den Erwartungen zurückgebliebene Zahl der Neuabschlüsse sowie die Problematik der Beschulung in Mischklassen treffen die unter den laufenden Nummern 1 und 3 genannten Kriterien am wenigsten zu. Hier könnte relativierend darauf verwiesen werden, dass zum einen in der Fortbildungsprüfungsregelung Elemente aus den Bereichen Gastronomie und Konditorei fehlen und insoweit noch kein Ausbildungsgang mit Qualifikationen in der erforderlichen Kombination existierte, und zum anderen eine Beschulung in Fachklassen – trotz der geringen Zahl an Auszubildenden – realisierbar ist.

Im Kriterienpapier wird zudem darauf hingewiesen, dass in Ausnahmefällen Abweichungen grundsätzlich möglich sind, für diese jedoch wichtige Gründe vorliegen müssen. Zudem ist stets zu prüfen, ob auch mittelständische Betriebe die verordneten Ausbildungsinhalte vermitteln können.

6.5 Empfehlungen

Die im Folgenden formulierten Empfehlungen basieren auf den im Kapitel 6 dargestellten Ergebnissen und nehmen Bezug auf diejenigen Bereiche bei der Umsetzung der Berufsausbildung, welche sich als bedenkenswert und problematisch erwiesen haben. Bei einer möglichen Überführung der Erprobungsverordnung in Dauerrecht sollten diese als mögliche Ansatzstellen zur Verbesserung der Akzeptanz des Berufes berücksichtigt werden. Hierbei handelt es sich um Einzelempfehlungen auf Mikroebene der im Rahmen des Vorhabens untersuchten Aspekte, jedoch nicht um eine grundsätzliche Empfehlung zum Umgang mit der Erprobungsverordnung im Anschluss an das Ende der Erprobungsphase am 31. Juli 2013. Hierzu werden im Kapitel 8 unterschiedliche Handlungsoptionen auf der Makroebene aufgezeigt.

Zunächst erscheinen folgende Aspekte beobachtenswert:

- Entwicklung der Ausbildungsbetriebsquote
- Entwicklung der Anzahl der Neuabschlüsse von Ausbildungsverhältnissen
- Entwicklung der Verteilung der Ausbildungsverhältnisse im Bundesgebiet
- Art des Zugangs zur Ausbildung im Hinblick auf einen marktförmigen Zugang
- Entwicklung des Anteils ausländischer Auszubildender, insbesondere mit italienischem Migrationshintergrund
- Entwicklung der Übernahme von Auszubildenden
- Entwicklung der Anzahl der Teilnehmenden an einer Qualifizierung gemäß AEVO
- Auswirkung einer steigenden Anzahl von AEVO-Qualifizierungen auf die Ausbildungsbetriebsquote
- Nutzung der überbetrieblichen Lehrlernunterweisung durch die Ausbildungsbetriebe
- Absatzentwicklung der Broschüre *Ausbildung gestalten*
- Nutzung des Anerkennungsstarifvertrages für die Auszubildenden von Eiscafé-Betrieben italienischer Tradition, die Speiseeis in handwerklicher Weise produzieren und selbst vertreiben

Auf der Mikroebene erscheinen folgende Schritte empfehlenswert:

- Überprüfung der Berufsbezeichnung, um den handwerklichen Charakter der Speiseeisherstellung gegenüber der industriellen Speiseeisherstellung deutlich abzugrenzen und erkennbar zu machen
- weiterführende Analyse der Gründe für die geringe Ausbildungsbetriebsquote, um diese zu identifizieren und die Ausbildungsbetriebsquote gezielt zu erhöhen
- weiterführende Analyse der vergleichsweise hohen Lösungsquote von Ausbildungsabbrüchen, um die Gründe zu identifizieren und die Lösungsquote gezielt zu senken
- Durchführung der schulischen Ausbildung ausschließlich in Fachklassen, um die Vermittlung fachbezogener Inhalte zu gewährleisten

- Erfahrungsaustausch der für die Prüfungsorganisation und -durchführung zuständigen Stellen aus den Bereich Handwerk und Industrie und Handel, um Synergien nutzen zu können
- Erfahrungsaustausch der Aufgabenerstellungsausschüsse, um Synergien nutzen zu können
- Erfahrungsaustausch der Prüfungsausschüsse, um Synergien nutzen zu können
- weiterführende Analyse von Übernahme und Verbleib der Fachkräfte nach Abschluss der Ausbildung, um die Anschlussfähigkeit der Ausbildungsinhalte in der Praxis bewerten und ggf. anpassen zu können
- Erarbeitung von Informationsmaterial – möglichst mit good-practice-Beispielen – zu den bestehenden Anerkennungsregeln zur Fortsetzung der Erstausbildung
- Erarbeitung von Informationsmaterial – möglichst mit good-practice-Beispielen – zu möglichen Fort- und Weiterbildungen im Anschluss an die Erstausbildung
- Weiterentwicklung der Öffentlichkeitsarbeit mit dem Ziel, den Beruf zum einen als Ausbildungsberuf stärker bei Betrieben sowie im öffentlichen Bewusstsein zu verankern und zum anderen den qualitativen Unterschied der Ausbildung gegenüber Qualifizierungsangeboten von wenigen Tagen Dauer kenntlich zu machen

7. Handlungsoptionen

Im Folgenden werden insgesamt acht Handlungsoptionen für den weiteren Umgang mit der Erprobungsverordnung nach Auslaufen der Erprobungsdauer am 31. Juli 2013 skizziert. Diese Handlungsoptionen haben sich aus den Erörterungen der Untersuchungsergebnisse mit den beteiligten Akteuren herauskristallisiert.

Handlungsoption 1: Erhalt des Berufes mit unmittelbarer Überführung in Dauerrecht

Diese Option wird zunächst damit begründet, dass während der Laufzeit der Erprobungsverordnung – trotz der vergleichsweise geringen Zahl von Neuabschlüssen – Strukturen und Prozesse entstanden seien, welche nicht wieder auslaufen sollten. In diesem Zusammenhang wird insbesondere auf die Signalwirkung für die Ausbildungsbereitschaft italienisch geführter Betriebe hingewiesen. Dem Umstand, dass die Zahl der Neuabschlüsse deutlich hinter den Erwartungen zurückgeblieben ist, wird damit begegnet, dass es in einer Reihe anderer Berufe zum Teil deutlich geringere Zahlen von Neuabschlüssen gebe, diese jedoch keinesfalls infrage gestellt würden.

Handlungsoption 2: Verlängerung der Erprobungsphase um zwei bis drei Jahre

Diese Option könne einen Beitrag dazu leisten, dass sich die im Aufbau befindlichen und allmählich etablierenden Strukturen der betrieblichen und schulischen Ausbildung weiterentwickelten. Hingewiesen wird in diesem Zusammenhang beispielsweise auf die wachsende Anzahl von italienischen Betriebsinhabern und Betriebsinhaberinnen, welche eine AEVO-Prüfung abgelegt haben und bei denen Kenntnis und Verständnis für die Strukturen des dualen Systems erst allmählich wüchsen; im kommenden Jahr werden hier zwei Kurse mit 15 Plätzen

anstelle von bisher einem Kurs mit 15 Plätzen durchgeführt, sodass damit zu rechnen sei, dass die Anzahl an Betriebsinhaber und Betriebsinhaberinnen, welche eine Ausbildung anbieten könnten, weiter steige. In der Zwischenzeit wurde zudem tarifvertraglich eine Ausbildungsvergütung im ersten Ausbildungsjahr von 500€ und im zweiten Ausbildungsjahr von 550€ festgelegt. Darüber hinaus böte der Bereich der Speiseeisherstellung die Grundlage für den Aufbau einer eigenen Existenz. Hingewiesen wird zudem auf Tendenzen größerer Lebensmittelmärkte, ihre Angebotspalette um kleine Eisverkaufsstellen zu erweitern.

Mit einer Verlängerung der Erprobungsphase entstünde die Chance, dass diese Strukturen innerhalb der kommenden zwei bis drei Jahre einen Reifegrad erreichten, aufgrund dessen eine Entscheidung für eine Überführung in Dauerrecht leichter als derzeit fallen könnte. Bei dieser Option wird es als unverzichtbar angesehen, zum jetzigen Zeitpunkt eindeutig messbare Kriterien, an denen eine Entscheidung für oder gegen eine Überführung in Dauerrecht ohne Interpretationsspielräume vorgenommen werden kann, für eine neuerliche Bewertung der Gesamtsituation zu formulieren. Genannt wird hier neben der Anzahl der Neuabschlüsse unter anderem auch die Art der Beschulung, die auch in den nördlichen Bundesländern in Richtung eines Fachklassenmodells entwickelt werden müsste. Hierbei sei auch die Position der Länder zu berücksichtigen. Darüber hinaus sollte für den Fall, dass eine Überführung der Erprobungsverordnung in Dauerrecht nicht erreicht werde, eine bereits von allen Beteiligten abgestimmte und dann zu realisierende Alternative vorliegen.

Allerdings wird einschränkend darauf hingewiesen, dass sich Betriebe im Falle einer Verlängerung der Erprobungsverordnung auch weiterhin abwartend verhalten könnten, solange keine endgültige Entscheidung über den weiteren Umgang mit dem Beruf getroffen wurde.

Angemerkt wird schließlich noch, dass die Bereitstellung der erforderlichen Infrastruktur von allen Seiten finanzielle Mittel erfordere und keine kostenneutrale Verlängerung der Erprobung darstelle.

Handlungsoption 3: Gemeinsame Beschulung mit einem anderen anerkannten Ausbildungsberuf

Grundsätzlich wird für diese Option zunächst die Frage aufgeworfen, mit welchem anerkannten Ausbildungsberuf eine solche Verknüpfung erfolgen könnte und wie sich diese Verknüpfung inhaltlich herstellen ließe. Als impulsgebendes Beispiel werden hier Überlegungen genannt, soweit möglich die Beschulung der anerkannten Ausbildungsberufe Bäcker/-in und Fachverkäufer/-in im Lebensmittelhandwerk zusammenzuführen. Diese Option könnte im vorliegenden Fall im Hinblick auf eine Verknüpfung mit der Fachkraft im Gastgewerbe diskutiert werden, da sich ein hoher Anteil inhaltlicher Überschneidung in beiden Berufen findet. Elementarer Unterschied ist die Herstellung von Speiseeis. Die Ausbildung Speiseeishersteller/-in könnte in diesem Fall um das Dekorieren von Tischen und Speiseplätzen, Kassivorgänge, das Abrechnen von Tageseinnahmen, ergänzend zum Kontrollieren um das Pflegen von Lagerbeständen sowie die Einhaltung gastgewerblicher Bestimmungen unter Beibehaltung der Berufsbezeichnung ergänzt werden. Hintergrund ist unter anderem eine Protokollnotiz aus der Entwicklungsphase des Berufes, in der festgehalten wird, dass mittelfristig eine Zusammenführung mit einem Beruf aus dem Gastgewerbe in Erwägung gezogen werden könnte.

Entgegengehalten wird hier, dass die hygienischen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten für die Eisherstellung sowie das handwerkliche Geschick beim Veredeln und Gestalten von Speiseeis von herausragender Bedeutung seien, Berufe im Gastgewerbe diese besonderen Inhalte jedoch nicht aufweisen. Gerade der handwerkliche Anteil des Berufes Speiseeishersteller/-in

mache ihn wesentlich aus. Darüber hinaus sei die Beschulung im Beruf Speiseeishersteller/-in als Blockunterricht kaum verzichtbar.

Die Realisierung dieser Handlungsoption setzt zudem die umstrittene grundsätzliche Entscheidung voraus, den Ausbildungsberuf als eigenständigen zweijährigen Beruf fortzuführen.

Handlungsoption 4: Integration in einen anderen anerkannten Ausbildungsberuf

Diese Option speist sich grundsätzlich aus der Überlegung, dass bei Überschneidungen mit Inhalten anderer anerkannter Ausbildungsberufe im schulischen Bereich ebenso Überschneidungen im betrieblichen Bereich existieren. Diese Überschneidungen könnten die eigenständige Beruflichkeit zudem so sehr einschränken, dass eine klare Abgrenzung gegenüber anderen anerkannten Ausbildungsberufen nur schwer oder gar nicht erkennbar ist. In dieser Option könnte daher ein Kompromiss zwischen Überführung in Dauerrecht und Einstellung des Berufes liegen. Hingewiesen wird darauf, dass jedoch in einem solchen Fall die Bezeichnung Speiseeishersteller/-in in der Berufsbezeichnung weiterhin enthalten sein sollte. Hier wäre zu diskutieren, welche anerkannten Ausbildungsberufe für eine solche Integration geeignet wären.

Im Sinne eines Annäherungsmodells könnten die Inhalte der Ausbildung Speiseeishersteller/-in mit den dienstleistungsbezogenen Inhalten des anerkannten Ausbildungsberufs Fachkraft im Gastgewerbe unter Beibehaltung einer Ausbildungsdauer von zwei Jahren zu einem neuen Beruf verknüpft werden, der gemeinsam mit der Fachkraft im Gastgewerbe beschult werden kann. Eine solche Konstruktion könnte auch insofern rein formal in die gastronomischen Berufe integriert werden, als diese derart konzipiert sind, dass aufbauend auf die zweijährige Ausbildung zur Fachkraft im Gastgewerbe ein drittes Ausbildungsjahr in den übrigen vier anerkannten Ausbildungsberufen dieses Bereiches nahtlos angeschlossen werden kann. Diese inhaltlich breitere Variante einer Ausbildung könnte zudem die Funktion der Berufsausbildung als Grundlage für eine spätere Existenzgründung stärken. Als weiterer Ansatz wird zudem der anerkannte Ausbildungsberuf Konditor/-in genannt.

Problematisiert wird diese Variante dahingehend, wieweit bei einer Integration des Speiseeisherstellers/der Speiseeisherstellerin in einen anderen Beruf die Bereitschaft von Eisdielen sinken würde, auch weiterhin eine berufliche Ausbildung anzubieten.

Handlungsoption 5: Verknüpfung der Ausbildungsberufe Fachkraft im Gastgewerbe und Speiseeishersteller/-in zu einem dreijährigen Ausbildungsberuf

Im Sinne eines Erweiterungsmodells könnte eine Verknüpfung mit der Verordnung über die Berufsausbildung im Gastgewerbe erfolgen, indem die Inhalte der zweijährigen Ausbildung zur Fachkraft im Gastgewerbe um ein drittes Ausbildungsjahr, in dem die Inhalte zur Speiseeisherstellung im Fokus stehen, ergänzt werden. Dabei sollte die Verordnung auch auf Basis der HwO erlassen werden. Ausgangspunkt hierfür sind breite inhaltliche Überschneidungen, eine erhöhte Einsatzbreite der Qualifikation sowie erhöhte Flexibilität und Mobilität im Sinne verbesserter Anschluss- und Aufstiegsmöglichkeiten.

Denkbar wären hier möglicherweise eine gemeinsame ortsnahe Beschulung zu Beginn der Ausbildung und eine Überführung der Beschulung in Fachklassen im dritten Ausbildungsjahr.

Auch diese Variante wird dahingehend problematisiert, wieweit bei einer inhaltlichen Verschmelzung und der Verlängerung der Ausbildungsdauer von zwei auf drei Jahre die Bereitschaft von Eisdielen sinken würde, auch weiterhin eine berufliche Ausbildung anzubieten. Darüber hinaus wird auf die hohe Fluktuation der Beschäftigten im gastronomischen Bereich hingewiesen.

Handlungsoption 6: Zusatzqualifikation Speiseeisherstellung als Ergänzung zu einem bestehenden anerkannten Ausbildungsberuf

Diese Option setzt an der Überlegung an, über eine Zusatzqualifikation im Bereich der Speiseeisherstellung die erforderlichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten zu vermitteln und auf diesem Wege den Qualifikationsbedarf der Speiseeis herstellenden Betriebe zu decken. Hierbei stellt sich – wie bereits bei den vorausgehenden Optionen – die Frage, welcher anerkannte Ausbildungsberuf als Grundlage infrage kommen würde.

Problematisiert wird diese Variante ebenfalls dahingehend, dass eine Zusatzqualifikation die Bereitschaft von Eisdielen zur Durchführung einer Berufsausbildung erheblich senken würde, da sich die Herstellung von Speiseeis im anerkannten Ausbildungsberuf nicht erkennen lassen würde.

Handlungsoption 7: Fortbildung Geprüfter Speiseeishersteller/Geprüfte Speiseeisherstellerin

Diese Option knüpft an die bereits weiter oben genannte und bei der HWK Rhein-Main angebotene und konstant genutzte Fortbildungsprüfungsregelung an, die in Richtung eines differenzierten Rahmenstoffplans und differenzierter Prüfungsanforderungen weiterentwickelt werden und eine Auffanglösung für eine nicht in Dauerrecht überführte Erprobungsverordnung darstellen könnte.

Handlungsoption 8: Einstellung des Berufes ohne Überführung in Dauerrecht

Diese Option orientiert sich vorrangig an den geringen Auszubildendenzahlen, die zum einen deutlich hinter den Erwartungen bei der Entscheidung für die Entwicklung und Erprobung des Berufes in Aussicht gestellt wurden, sowie der Einschätzung des Projektbeirates, dass die derzeit rund 30 bis 40 jährlichen Neuzugänge trotz weiterer Anstrengungen in den kommenden Jahren nur geringfügig ansteigen würden. Obwohl die bisherigen Anstrengungen der Kammern teilweise sehr umfangreich gewesen seien, habe sich bislang kein deutlicher Aufwuchs gezeigt. Aus einer Übersicht über die Neuabschlüsse in zweijährigen Berufen, welche eine Anerkennungsregelung enthalten, ist zudem erkennbar, dass sich der Speiseeishersteller/die Speiseeisherstellerin auf einem der hinteren Plätze befindet. Bei einer Verknüpfung mit Berufen im Gastgewerbe sei möglicherweise ebenfalls kein nennenswerter Effekt zu erwarten, da es auch hier zu wenige Auszubildende geben könnte. Aus bildungspolitischer Sicht wird zudem das Argument ins Feld geführt, dass die Überführung dieser Erprobungsverordnung in Dauerrecht in anderen Bereichen als Signal zur Etablierung weiterer Splitterberufe verstanden werden könnte, dies nicht zuletzt vor dem Hintergrund einer kontrovers diskutierten Beruflichkeit. Gerade vor dem Hintergrund des aufziehenden demografischen Wandels müsste die Notwendigkeit von Ausbildungsberufen mit einer geringen Zahl von Neuabschlüssen besonders stichhaltig begründet werden.

Zu beachten ist bei dieser Option, dass eine Einstellung des Berufes dazu führen würde, dass keiner der bisherigen Absolventen und Absolventinnen einen Abschluss in einem anerkannten Ausbildungsberuf besitzen würde, da es sich „lediglich“ um eine Erprobungsverordnung gehandelt hätte. Für diesen Fall sollte eine Überführung in Dauerrecht für einen Tag vorgenommen werden, damit die bisherigen Absolventen und Absolventinnen über einen Abschluss in einem anerkannten Ausbildungsberuf verfügen. Würde die Erprobungsverordnung unmittelbar am 31. Juli 2013 auslaufen, so würde es sich bei diesem Beruf formal nicht um einen anerkannten Ausbildungsberuf handeln.

8. Quellen

- BMBF/BMWi (2007): Kriterien für die Anerkennung von Ausbildungsberufen nach BBiG und HwO. O.O.
- Bundesausschuss für Berufsbildung (1974): Empfehlung betr. Kriterien und Verfahren für die Anerkennung und Aufhebung von Berufen. O.O. - http://www.BIBB.de/dokumente/pdf/empfehlung_028-kriterien-verfahren_anerkennung_aufhebung_ausb.berufen_203.pdf (abgerufen am 06.12.2012)
- Bundesgesetzblatt (2008): Verordnung über die Entwicklung und Erprobung des Ausbildungsberufs Speiseeishersteller/Speiseeisherstellerin. Teil I Nr. 18, ausgegeben zu Bonn am 16. Mai 2008 - <http://www2.BIBB.de/tools/aab/ao/171107.pdf> (abgerufen am 06.12.2012)
- Bundesinstitut für Berufsbildung (2011a): Evaluation der Erprobungsverordnung Speiseeishersteller/Speiseeisherstellerin. Projektbeschreibung. Bonn - http://www2.BIBB.de/tools/fodb/pdf/at_42372.pdf (abgerufen am 06.12.2012)
- Bundesinstitut für Berufsbildung (2011b): Berufsübergreifendes Konzept zur Evaluation von Ausbildungsordnungen. Bonn
- Bundesinstitut für Berufsbildung (2011c): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2011. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn - http://datenreport.BIBB.de/Datenreport_2011.pdf (abgerufen am 06.12.2012)
- Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.) (2010a): Ausbildung gestalten. Speiseeishersteller/ Speiseeisherstellerin. Bielefeld
- Bundesinstitut für Berufsbildung (2010b): Ergänzungsband zum Verzeichnis der anerkannten Ausbildungsberufe und des Verzeichnisses der zuständigen Stellen vom 17. Juni 2010. O.O.
- DEHOGA Berlin (2010): Entgelttarifvertrag 2011/2013 und Rahmentarifvertrag für das Hotel- und Gaststättengewerbe in Berlin. Berlin
- Diekmann, Andreas (2002): Empirische Sozialforschung. Grundlagen, Methoden, Anwendungen. 8. Auflage. Reinbek bei Hamburg
- Hauptausschuss des Bundesinstituts für Berufsbildung (2006): Empfehlung für die Regelung von Prüfungsanforderungen in Ausbildungsordnungen. Bonn - <http://www.BIBB.de/de/32327.htm> (abgerufen am 06.12.2012)
- Kultusministerkonferenz (2008): Rahmenlehrplan für den Ausbildungsberuf Speiseeishersteller/ Speiseeisherstellerin. Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 15.02.2008. O.O. <http://www.kmk.org/fileadmin/pdf/Bildung/BeruflicheBildung/rlp/ Speiseeishersteller.pdf> (abgerufen am 06.12.2012)

- NGG/UNITEIS (2012a): Manteltarifvertrag für alle Arbeitnehmer/-innen und Auszubildenden Unione Gelatieri Artigiani Italiani in der Bundesrepublik Deutschland. Seligenstadt/Hamburg
- NGG/UNITEIS (2012b): Anerkennungstarifvertrag für alle Arbeitnehmer/-innen und Auszubildenden Unione Gelatieri Artigiani Italiani in der Bundesrepublik Deutschland. Seligenstadt/Hamburg
- NGG/UNITEIS (2012c): Protokollnotiz zum Anerkennungstarifvertrag vom 06.03.2012. Seligenstadt/Hamburg
- Nowak, Helga/Münder, Hans-Georg (2011): Überbetriebliche Unterweisung im Handwerk im Jahr 2010. Zahlen – Fakten – Analysen. Hannover - <http://hpi-hannover.de/uploads/Berufliche%20Bildung/Schulungsquoten2010.pdf> (abgerufen am 06.12.2012)
- Nowak, Helga/Münder, Hans-Georg (2010): Überbetriebliche Unterweisung im Handwerk im Jahr 2009. Zahlen – Fakten – Analysen. Hannover - <http://hpi-hannover.de/uploads/Berufliche%20Bildung/Schulungsquoten2009.pdf> (abgerufen am 06.12.2012)
- Uhly, Alexandra/Gericke, Naomi (2011): Erläuterungen zu den Auszubildenden-Daten der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31.12.), den Berufsmerkmalen und den Berechnungen des BIBB. O.O. - http://www.BIBB.de/dokumente/pdf/a21_dazubi_daten.pdf (abgerufen am 06.12.2012)
- Uhly, Alexandra/Kroll, Stephan/Krekel, Elisabeth M. (2011): Strukturen und Entwicklungen der zweijährigen Ausbildungsberufe des dualen Systems. Ergebnisse aus der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31.12.) sowie der BIBB-Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge zum 30.09. Wissenschaftliche Diskussionspapiere, Heft 128. Bonn - <http://www.BIBB.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/id/6732> (abgerufen am 6.12.2012)

9. Anlagen

Anlage 1: Matrix zu Forschungsfragen und Akteursgruppen

	Auszubildende	Ausbilder/-innen	Betriebsinhaber/-innen	Berufsschule	Prüfungsausschüsse	Berufsverband	Zuständige Stelle
I. Verordnungstext							
Ist die Bezeichnung des <u>Ausbildungsberufes</u> angemessen?	X	X	X	X		X	X
Ist die <u>Dauer der Ausbildung</u> angemessen?	X	X	X	X		X	X
Ist das <u>Ausbildungsberufsbild</u> angemessen?	X	X	X	X	X	X	X
Ist die <u>sachliche und zeitliche Gliederung</u> des Ausbildungsrahmenplanes angemessen?		X	X	X		X	X
Sind <u>Struktur und Aufbau der Ausbildung/des Berufes insgesamt</u> angemessen?		X	X	X		X	X
Sind die Berufsqualifikationen auf einem sachgerechten und für die Betriebe adäquaten <u>Niveau</u> formuliert?		X	X	X		X	X
II. Struktur der ausbildenden Betriebe							
Welche Art von Betrieben bilden aus?			X	X		X	X
Wie sind die Ausbildungsbetriebe strukturiert?			X	X		X	X
Wie verteilt sich die Ausbildung auf handwerkliche und industrielle Betriebe?							X
III. Umsetzung der Verordnung in der betrieblichen Praxis							
Wie werden die Ordnungsmittel im Betrieb umgesetzt?	X	X	X	X		X	X
Wie sind die Ausbilder/-innen qualifiziert?		X	X			X	X
Welche Erfahrungen haben die Betriebsinhaber/-innen mit der Ausbildung gemacht?		X	X			X	X

IV. Prüfung							
Sind die Prüfungsanforderungen angemessen?		X		X	X	X	X
Ist die Abschluss-/Gesellenprüfung im Hinblick auf ihren Aussagewert über die berufliche Handlungsfähigkeit aussagekräftig?		X	X		X		
Wie gestaltet sich der Prüfungsablauf?					X		
Wie sind die Prüfungsaufgaben gestaltet?					X		
Gibt es eine Leitkammer, welche die Prüfungsaufgaben erstellt?							X
V. Prüfungsergebnisse							
Wie hoch ist die Bestehensquote?							X
Wie fallen die Ergebnisse für die einzelnen Prüfungsbereiche aus?							X
VI. Berufsschule und Rahmenlehrplan							
Sind die Inhalte des Rahmenlehrplans angemessen?		X	X	X			
Wie erfolgt die organisatorische Umsetzung der Ausbildung in der Berufsschule?				X			
VII. Ausbildung gestalten							
Ist die Broschüre „Speiseeishersteller/Speiseeisherstellerin“ aus der Reihe <i>Ausbildung gestalten</i> eine Hilfe für die betriebliche Ausbildung?		X	X	X	X	X	X
VIII. Struktur der Auszubildenden							
Welche Rolle spielt ein möglicher Migrationshintergrund für die Ausbildung?	X	X	X	X	X	X	X
Wie stellen sich die Struktur und die Zusammensetzung der Auszubildenden dar?				X			X
IX. Entwicklung der Ausbildungsverhältnisse							
Wie hoch sind Anzahl und Lösung von Ausbildungsverhältnissen?							X
Wie entwickeln sich die Ausbildungsverhältnisse insgesamt und regional?							X
Ist eine Verkürzung bzw. Verlängerung der Ausbildungszeit festzustellen?							X
X. Umsetzung der Verordnung mit Blick auf die Auszubildenden							
Wie wird das Winterhalbjahr von den Ausbildungsbetrieben überbrückt?		X	X	X		X	X
Findet eine Verbundausbildung statt?							X
Werden Ausbildungsabschnitte im Ausland absolviert?							X
Wird die Möglichkeit einer Teilzeitqualifizierung in Anspruch genommen?							X
Wie werden die Auszubildenden entlohnt?		X	X			X	X
XI. Bewährung des Berufs/Nachfrage							
Wie wird der Beruf von Betrieben nachgefragt?			X	X		X	X
Wie wird der Beruf von Auszubildenden nachgefragt?	X			X		X	X

Welcher Bedarf an Fachkräften besteht?				X		X	X
XII. Verbleib							
Wo verbleiben die Fachkräfte nach der Ausbildung?	X		X	X		X	X
Werden die Fachkräfte vom Ausbildungsbetrieb übernommen?	X		X	X		X	X
Wohin wandern die Fachkräfte ab?	X		X	X		X	X
Welche weiteren Pläne haben die Fachkräfte bzw. Ausbildungsbetriebe nach der Ausbildung?	X		X	X		X	X
XIII. Entwicklungsmöglichkeiten für die Auszubildenden							
Werden die bestehenden Anrechnungsregelungen genutzt?	X	X	X	X		X	X
Welche Fortbildungs- und Aufstiegsmöglichkeiten bestehen?	X	X	X	X		X	X

Anlage 2: Fragebogen für Ausbildungsbetriebe

Befragung zur Evaluation des Ausbildungsberufes Speiseeishersteller und Speiseeisherstellerin

- Fragebogen für Ausbildungsbetriebe -

Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) evaluiert im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Technologie (BMWi) die Berufsausbildung für Speiseeishersteller. Ziel der Untersuchung ist es, Informationen über die erprobte Struktur und die Inhalte dieser Verordnung über die Entwicklung und Erprobung zu sammeln und zu bewerten. Aus den gewonnenen Erkenntnissen soll eine Entscheidung darüber gewonnen werden, ob die derzeitige Erprobungsverordnung ab 2013 in Dauerrecht überführt werden soll und welche Modifikationen in diesem Fall noch vorzunehmen sind.

Damit wir ein möglichst differenziertes Erfahrungsbild erhalten, führen wir eine Befragung der ausbildenden Betriebe, der Auszubildenden und ehemaligen Auszubildenden, der zuständigen Stellen sowie der verantwortlichen Berufsschulen durch. Dafür benötigen wir Ihre Mithilfe als betrieblicher Ausbilder und als betriebliche Ausbilderin.

Ihre Erfahrungen mit dem Ausbildungsberuf sowie Ihre Branchenkenntnisse sind für uns von großer Bedeutung.

Das Ausfüllen des Fragebogens dauert **ca. 15 Minuten**. Wir versichern Ihnen, dass alle Angaben entsprechend der Bestimmungen des Bundesdatenschutzgesetzes anonym und streng vertraulich behandelt werden.

Wir würden uns sehr freuen, wenn Sie sich an unserer Befragung beteiligen und uns den Fragebogen bis zum **15. Mai 2012** zurückschicken. Hierfür liegt ein Freiumschlag bei.

Bei Rückfragen können Sie sich gerne per E-Mail oder telefonisch an uns wenden: (E-Mail: ..., Telefon: ...)

Für Ihre Mithilfe bedanken wir uns bereits jetzt ganz herzlich.
Mit freundlichen Grüßen

...

I. Angaben zu Ihrem Betrieb

1. Welcher Kammer ist Ihr Betrieb zugeordnet?

- Handwerkskammer
- Industrie- und Handelskammer

2. Sind Sie Mitglied in einem Berufsverband?

- Ja, und zwar bei _____
- Nein

3. In welchem Bundesland liegt Ihr Betrieb?

- | | | |
|--|---|---|
| <input type="checkbox"/> Baden-Württemberg | <input type="checkbox"/> Hamburg | <input type="checkbox"/> Rheinland-Pfalz |
| <input type="checkbox"/> Bayern | <input type="checkbox"/> Hessen | <input type="checkbox"/> Saarland |
| <input type="checkbox"/> Berlin | <input type="checkbox"/> Mecklenburg-Vorpommern | <input type="checkbox"/> Sachsen |
| <input type="checkbox"/> Brandenburg | <input type="checkbox"/> Niedersachsen | <input type="checkbox"/> Sachsen-Anhalt |
| <input type="checkbox"/> Bremen | <input type="checkbox"/> Nordrhein-Westfalen | <input type="checkbox"/> Schleswig-Holstein |
| | | <input type="checkbox"/> Thüringen |

4. In welcher Lage befindet sich Ihr Betrieb?

- im Zentrum einer Großstadt (über 300.000 Einwohner)
- außerhalb des Zentrums einer Großstadt
- in einer Kleinstadt (unter 300.000 Einwohner)
- in einer ländlichen Region

5. Um welche Art von Betrieb handelt es sich?

- Eiscafé
- Eiscafé mit mobilem Eisverkauf
- Konditorei mit Eisverkauf
- Pizzeria/Restaurant mit Eisverkauf
- sonstige Gaststätte mit Eisverkauf, und zwar _____
- Hotel
- Sonstiges, und zwar _____

6. Wie viele Betriebsstätten besitzt Ihr Betrieb?

- eine Betriebsstätte
- mehr als eine Betriebsstätte, und zwar _____ (Bitte geben Sie die Anzahl an)

7. Wie viele Mitarbeiter/-innen hat Ihr Betrieb? (Bitte geben Sie jeweils die Anzahl an)

Insgesamt sind _____ Mitarbeiter/-innen beschäftigt

sind davon _____ Auszubildende

_____ Fachkräfte

_____ Aushilfskräfte

_____ Ausbilder/-innen mit AEVO bzw. Meisterabschluss

8. Wie viele Mitarbeiter/-innen sind als Vollzeit- und Teilzeitkräfte beschäftigt?

	Anzahl Fachkräfte	Anzahl Aushilfskräfte
beschäftigt in Vollzeit		
beschäftigt in Teilzeit		

II. Angaben zur Ausbildung in Ihrem Betrieb

9. Haben Sie vor der Ausbildung von „Speiseeishersteller/-innen“ auch schon in anderen Berufen ausgebildet?

- Ja, und zwar _____ (Bitte benennen Sie den oder die anderen Ausbildungsberufe)
- Nein

10. Seit wann bilden Sie aus?

seit _____ (Bitte geben Sie die Jahreszahl an)

11. Aus welchen Gründen bieten Sie eine Ausbildung zum/zur „Speiseeishersteller/-in“ an?

12. Wurden Sie bei der Einführung des Ausbildungsberufes „Speiseeishersteller/-in“ unterstützt? (Mehrfachnennungen möglich)

- Ja, durch die Handwerkskammer oder Industrie- und Handelskammer
- Ja, durch den Verband UNITEIS e.V.
- Ja, ich erhielt Unterstützung durch _____
- Nein, ich brauchte keine Unterstützung

13. Wie viele Auszubildende haben bzw. hatten Sie im Beruf „Speiseeishersteller/-in“?

	2008	2009	2010	2011	2012
Zahl der Auszubildenden					

14. Werden Sie auch zukünftig den Beruf „Speiseeishersteller/-in“ in Ihrem Betrieb ausbilden?

- Ja, dabei wird die Zahl der Ausbildungsplätze
- gleich bleiben
 - sinken
 - um circa _____ Auszubildende pro Jahr steigen

Nein

Wenn **nein**, was sind die Gründe dafür, dass Sie den Beruf nicht mehr ausbilden werden?

(Mehrfachnennungen möglich)

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> kein geeigneter Ausbildungsberuf | <input type="checkbox"/> zu wenig Unterstützung durch den Verband |
| <input type="checkbox"/> kein zusätzlicher Personalbedarf | <input type="checkbox"/> Ausbildung ist zu teuer |
| <input type="checkbox"/> keine Ausbildungsberechtigung | <input type="checkbox"/> zu wenig geeignete Bewerber/-innen |
| <input type="checkbox"/> nicht alle Ausbildungsinhalte können vermittelt werden | <input type="checkbox"/> andere Gründe, und zwar _____ |
| <input type="checkbox"/> zu wenig Unterstützung durch Handwerkskammer/Industrie- und Handelskammer | |

weiß noch nicht

15. Über welche Qualifikation/en verfügen Sie bzw. der/die Ausbilder/-in in Ihrem Betrieb?

- Ausbildereignungsverordnung (AEVO)
- Zuerkennung der fachlichen Eignung aufgrund langjähriger praktischer Tätigkeit
- Meister/-in
- sonstige, und zwar _____

16. Sind Sie Mitglied im Prüfungsausschuss für den Beruf „Speiseeishersteller/-in“?

- Ja
- Nein

17. Wie gestalten Sie die Ausbildung im Winterhalbjahr (von Oktober bis März)?

(Mehrfachnennungen möglich)

- ohne Unterbrechung, da der Betrieb ganzjährig geöffnet ist
- mit kurzer urlaubsbedingter Unterbrechung von _____ bis _____
- durch Verbundausbildung
- teilweise im Ausland
- durch Teilzeitausbildung mit reduzierter Stundenzahl
- durch Blockunterricht in der Berufsschule
- Sonstiges, und zwar _____

III. Angaben zur Ausbildungsordnung und den Ausbildungsinhalten

18. Gibt die Berufsbezeichnung „Speiseeishersteller/-in“ die Tätigkeit des Berufes angemessen wieder?

- Ja
- Nein, weil _____
(Bitte geben Sie die Gründe an, weshalb aus Ihrer Sicht die Berufsbezeichnung nicht angemessen ist)

19. Halten Sie die Dauer der Berufsausbildung zum/zur „Speiseeishersteller/-in“ von zwei Jahren für angemessen?

Ja

Nein, weil _____

(Bitte geben Sie die Gründe an, weshalb aus Ihrer Sicht die Ausbildungsdauer nicht angemessen ist)

20. Wie können Sie die im Ausbildungsrahmenplan aufgeführten Berufsbildpositionen in Ihrem Betrieb umsetzen?

Berufsbildposition	sehr leicht	eher leicht	eher schwer	sehr schwer
Herstellen von Speiseeis				
Verarbeiten von Speiseeis und Gestalten von Erzeugnissen				
Umgang mit Kunden, Beratung, Service und Verkauf				
Herstellen und Weiterverarbeiten von Massen				
Herstellen von kleinen Gerichten				
Planen und Vorbereiten von Arbeitsabläufen, Arbeiten im Team				
Umsetzen von Hygienevorschriften				
Qualitätssichernde Maßnahmen				
Handhaben von Anlagen, Maschinen und Geräten				
Lagern und Kontrollieren von Lebens- und Betriebsmitteln				
Umgang mit Informations- und Kommunikationstechnik				
Betriebsführung				

Wenn die Inhalte der Berufsbildpositionen „Herstellen und Weiterverarbeiten von Massen“ sowie „Herstellen von kleinen Gerichten“ im Ausbildungsbetrieb nicht umgesetzt werden können, sollen sie in überbetrieblichen Ausbildungsstätten ergänzt und vertieft werden.

21. Wo werden bzw. wurden diese beiden Inhalte in der Ausbildung vermittelt?

im Ausbildungsbetrieb

bei einem Partner im Rahmen eines Ausbildungsverbundes

in einer überbetrieblichen Ausbildungsstätte, und zwar _____

in der Berufsschule

22. Wie hoch ist bzw. war der zeitliche Anteil an Servicetätigkeiten und dem Verkauf von Eis, Eisprodukten und anderen Produkten in der Ausbildung?

unter 25 %

25 % bis 50 %

über 50 %

23. Gibt es Ausbildungsinhalte, die in der Ausbildungsordnung fehlen?

Ja, und

zwar _____

Nein

24. Gibt es Ausbildungsinhalte, bei denen die Zeit laut Zeitrichtwerten im Ausbildungsrahmenplan Ihrer Meinung nach zu gering angesetzt ist?

Ja, und

zwar _____

Nein

25. Gibt es Ausbildungsinhalte, bei denen die Zeit laut Zeitrichtwerten im Ausbildungsrahmenplan reduziert werden könnte?

- Ja, und
zwar _____
 Nein

26. Gibt es Ausbildungsinhalte, die in der Ausbildungsordnung gestrichen werden könnten?

- Ja, und
zwar _____
 Nein

27. Wie schätzen Sie die Abstimmung zwischen betrieblicher und schulischer Ausbildung ein?

- sehr gut eher gut eher schlecht sehr schlecht

28. Halten Sie die Aufteilung der Ausbildungsinhalte auf die beiden Ausbildungsjahre für geeignet?

- Ja
 Nein, weil _____

IV. Angaben zur Zwischen- und Abschluss-/Gesellenprüfung

29. Bewerten Sie die folgenden Aussagen:

Ja Nein

Zwischenprüfung

Der Prüfungsbereich „Vorbereiten, Herstellen und Servieren von Fruchteiserzeugnissen“ ist angemessen weil _____

Der Prüfungsbereich „Rezepturen und lebensmittelrechtliche Vorschriften“ ist angemessen weil _____

Abschluss-/Gesellenprüfung

Der Prüfungsbereich „Herstellen von Produkten“ ist angemessen weil _____

Der Prüfungsbereich „Kundenauftrag“ ist angemessen weil _____

Der Prüfungsbereich „Produktionstechnik und betriebswirtschaftliches Handeln“ ist angemessen weil _____

V. Angaben zu den Auszubildenden

30. Woher kommen die Auszubildenden in Ihrem Betrieb?

- aus der eigenen Familie
- aus dem Freundes- und Bekanntenkreis
- Sonstiges, und zwar _____

31. Wo verbleiben die Auszubildenden nach Ende ihrer Ausbildung?

(Mehrfachnennungen möglich)

- sie werden alle von uns übernommen
- sie werden nur zum Teil von uns übernommen

Auszubildende, die nicht im Betrieb bleiben

- gehen in einen anderen Betrieb, der Speiseeis herstellt
- verbleiben als Angestellte/-r im Bereich der Gastronomie
- wechseln als Angestellte/-r in eine andere Branche
- machen eine weitere Ausbildung, und zwar _____
- machen sich selbstständig, und zwar als _____
- Sonstiges, und zwar _____

32. Wie werden die Auszubildenden entlohnt?

- nach dem Tarifvertrag des Hotel- und Gaststättengewerbes
- nach dem Tarifvertrag des Konditorenhandwerkes
- nach einem anderen Tarifvertrag, und zwar _____
- ohne Tarifvertrag, die Auszubildenden erhalten eine Bruttoausbildungsvergütung von _____ €

33. Wenn Sie noch weitere Anmerkungen machen wollen, so schreiben Sie diese bitte hier auf:

VIELEN DANK FÜR IHRE UNTERSTÜTZUNG!

Anlage 3: Fragebogen für Auszubildende

Befragung zur Evaluation des Ausbildungsberufes Speiseeishersteller und Speiseeisherstellerin

- Fragebogen für Auszubildende -

Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) evaluiert im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Technologie (BMWi) die Berufsausbildung für Speiseeishersteller. Ziel der Untersuchung ist es, Informationen über die erprobte Struktur und die Inhalte dieser Verordnung über die Entwicklung und Erprobung zu sammeln und zu bewerten. Aus den gewonnenen Erkenntnissen soll eine Entscheidung darüber gewonnen werden, ob die derzeitige Erprobungsverordnung ab 2013 in Dauerrecht überführt werden soll und welche Modifikationen in diesem Fall noch vorzunehmen sind.

Damit wir ein möglichst differenziertes Erfahrungsbild erhalten, führen wir eine Befragung der ausbildenden Betriebe, der Auszubildenden und ehemaligen Auszubildenden der zuständigen Stellen sowie der verantwortlichen Berufsschulen durch. Dafür benötigen wir Ihre Mithilfe als Auszubildende bzw. als Auszubildender.

Ihre Erfahrungen mit dem Ausbildungsberuf sind für uns von großer Bedeutung.

Das Ausfüllen des Fragebogens dauert **ca. 15 Minuten**. Wir versichern Ihnen, dass alle Angaben entsprechend der Bestimmungen des Bundesdatenschutzgesetzes anonym und streng vertraulich behandelt werden.

Wir würden uns sehr freuen, wenn Sie sich an unserer Befragung beteiligen und uns den Fragebogen bis zum **15. Mai 2012** zurückschicken. Hierfür liegt ein Freiumschlag bei.

Bei Rückfragen können Sie sich gerne per E-Mail oder telefonisch an uns wenden: (E-Mail: ..., Telefon: ...)

Für Ihre Mithilfe bedanken wir uns bereits jetzt ganz herzlich.
Mit freundlichen Grüßen

...

I. Fragen zu Ihrer Ausbildung

1. Befinden Sie sich noch in der Ausbildung zum/zur „Speiseeishersteller/-in“?

- Ja, ich befinde mich im ersten Ausbildungsjahr
- Ja, ich befinde mich im zweiten Ausbildungsjahr
- Nein, ich habe die Ausbildung im Jahr _____ abgeschlossen
- Nein, ich habe die Ausbildung im Jahr _____ abgebrochen

2. Haben Sie vor der Ausbildung zum/zur „Speiseeishersteller/-in“ bereits eine andere Ausbildung gemacht?

- Ja, und zwar zum/zur _____ (bitte geben Sie die Bezeichnung des vorherigen Ausbildungsberufes an)
Diese Ausbildung habe ich ...erfolgreich abgeschlossen
 ...nicht abgeschlossen
- Nein

3. Wie sind Sie auf den Beruf „Speiseeishersteller/-in“ aufmerksam geworden?

(Mehrfachnennungen möglich)

- Werbung/Anzeige
- Eltern/Verwandte
- Freunde/Bekannte
- Berufsberatung
- Medien, Presse
- in anderer Form, und zwar _____

4. War die Ausbildung zum/zur „Speiseeishersteller/-in“ Ihr Wunschberuf?

- Ja
- Nein, mein Wunschberuf war eigentlich _____

5. Wie haben Sie Ihren Ausbildungsplatz gefunden?

- durch die Bundesagentur für Arbeit
- durch die Handwerkskammer oder die Industrie- und Handelskammer
- durch den Berufsverband UNITEIS e.V.
- durch die Berufsschule
- durch eine Ausbildungsmesse
- der Ausbildungsplatz wurde mir von Freunden / Bekannten angeboten
- der Ausbildungsplatz wurde mir von meinen Eltern angeboten
- durch die Zeitung
- in anderer Form, und zwar _____

6. Wie hoch ist Ihre monatliche Ausbildungsvergütung?

Der monatliche Bruttolohn beträgt _____ €

II. Angaben zur Ausbildungsordnung und den Ausbildungsinhalten

7. Gibt die Berufsbezeichnung „Speiseeishersteller/-in“ die Tätigkeit dieses Berufes angemessen wieder?

- Ja
 Nein, weil

_____ (Bitte geben Sie an, weshalb aus Ihrer Sicht die Berufsbezeichnung nicht angemessen ist)

8. Wie hoch ist bzw. war der zeitliche Anteil an Servicetätigkeiten und dem Verkauf von Eis, Eisprodukten und anderen Produkten in der Ausbildung?

- unter 25 % 25 % bis 50 % über 50 %

9. Entspricht die Ausbildung zum/zur „Speiseeishersteller/-in“ den Erwartungen, die Sie an diesen Beruf gestellt haben?

- Ja, vollständig
 Ja, größtenteils
 Nein, eher nicht

_____ (Bitte geben Sie stichwortartig an, welche Erwartungen nicht erfüllt wurden)

10. Wie zufrieden sind bzw. waren Sie mit dem Verlauf Ihrer Ausbildung?

- sehr zufrieden eher zufrieden eher unzufrieden sehr unzufrieden

11. Würden Sie Ihren Freunden/Bekannten die Ausbildung zum/zur „Speiseeishersteller/-in“ weiterempfehlen?

- Ja, weil _____
 Nein, weil _____

III. Angaben zum Ausbildungsbetrieb und zur Berufsschule

12. Wie zufrieden sind bzw. waren Sie mit Ihrem Ausbildungsbetrieb?

- sehr zufrieden eher zufrieden eher unzufrieden sehr unzufrieden

13. Was genau sind bzw. waren die Gründe für Ihre Zufriedenheit oder Unzufriedenheit?

(Bitte geben Sie stichwortartig die Gründe an)

14. Wie zufrieden sind bzw. waren Sie mit dem Berufsschulunterricht?

- sehr zufrieden eher zufrieden eher unzufrieden sehr unzufrieden

15. Was genau sind bzw. waren die Gründe für Ihre Zufriedenheit oder Unzufriedenheit?

(Bitte geben Sie stichwortartig die Gründe an)

16. Wie schätzen Sie die Abstimmung zwischen betrieblicher und schulischer Ausbildung ein?

sehr gut

gut

schlecht

sehr schlecht

Welche Punkte waren schlecht oder sehr schlecht abgestimmt?

17. Wie erfolgt der Berufsschulunterricht?

in einer Fachklasse

gemeinsam mit Auszubildenden anderer Berufe, und zwar _____

(Bitte geben Sie die Berufe in Ihrer Klasse an)

18. Erhalten Sie Zuschüsse zu Fahrtkosten und Unterkunft für den Berufsschulunterricht?

Ja, und zwar von _____

(Bitte geben Sie an, von wem Sie den Zuschuss erhalten)

Nein

IV. Angaben zur geplanten Berufstätigkeit nach der Ausbildung

19. Was sind Ihre Pläne für die Zeit nach Ihrer Ausbildung bzw. was haben Sie nach der Ausbildung zum/zur „Speiseeishersteller/-in“ gemacht?

ich werde/wurde vom Ausbildungsbetrieb übernommen

ich gehe/ging in einen anderen Betrieb, der ebenfalls Speiseeis herstellt

ich wechsle/wechselte als Angestellte/-r in eine andere Branche und zwar _____

ich wechsle/wechselte als Angestellte/-r den gastronomischen Bereich und zwar _____

ich mache/machte mich selbstständig, und zwar als

 Sonstiges, und zwar

20. Wollen Sie nach Abschluss der Ausbildung zum/zur „Speiseeishersteller/-in“ eine weitere Ausbildung anschließen?

- Ja, und zwar
- Konditor/in
 - Fachverkäufer/in im Lebensmittelhandwerk, Schwerpunkt Konditorei
 - Fachkraft im Gastgewerbe
 - sonstige, und zwar _____
- Nein
- weiß ich noch nicht

21. Gibt es andere Fortbildungs- und Aufstiegsmöglichkeiten, die Sie nach Abschluss der Ausbildung nutzen wollen? (Bitte benennen Sie diese gegebenenfalls)

V. Angaben zu Ihrer Person

22. Geschlecht

- männlich
- weiblich

23. Geburtsjahr

- Jahrgang: 19 _____ (bitte ergänzen)
- Falls Sie 1994 geboren wurden, sind Sie zum Zeitpunkt dieser Befragung bereits volljährig? Ja Nein

24. Welchen Schulabschluss haben Sie?

- Hauptschulabschluss
- Realschulabschluss
- Hoch-/ Fachhochschulabschluss
- ich habe meinen Schulabschluss im Ausland erworben:
- _____ (bitte geben Sie den Schulabschluss an)
- keinen Schulabschluss

25. Staatszugehörigkeit (Wenn Sie zwei Staatsangehörigkeiten besitzen, geben Sie bitte beide an)

- deutsch
- italienisch
- türkisch
- sonstige, und zwar _____

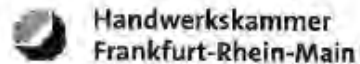
26. In welchem Land sind Ihre Eltern geboren? (Bitte geben Sie gegebenenfalls das Geburtsland Ihrer Eltern an)

- Mutter und Vater in Deutschland geboren
- Mutter in Deutschland geboren, Vater in _____ geboren
- Vater in Deutschland geboren, Mutter in _____ geboren
- beide Elternteile im Ausland geboren, Mutter in _____ geboren
Vater in _____ geboren

27. Wenn Sie noch weitere Anmerkungen machen möchten, so schreiben Sie diese bitte hier auf:

VIELEN DANK FÜR IHRE UNTERSTÜTZUNG !

Anlage 4: Inhalte Vorbereitungsschulung Geprüfte/-r Speiseeishersteller/-in



Vorbereitungsschulung zum/zur geprüften Speiseeishersteller/in

Lehrgang Nr. A 17.2012.01

Schulungsdauer: 02.01.2012 – 14.01.2012

Datum:	Zeit:	Seminarinhalte:
Montag, 02.01.2012	9:45 Uhr	Begrüßung der Seminarteilnehmer Leitsätze für Speiseeis Emulgatoren, Farbstoffe, Zusatzstoffe
	10:00 – 13:00 Uhr	
	14:00 – 17:30 Uhr	Bakteriologie, Desinfektionsmaßnahmen, Hygieneverordnung HACCP/ Stabilisatoren, Pasteurisierungsverfahren
Dienstag, 03.01.2012	8:00 – 13:00 Uhr	Einführung in das Rechnungswesen und Preiskalkulation
	14:00 – 17:30 Uhr	
Mittwoch, 04.01.2012	8:30 – 13:00 Uhr	Erfolgreiche Existenzgründung
	14:00 – 17:30 Uhr	
		Kenntnisse über Inhaltsstoffe der Rohstoffe: Wasser, Milch, Zucker (Zuckerarten), Eier, Trockenmasse, Fette, Früchte, Pasten, Bindemittel
Donnerstag, 05.01.2012	8:30 – 13:00 Uhr	Bilanzierung der Rezepturen für Fruchtspiseeis mit Alkoholeinsatz
	14:00 – 17:30 Uhr	
		Kennzeichnung von Speiseeis
Freitag, 06.01.2012	8:30 – 12:30 Uhr	Bilanzierung der Rezepturen für Milchspiseeis Pasteurisierungsverfahren
	13:30 – 17:15 Uhr	
Samstag, 07.01.2012	8:30 – 14:30 Uhr	Kundenstrategien und Marketing

Datum:	Zeit:	Seminarinhalte:
Montag, 09.01.2012	8:30 – 13:00 Uhr	Verarbeitung von Speiseeis und Gestalten von Erzeugnissen
	14:00 – 17:30 Uhr	Praktische Übungen
Dienstag, 10.01.2012	8:30 – 13:00 Uhr	Praktische Übungen mit Geschmacksvariationen Optimierung der Produktion: - Möglichkeiten - Verfahren
	14:00 – 17:30 Uhr	
Mittwoch, 11.01.2012	8:30 – 13:00 Uhr	Herstellung von Halbgefrorenem, Herstellung von Pralinen, Monoportionen
	14:00 – 17:30 Uhr	
Donnerstag, 12.01.2012	8:30 – 13:00 Uhr	Die Kunst des Fruchtschnittens, frisches Obst, Einsatzmöglichkeit im Eiscafe
	14:00 – 17:30 Uhr	Eisbecher und Tellerdesserts mit frischem Obst Geschmack und Farbkombinationen
Freitag, 13.01.2012	8:30 – 13:00 Uhr	Praktische Übungen mit Geschmacksvariationen Optimierung der Produktion: - Möglichkeiten - Verfahren
	14:00 – 17:30 Uhr	
Samstag, 14.01.2012	8:00 – 15:00 Uhr	Theoretische und praktische Prüfung mit Abschluss zum/r „geprüften Speiseeishersteller/in“
	ca. 15:00 Uhr	Feierstunde mit Überreichung der Diplome

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Ausbildungsberufsbild Speiseeishersteller/-in

Abbildung 2: Prüfungsbereich „Herstellen von Produkten“

Abbildung 3: Prüfungsbereich „Kundenauftrag“

Abbildung 4: Berufsbezogene Vorbemerkungen im Rahmenlehrplan

Abbildung 5: Lernfelder im Rahmenlehrplan

Abbildung 6: Organisationsmodell der Akteure

Abbildung 7: Umsetzbarkeit der Berufsbildpositionen aus Sicht der Ausbildungsbetriebe

Abbildung 8: Entwicklung der Ausbildungsverhältnisse von 2008 bis 2011

Abbildung 9: Checkliste zur Anerkennung von Ausbildungsberufen

Abkürzungsverzeichnis

AEVO	Ausbilder-Eignungsverordnung
BA	Bundesagentur für Arbeit
BBiG	Berufsbildungsgesetz
BGBI	Bundesgesetzblatt
BIBB	Bundesinstitut für Berufsbildung
BMBF	Bundesministerium für Bildung und Forschung
BMWi	Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie
DDR	Deutsche Demokratische Republik
DEHOGA	Deutscher Hotel- und Gaststättenverband e.V.
DGB	Deutscher Gewerkschaftsbund
DIHK	Deutscher Industrie- und Handelskammertag
HA	Hauptausschuss
HwO	Handwerksordnung
IHK	Industrie- und Handelskammer
KMK	Kultusministerkonferenz
KWB	Kuratorium der Deutschen Wirtschaft für Berufsbildung
NGG	Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten
UNITEIS	Union der italienischen Speiseeishersteller in Deutschland e.V.
ZDH	Zentralverband des Deutschen Handwerks

Tabellenverzeichnis

- Tabelle 1: Forschungsfragen und Akteursgruppen – Auszug
- Tabelle 2: Akteursgruppen, Untersuchungsmethoden und Fallzahlen/Rücklauf
- Tabelle 3: Gegenüberstellung der Verteilung der Neuabschlüsse auf Bundesländer insgesamt und in den Rückläufen
- Tabelle 4: Gegenüberstellung der Neuabschlüsse bundesweit und in den Rückläufen
- Tabelle 5: Gegenüberstellung der Altersverteilung bei Neuabschlüssen bundesweit und in den Rückläufen
- Tabelle 6: Anzahl der Beschäftigten in den Ausbildungsbetrieben
- Tabelle 7: Betriebsgröße und Anzahl von Fach-/Aushilfskräften in Vollzeit und Teilzeit
- Tabelle 8: Kammerzuständigkeit bei Neuabschlüssen zum 30.09. und 31.12.
- Tabelle 9: Verteilung der Neuabschlüsse 2008 bis 2011 auf Bundesländer
- Tabelle 10: Alter der Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag
- Tabelle 11: Anzahl weiblicher Auszubildender
- Tabelle 12: Anzahl weiblicher ausländischer Auszubildender
- Tabelle 13: Vorbildung Auszubildender mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag
- Tabelle 14: Vertragslösungen von 2008 bis 2010
- Tabelle 15: Ausbildungsbereitschaft und persönliche Nähe zum Ausbildungsbetrieb
- Tabelle 16: Erstmalige Durchführung einer dualen Ausbildung und Qualifizierung der Ausbilder und Ausbilderinnen
- Tabelle 17: zeitlicher Anteil an Servicetätigkeiten und dem Verkauf von Eis, Eisprodukten und anderen Produkten
- Tabelle 18: Zufriedenheit mit dem Berufsschulunterricht in Abhängigkeit von der gemeinsamen Beschulung mit Auszubildenden anderer Ausbildungsberufe
- Tabelle 19: Angemessenheit der Prüfungsbereiche der Zwischen- und Abschluss-/Gesellenprüfung aus Sicht der Ausbildungsbetriebe
- Tabelle 20: bundesweite Ergebnisse der Abschlussprüfungen in der Zuständigkeit von Industrie und Handel
- Tabelle 21: durchschnittliche Punktzahlen der einzelnen Prüfungsbereiche der Abschlussprüfung in der Zuständigkeit von Industrie und Handel
- Tabelle 22: Ergebnisse der Zwischenprüfungen an der Handwerkskammer zu Köln
- Tabelle 23: Ergebnisse der praktischen und mündlichen Abschluss-/Gesellenprüfungen an den Handwerkskammern zu Köln und Mannheim
- Tabelle 24: Ergebnisse der schriftlichen Abschluss-/Gesellenprüfungen an den Handwerkskammern zu Köln und Mannheim

Abstract

Die Evaluation der Verordnung zur Entwicklung und Erprobung des zweijährigen Ausbildungsberufes Speiseeishersteller/-in hat die Untersuchung von Struktur und Inhalten dieses Berufes zum Gegenstand. Zu diesem Zweck wurden Sekundärdaten ausgewertet sowie leitfadengestützte Interviews mit Vertretern und Vertreterinnen von Kammern, Schulen und Prüfungsausschüssen geführt. Weitere Primärdaten konnten durch Befragungen von Ausbildungsbetrieben und Auszubildenden mithilfe von Fragebögen gewonnen werden.

Die Untersuchung zeigt, dass Struktur, Inhalte und Prüfungsanforderungen der Erprobungsverordnung aus Sicht der Befragten grundsätzlich gelungen sind. Bedenkenswert erscheinen hingegen Aspekte wie die Berufsbezeichnung, der Umfang der Qualifizierung der Ausbilder/-innen, der Zugang zur Ausbildung, der Anteil von Jugendlichen mit Migrationshintergrund und die Kenntnisse über Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten der Auszubildenden. Gemessen an den Erwartungen haben sich unter anderem die Ausbildungsbetriebsquote und die Zahl der Neuabschlüsse pro Ausbildungsjahr, darüber hinaus aber auch die Beschulung außerhalb von Fachklassen als problematisch herausgestellt.

Der Bericht schließt mit Empfehlungen zu einzelnen Untersuchungsaspekten sowie grundsätzlichen Handlungsoptionen für den weiteren Umgang mit der Erprobungsverordnung.

Schlagworte: Ausbildungsberuf
Erprobung
Evaluation
Nahrungs- und Genussmittelgewerbe
Speiseeishersteller
Verordnung

The object of the present evaluation of the ordinance regarding the development and piloting of the two-year training occupation of ice cream maker is an investigation of the structure and contents of the occupation. Secondary data has been evaluated and guided interviews have been conducted with representatives of the chambers, schools and examination boards for this purpose. The study was able to obtain further primary data via questionnaire-based surveys of companies providing training and of trainees.

The investigation shows that those surveyed fundamentally view the structure, contents and examination requirements of the pilot ordinance as a success. On the other hand, aspects such as the occupational title, the scope of training received by trainers, access to training, the proportion of young people from a migrant background and knowledge of advanced and continuing training opportunities for trainees all seem to be worthy of further consideration. Measured against prior expectations, factors such as the proportion of companies providing training, the number of newly concluded training contracts per year and also teaching outside of specialist classes have proved to be problematic.

The report concludes by presenting recommendations relating to individual aspects of the investigation and basic options for continuing to work with the pilot ordinance.

Keywords: Training occupation
Piloting
Evaluation
Food and luxury goods trade
Ice cream maker
Ordinance