

Doris Wisse

Der Konditorberuf im Spannungsfeld von handwerklicher Tradition und modernen Marktmechanismen

Ein zentrales Problem im Konditorhandwerk ist aktuell der drohende Fachkräftemangel. Die industrielle Produktion preisgünstiger Konditoreiwaren setzt verbliebene Betriebe zunehmend unter Druck und erfordert eine Neuorientierung auf dem Markt. Daraus ergeben sich neue Anforderungen zur Sicherung der Ausbildung angehender Konditorinnen und Konditoren.

Schlüsselwörter: Konditorberuf, Ausbildungsbedingungen, Verbundausbildung, Binnendifferenzierung, Zusatzqualifikationen

1 Einleitung

Das Konditorhandwerk besitzt eine lange Tradition und war über die Jahrhunderte hinweg ständigen Veränderungen ausgesetzt. Die wohl größte Herausforderung bahnte sich jedoch im Zuge der Industrialisierung an. Sie führte zu einer Ausgangslage, die handwerklichen Konditoreibetrieben die Behauptung am Markt stark erschwerte. In der heutigen Zeit, in der Zucker, Süß- und Backwaren sowie Tiefkühlprodukte aus industrieller Produktion zu Niedrigstpreisen in den Supermärkten angeboten werden, sind Konditoreien gezwungen, neue Marktnischen zu erschließen. Dementsprechend muss auch die Ausbildung von Nachwuchskräften angepasst werden. Konditorinnen und Konditoren arbeiten nicht nur in kleinen, traditionsreichen Handwerksbetrieben, sondern auch in der Industrie sowie in großen Bäckerei-Konditorei-Mischbetrieben, in denen standardisierte Produkte als Massenware hergestellt werden. Daher ergibt sich die naheliegende Frage, ob die Ausbildung angehender Konditorinnen und Konditoren in der bestehenden Form noch sinnvoll ist, oder ob möglicherweise eine Binnendifferenzierung im Sinne einer Aufspaltung von handwerklicher und industrieller Konditorei einen verstärkten Kompetenzzuwachs zur Bewältigung der jeweiligen Arbeitsaufgaben darstellt.

Im Sinne dieser Fragestellung wurde eine Untersuchung durchgeführt, die sowohl die aktuelle Arbeits- und Ausbildungsmarktlage im Konditorhandwerk als auch aktuelle Veränderungen im Ernährungsverhalten der Verbraucherinnen und Verbraucher berücksichtigt (Wisse, 2013). Daraus resultieren veränderte Anforderungen an das Berufsbild von Konditorinnen und Konditoren, die zum Anlass genommen werden, erforderlichen Handlungsbedarf in der Berufsausbildung zu identifizieren. Im

Konditorberuf zwischen Tradition und Moderne

Rahmen dieser Untersuchung wurden durch Befragungen von Innungs- und Handwerkskammervetretern/-innen, sowie von Ausbildern und Lehrkräften Einschätzungen zur aktuellen Ausbildungssituation sowie zu erforderlichen Veränderungen in der Ausbildungspraxis eingeholt. An dieser Stelle erfolgt eine Darstellung der zentralen Untersuchungsergebnisse und des daraus resultierenden Handlungsbedarfs zur Sicherung einer Ausbildung, die angehenden Konditorinnen und Konditoren die Kompetenz zur sicheren Bewegung auf dem sich ständig wandelnden Arbeitsmarkt verleiht.

2 Untersuchungsergebnisse

2.1 Die aktuelle Situation im Konditorhandwerk

Bei den Befragungen im Jahr 2013 gaben drei Ausbilder, zwei Lehrkräfte, zwei Innungsvertreter und eine Vertreterin der Handwerkskammer Münster mittels Interviews Auskunft zur aktuellen Ausbildungssituation im Konditorhandwerk. In diesem Rahmen wurde eine SWOT-Analyse zur aktuellen Situation erstellt. Diese gibt einen Überblick, welche Stärken, Schwächen, Chancen und Risiken aus Sicht der an der Ausbildung Beteiligten aktuell bestehen. In Tabelle 1 sind die wichtigsten Aspekte zusammengefasst. Als eine besondere Stärke der Konditorausbildung sehen alle Befragten die Vielseitigkeit, die zahlreiche Weiterbildungsmöglichkeiten in Richtung auf verschiedene Bereiche der Lebensmittelproduktion oder Gastronomie eröffnet. Das Duale System mit guter Lernortkooperation und überbetrieblichen Ausbildungsanteilen macht deutsche Konditorinnen und Konditoren zu weltweit gefragten Fachkräften. Daraus resultieren Chancen wie der berufliche Aufstieg im In- und Ausland sowie eine sehr individuelle Aufstellung auf dem Arbeitsmarkt. Aufgrund des sich im Konditorhandwerk abzeichnenden Fachkräftemangels bieten sich jungen Nachwuchskräften außerdem zahlreiche Übernahmeangebote bestehender Betriebe, die noch keinen Nachfolger gefunden haben. Damit werden jedoch auch Schwächen deutlich: Die Betriebsanzahl ist aktuell rückläufig, da nur noch wenige Meister den Schritt in die Selbstständigkeit wagen. Diese Betriebe fehlen anschließend bei der Ausbildung folgender Generationen.

Konditorberuf zwischen Tradition und Moderne |

Tab. 1: SWOT-Analyse der Konditorausbildung. Ergebnis einer Expertenbefragung 2013
(Quelle: eigene Darstellung)

<p><u>Stärken</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Vielseitigkeit der Ausbildung • Kreativität • Überbetriebliche Ausbildung • Duales System • Lernortkooperation • Weltweit gefragte Fachkräfte • Enge Verzahnung zur Gastronomie • Verbliebene Betriebe arbeiten sehr idealistisch 	<p><u>Schwächen</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Schlechte Eingangsqualifikation der Auszubildenden • Fehlendes Marketingverständnis ausbildender Betriebe • Rückläufige Betriebsanzahl • Wenige Meister wagen Schritt in Selbstständigkeit • Rückläufige Ausbildungszahlen • Eingeschränktes Sortiment durch Spezialisierung der Betriebe • Betriebsabhängiges Ausbildungsniveau • Geringe Entlohnung • Wenige qualifizierte Fachlehrer/innen verfügbar • Schlechtes Berufsimago
<p><u>Chancen</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Beruflicher Aufstieg im In- und Ausland • Vielseitige Weiterbildungsmöglichkeiten • Sehr individuelle Aufstellung auf dem Arbeitsmarkt • Mögliche Vollbeschäftigung • Breites Basiswissen durch Verbundausbildung • Bündelung der schulischen Ausbildung • Berufung/ Leidenschaft zur Ausübung der Arbeit • Übernahme bestehender Betriebe, die keine/n Nachfolger/in haben 	<p><u>Risiken</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Lückenhafte Ausbildung • Auszubildende als billige Arbeitskraft • Verlust des berufsreinen Unterrichts • Mangelnde Motivation durch geringe Entlohnung • Handwerkliches Niveau nach der Gesellenprüfung sehr unterschiedlich • Regional abweichende Prüfungsanforderungen • Verlust an Praxiserfahrung • (Intellektueller) Anspruch des Handwerks wird unterschätzt • Probleme, eine gute Ausbildungsstelle zu finden • Fachkräftemangel

Konditorberuf zwischen Tradition und Moderne

Ebenfalls als problematisch zu nennen sind rückläufige Ausbildungszahlen, die häufig im Zusammenhang mit dem schlechten Berufsimagen und der geringen Entlohnung im Konditorhandwerk stehen. Der Druck durch industrielle Produktion von Konditoreiprodukten erfordert eine Spezialisierung bestehender Handwerksbetriebe, was wiederum eine Sortimentseinschränkung, verbunden mit einem stark betriebsabhängigen Ausbildungsniveau, zur Folge hat. Eine große Schwäche der Ausbildung im Konditorhandwerk ist nach Angaben der befragten Expertinnen und Experten die häufig schlechte Eingangsqualifikation der Auszubildenden. Da zudem beklagt wird, dass nur wenige qualifizierte Fachlehrerinnen und Fachlehrer an den berufsbildenden Schulen verfügbar sind, besteht auch von dieser Seite das Risiko einer lückenhaften Ausbildung. Damit einher geht ein sehr unterschiedliches handwerkliches Niveau nach der Gesellenprüfung. Einfluss und Verantwortlichkeit des Ausbildungsbetriebes wird von allen Befragten als sehr hoch eingestuft. Aber auch der schulische Anteil an der Konditorausbildung hat deutliche Auswirkungen auf die Ausbildungsqualität. Die überbetriebliche Ausbildung hingegen wird in der aktuell praktizierten Form als eher mittelmäßig einflussreich wahrgenommen.

2.2 Einfluss des Ausbildungsbetriebes

Im Zusammenhang mit der aktuellen Marktentwicklung im Konditorhandwerk muss auch ein Vergleich der Arbeits- und Ausbildungsbedingungen in Abhängigkeit von der Betriebsgröße erfolgen. Während in Großbetrieben durch standardisierte Produktionsabläufe und damit verbundene Massenproduktion meist wenig Raum für Individualität bleibt, wird in kleineren Betrieben die Vielseitigkeit der Produkte hervorgehoben. Dies erfordert jedoch ein flexibles Arbeiten auf verschiedenen Posten und bietet kaum Möglichkeiten für eine individuelle Arbeitszeitgestaltung. Nach Auskunft der Befragten resultieren daraus, insbesondere in kleineren Betrieben, Arbeitszeitprobleme wie Überstunden. Die meist feste Postenverteilung im Großbetrieb mit wenig Flexibilität zum Postenwechsel führt zu stupider und monotoner Arbeit, auch wenn diese häufig durch den Einsatz moderner Technologien unterstützt wird. In kleineren Betrieben ist der maschinelle Einsatz hingegen wesentlich geringer. Durch die zusätzlich starke Berücksichtigung von Kundenwünschen besteht dort die Gefahr des unrationellen Arbeitens, es wird jedoch meist mehr Raum für Kreativität geschaffen. Für die Ausbildung bedeutet dies die Verknüpfung einzelner Posten und Arbeitsgänge, sodass Auszubildende schon früh ein großes Spektrum des Herstellungsprozesses kennenlernen und die Arbeiten auch bereits selbst ausführen können. Dies fördert die Übernahme von Verantwortung seitens der/ des Auszubildenden und trägt maßgeblich zur Kompetenzentwicklung und Persönlichkeitsbildung bei. Im Großbetrieb werden die Posten hingegen nacheinander durchlaufen, sodass die Gefahr des Übungsverlustes besteht und daher das Erlernen des kompletten Berufsbildes erschwert sein kann. Andererseits lernen Auszubildende in diesen Betrieben die Herstellung großer Produktionsmengen. Positiv ist außerdem anzumerken, dass in

Großbetrieben meist ein fester, betriebsinterner Ausbildungsplan eingehalten wird, der Sondereinheiten zur Vermittlung handwerklicher Fertigkeiten enthält. In kleinen Betrieben besteht dagegen die Gefahr, dass Auszubildende in den Produktionsprozess eingegliedert werden, ohne dass eine umfassende Ausbildung erfolgt („billige Arbeitskraft“). Grundsätzlich muss jedoch festgehalten werden, dass dies nur Tendenzen sind und Unterschiede nicht nur von der Betriebsgröße abhängen, sondern je nach Ausbildungsbetrieb sehr individuelle Gegebenheiten zugrunde liegen. Allen Konditoreibetrieben gemeinsam ist der Trend, Convenience-Produkte zu vermeiden, da jeder Betrieb versucht, sich mit seinen Produkten sensorisch und optisch von der Industrieware abzusetzen, um so dem Verbraucherwunsch nach Individualität und Frische zu entsprechen.

2.3 Monoberuf oder Binnendifferenzierung?

Aktuell ist der Konditorberuf als Monoberuf strukturiert. Durch eine Binnendifferenzierung würde der Ausbildungsgang entsprechend betrieblicher Tätigkeitsfelder oder Aufgabenbereiche mit besonderen Ausbildungsinhalten in Form von Schwerpunkten oder Fachrichtungen versehen (vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), 2011, S. 29). Eine solche Spezialisierung entsprechend der Ausbildungsbedingungen nach handwerklicher oder maschineller Fertigung wird von den Befragten jedoch eindeutig abgelehnt. Dies wird insbesondere durch die damit verbundene Einschränkung der Vielseitigkeit im Beruf begründet. Entscheidungsfreiheit, Innovationsfähigkeit und Flexibilität sind jedoch zentrale Eigenschaften, die der Arbeitsmarkt erfordert (vgl. Dehnbestel, 1997, S. 162). Da die Vielfalt der Arbeitsaufgaben während der Ausbildung zur Konditorin oder zum Konditor als ein besonderes Merkmal dieses Berufes gesehen wird, würde eine Einschränkung des Ausbildungsberufsbildes die breit gefächerten Einsatzgebiete sowie die damit verbundenen Anreize zur Weiterbildung ebenfalls zu stark begrenzen. Vorrangiges Ziel muss daher sein, den Auszubildenden möglichst vielfältige berufliche Kompetenzen zu vermitteln, um die (sich womöglich erst nach Abschluss der Berufsausbildung ergebende) langfristige berufliche Orientierung zu unterstützen. Eine breite Grundbildung schafft gerade in der heutigen Zeit, die von entstandardisierten Berufsbiographien und der „Erosion des Normalarbeitsverhältnisses“ (Arnold & Münk, 2006, S. 19) geprägt ist, eine wichtige Voraussetzung für Flexibilität auf dem Arbeitsmarkt. Ein weiterer Grund zur Beibehaltung des Monoberufes Konditor/-in liegt in der organisatorischen Problematik, dass die geringen Ausbildungszahlen im Rahmen einer zusätzlichen Binnendifferenzierung in der Berufsschule zur Unterbesetzung von Klassen führen würden. Außerdem ist die Beibehaltung des Berufsprinzips, das den Konditorinnen und Konditoren einen standardisierten Abschluss sichert und zukünftigen Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern vorhandene Kernkompetenzen bescheinigt, Konsens aller aktuellen Reformvorschläge (vgl. Hollmann et al., 2010, S. 36).

2.4 Verbundausbildung

„Es bedarf keiner umfänglichen Begründung mehr, dass die einzelbetriebliche Berufsausbildung [...] an ihre Grenzen stößt“ (Rauner, 2008a, S. 310). Getrieben vom Druck durch die Lebensmittelindustrie sind auch Konditoreien zunehmend gezwungen, sich bezüglich ihrer Angebotspalette auf bestimmte Leuchtturm- und Nischenprodukte zu spezialisieren. Dies führt jedoch dazu, dass in vielen Betrieben nicht mehr das komplette Berufsbild vermittelt werden kann. Laut Aussage der Befragten kann eine kurzzeitige überbetriebliche Ausbildung, wie sie in vielen Innungen praktiziert wird, nur unwesentlichen Einfluss darauf nehmen. Soll also eine zukünftige Segmentierung des Berufes verhindert werden, müssen Wege gefunden werden, trotz Spezialisierung der Einzelbetriebe eine umfassende Berufsausbildung zu gewährleisten. Da eine Reduzierung betrieblichen Lernens zugunsten lehrgangsförmiger Ausbildung eine Verschlechterung der beruflichen Kompetenzentwicklung zur Folge hat (vgl. Rauner, 2008b, S. 57), stellt die Verbundausbildung eine sinnvolle Alternative zu überbetrieblichen Lehrgängen dar. Diese können daher stark reduziert oder eingestellt werden, was zu einer finanziellen Entlastung insbesondere kleiner und mittelständischer Ausbildungsbetriebe führt (vgl. Prechtel & Scherbe, 2007, S. 69). Daher stellt die verstärkte Kooperation der Betriebe in Form einer zentral organisierten, regionalen Verbundausbildung die erfolversprechendste Maßnahme zur Sicherung einer qualitativ hochwertigen Berufsausbildung im Konditorhandwerk dar. In den einzelnen Betrieben werden dann insbesondere jene Ausbildungsinhalte vermittelt, die Teil des täglichen Produktionsprozesses sind oder für die eine besondere Spezialisierung vorliegt. Auf diese Weise ist bei einer Ausbildungsorganisation in Form der Verbundausbildung mit einer Steigerung der gesamten Ausbildungsqualität zu rechnen. Hinzu kommen aufgrund der regelmäßigen Betriebswechsel Aspekte wie die verstärkte Förderung von Sozial- und Personalkompetenzen, da die Auszubildenden wiederholt die Einarbeitungsphase durchlaufen. Damit einher geht die Förderung des Selbstbewusstseins, der Anpassungsfähigkeit, der Teamfähigkeit sowie Aspekte der Integration in bestehende Belegschaften. Den Auszubildenden werden außerdem in diesem Rahmen verstärkt Einblicke in unterschiedliche Bereiche der Konditorei ermöglicht, was ihnen vielfältige Perspektiven eröffnet, ihre Zufriedenheit mit der Ausbildung steigert und so auch die Abbruchquote senken kann. Durch eine zentrale Organisation der Verbundausbildung können die Gleichwertigkeit der Ausbildungsabschlüsse sowie die Durchlässigkeit in die verschiedenen Bereiche des Konditorhandwerks erhöht werden. Die Gefahr einer zu engen Betriebsqualifikation, die sich aus der Einbindung der Auszubildenden in Arbeitsprozesse eines einzigen Betriebes ergibt (vgl. Severing, 1997, S. 307), wird unterbunden.

2.5 Marketing und Snackbereich als Ausbildungsinhalte

Die bereits dargelegte Konkurrenzsituation durch das breite Angebot industriell produzierter Konditoreiwaren zu günstigen Preisen in Supermärkten und Discountern fordert Konditorinnen und Konditoren ein ausgeprägtes Marketingverständnis ab. Eine Unterbietung der industriellen Preisgestaltung ist für einen Handwerksbetrieb unmöglich. Er muss daher Nischen finden, die nicht durch die Lebensmittelindustrie zu besetzen sind und gleichzeitig den Geschmack der Verbraucherinnen und Verbraucher treffen. Diese Trends und Verbrauchewünsche müssen schnell erkannt und im Betrieb erfüllt werden. Die Industrie benötigt wesentlich längere Vorlaufzeiten, um ein Produkt auf den Markt zu bringen. Dieses Zeitfenster gilt es zu nutzen. Obwohl Marketing bereits in geringem Umfang in der schulischen Berufsausbildung thematisiert wird (vgl. Bundesminister für Wirtschaft und Arbeit, 2003, S. 798), wiesen die Befragten darauf hin, dass das Marketingverständnis vieler Konditorinnen und Konditoren mangelhaft sei. Gerade in der heutigen, schnelllebigen Zeit entscheidet dies jedoch über betrieblichen Erfolg oder Misserfolg. Es gilt also, dem Thema einen höheren Stellenwert während der Ausbildung zu verschaffen. Sinnvoll erscheint es außerdem, Marketing zu einem späten Zeitpunkt der Ausbildung zu thematisieren, wenn die Auszubildenden bereits umfassende Kenntnisse und Kompetenzen zur Produktgestaltung und Produktvielfalt erlangen konnten. Nur dann wird Marketing als wesentlicher Bestandteil des Berufsbildes Konditor/in verstanden.

In engem Zusammenhang mit den Überlegungen zur Verstärkung marketingorientierter Ausbildungsinhalte steht die aktuelle Entwicklung der Kundenwünsche. Durch zunehmend estandardisierte Tagesabläufe vieler Menschen werden Mahlzeiten immer häufiger außer Haus eingenommen. Neben dem Besuch von Einrichtungen der Gemeinschaftsverpflegung kommen auch Snacks als schnelle Mahlzeit in Frage. Insgesamt entfallen auf den Außer-Haus-Konsum mittlerweile mehr als ein Drittel der privaten Ausgaben für Lebensmittel (vgl. Dustmann & Weindlmaier, 2010, S. 26). Dieser Markt bietet der Konditorei ein großes, oftmals noch ungenutztes Potenzial, das jedoch stark standortabhängig ist und sich nicht für alle Konditoreibetriebe eignet. Trotzdem erscheint es sinnvoll, diese Thematik verstärkt in die Berufsausbildung zu integrieren. In Bäckereien werden bereits vielfältige Snackangebote bereitgestellt. In Konditoreien fehlt dieses Warenangebot meist. Die Befragten machten jedoch darauf aufmerksam, dass ein Snackangebot in Konditoreien kreativer und „feiner“ gestaltet sein muss, als es in Bäckereien angeboten wird. Aktuell ist das Thema „Snacks“ zwar nicht ausdrücklich Teil der Ausbildungsordnung, könnte jedoch durch eine Ausweitung der Berufsbildposition „Herstellen von kleinen Gerichten unter Verwendung frischer Rohstoffe“ (§ 4 der Verordnung über die Berufsausbildung zum Konditor/zur Konditorin vom 3. Juni 2003 (BGBl. I S. 790) relativ unkompliziert als Ausbildungsinhalt aufgenommen werden.

2.6 Ermöglichen von Zusatzqualifikationen

Im Rahmen der Untersuchung zeigte sich, dass einige Ausbildungsinhalte für den Großteil der bestehenden Betriebe immens an Bedeutung verlieren. Dazu gehören beispielsweise Zuckerarbeiten, die nur noch in wenigen Konditoreien Anwendung finden, denen jedoch eine eigene Berufsbildposition bzw. komplettes schulisches Lernfeld gewidmet ist (vgl. KMK, 2003, S. 17). Ein sinnvoller Weg bestünde beispielsweise darin, solche Inhalte in Form von Zusatzqualifikationen zu ermöglichen und ihnen in den eigentlichen Ordnungsmitteln nur noch einen kleineren Raum einzuräumen. Damit werden Zeitressourcen für wichtigere Themen wie beispielsweise Marketing, Snackbereich usw. frei. Gleichzeitig sollten für interessierte Auszubildende Möglichkeiten der zertifizierten Zusatzqualifikation zur Vermittlung spezieller Fertigkeiten und Kenntnisse mit Leistungsnachweis eingerichtet werden. Auf diese Weise kann die Ausbildung einerseits dem Bedarf der meisten Betriebe gerecht werden und andererseits auch den Betrieben, die von ihren Beschäftigten Kompetenzen auf dem Gebiet selten gewordener Arbeitsgänge erwarten, gut ausgebildete Fachkräfte hervor bringen. Außerdem kann so ein Ausbau der Begabtenförderung im Konditorhandwerk durch die freiwillige Integration zusätzlicher Lerninhalte und den damit verbundenen Erwerb von Zusatzqualifikationen erfolgen. Die Lehrgänge müssen so angelegt sein, dass sie zur beruflichen Handlungsfähigkeit auf dem jeweiligen Gebiet führen. Da das Problem solcher Weiterbildungsangebote meist in der Finanzierung besteht, bietet sich die Realisierung in Kombination mit einer gut organisierten Verbundausbildung an, die im Idealfall die überbetriebliche Ausbildung in Lehrgangsform ersetzt und so eine finanzielle Umverteilung ermöglicht.

2.7 Familienfreundliche Arbeitsgestaltung

Obwohl die Zahl der erfolgreich abgeschlossenen Ausbildungen im Konditorhandwerk recht konstant ist (vgl. BIBB-Datenblatt 2012, S.1), zeigt sich ein deutlicher Rückgang sozialversicherungspflichtig beschäftigter Konditorinnen und Konditoren (vgl. Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB) 2013). Dies lässt den Schluss zu, dass die Abwanderung von Fachkräften nach Abschluss der Berufsausbildung ein ernstzunehmendes Problem darstellt – eine Vermutung, die in den Experteninterviews bestätigt wurde. Der Trend der Abwanderung ausgebildeter Konditorinnen und Konditoren verstärkt sich zusätzlich indirekt über die steigende Frauenquote in der Konditorausbildung. Im Zusammenhang mit der vergleichsweise geringen Entlohnung und den oft unflexiblen Arbeitszeiten liegt für viele Konditorinnen die Entscheidung nahe, den Beruf zugunsten der Familienplanung ruhen zu lassen oder aufzugeben. Von den Befragten wurde daher die Forderung nach einer familienfreundlicheren Gestaltung der Arbeitsbedingungen laut. In den Interviews wurde außerdem deutlich, dass männliche Konditoren, insbesondere wenn sie Alleinverdiener in der Familie sind, meist zwangsläufig die Meisterausbildung an-

schließen müssen, um eine finanzielle Absicherung zu erreichen. Will man jungen Menschen eine langfristige Perspektive in diesem Beruf bieten, muss ein Umdenken zu flexibler Arbeitszeitgestaltung erfolgen. Gleichzeitig kann eine Erhöhung der Vergütung Anreize bieten, den Beruf weiterhin auszuüben. Hierfür müsste sich jedoch die gesellschaftliche Wertschätzung der produzierten Waren verbessern, verbunden mit der Bereitschaft, höhere Preise für qualitativ hochwertige Produkte zu zahlen und so eine faire Entlohnung zu ermöglichen. Gelingt ein solcher Imagewechsel, kann er auch zu einer Attraktivitätssteigerung des Konditorberufs führen und eine entsprechende Überarbeitung der Ausbildungsbedingungen nach sich ziehen.

2.8 Repräsentation des Konditorhandwerks

Die meisten Befragten führen den drohenden Fachkräftemangel im Konditorhandwerk auf das schlechte Image des Berufes sowie auf die unzureichende Abgrenzung zum Bäckerhandwerk zurück. Um zukünftig mehr junge Menschen für eine Ausbildung zu begeistern, muss also dringend an der Außendarstellung des Berufes gearbeitet werden.

Kinder und Jugendliche entwickeln schon früh sowohl Vorstellungen über die Eigenschaften von Berufen (Geschlechtsmarkierung, Berufsprestige etc.) als auch ein Fähigkeitskonzept und Erwartungen an das Berufsprestige. [...] Berufswünsche von Schülerinnen und Schülern resultieren – so betrachtet – aus dem Abgleich bzw. dem Matching zwischen den Vorstellungen, die sich die Jugendlichen von den Berufen auf der einen Seite und dem Bild, das sie von sich selbst, d.h. ihren Fähigkeiten und Interessen auf der anderen Seite machen. (Rahn, Brüggemann & Hartkopf, 2013, S. 16)

Dieser Abgleich kann jedoch nur erfolgreich zum passenden Beruf führen, wenn realistische Vorstellungen bestehen. Der Konditorberuf wird jedoch häufig unterschätzt. Die Befragten machten außerdem darauf aufmerksam, dass die Berufswahl junger Menschen in engem Zusammenhang mit der Repräsentation eines Berufes in den Medien steht. Die Berufswahl fällt beispielsweise wesentlich häufiger auf den Beruf der Köchin oder des Kochs als auf den der Konditorin oder des Konditors. Der enge Zusammenhang zwischen dem Berufswunsch Koch/Köchin und der breiten Darstellung dieses Berufes in den Medien wurde auch in Untersuchungen zur Berufswahl von Jugendlichen bestätigt (vgl. ebd.). Daher liegt die Forderung nahe, auch den Konditorberuf verstärkt in den Medien zu präsentieren. An dieser Stelle ist die Öffentlichkeitsarbeit des Deutschen Konditorenbundes gefragt, der als übergeordnete Interessensvertretung des Konditorhandwerks Kontakte zu Fernsehsendern oder Zeitschriftenverlagen suchen muss. Auf diese Weise können Jugendliche ein Interesse an diesem Berufsbild entwickeln. Gleichzeitig muss jedoch die Möglichkeit bestehen, die so gewonnenen Vorstellungen vom Berufsbild im Rahmen schulischer Praktika zu überprüfen und durch praktische Erfahrungen bestätigen zu lassen oder gegebenenfalls zu korrigieren. Gleichzeitig kann eine gesteigerte Medienpräsenz zu

Konditorberuf zwischen Tradition und Moderne

einer breiten, gesellschaftlichen Imageverbesserung des Berufes beitragen, die im Idealfall auch mit einer gesteigerten Wertschätzung der Produkte verbunden wäre. Die Befragten machten jedoch auch deutlich, dass jeder einzelne Betrieb an seiner Außendarstellung arbeiten muss. Dazu gehören sowohl ein ansprechendes Ambiente im Café als auch ein zeitgemäßes, individuelles und qualitativ hochwertiges Sortiment. Gelingt es, Jugendliche als Kunden oder Gäste zu gewinnen, resultiert daraus nicht selten das Interesse an einer Ausbildung in diesem Handwerk, vielleicht sogar in genau dieser Konditorei. Außerdem trägt der Ruf jedes einzelnen Konditoreibetriebes zur gesellschaftlichen Wertschätzung der Produkte bei.

3 Fazit

Die Untersuchung zeigte deutlich die aktuelle Problemlage im Konditorhandwerk. Da sowohl die Anzahl der Betriebe als auch die der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten stark rückläufig ist, besteht das Risiko eines gravierenden Fachkräftemangels. Daraus resultiert einerseits der Handlungsbedarf zur Schaffung von Interesse am Konditorberuf, andererseits muss die Ausbildung dahingehend angepasst werden, dass eine den aktuellen und zukünftigen Markterfordernissen entsprechende Berufsqualifikation erreicht wird. Der drohende Fachkräftemangel erfordert außerdem eine gerechtere Entlohnung sowie eine bessere Vereinbarkeit von Familienleben und Ausübung des Konditorberufes. Durch industriellen Druck sind kleine und mittelständische Konditoreibetriebe gezwungen, sich durch Spezialisierung auf bestimmte Spitzen- und Nischenprodukte am Markt zu behaupten. Dies führt dazu, dass eine Vermittlung des kompletten Berufsbildes immer stärker erschwert wird und die Verwirklichung von Modellen der Verbundausbildung eine sehr gute Möglichkeit darstellt, dennoch die Vielfalt des Konditorberufes zu erhalten. Die breite Grundbildung von Konditorinnen und Konditoren eröffnet in der weiteren Berufslaufbahn Wege in alle Bereiche der Lebensmittelproduktion und Gastronomie und wurde von allen Befragten als besonderes Merkmal der Berufsausbildung hervorgehoben. Eine Binnendifferenzierung schränkt hingegen die Flexibilität auf dem Arbeitsmarkt stark ein und erweist sich somit für den Konditorberuf als nicht sinnvoll. Ausbildungsinhalte, die in vielen Betrieben an Bedeutung verlieren, sollten zukünftig als Zusatzqualifikationen der Begabtenförderung dienen und so zeitliche Freiräume für aktuell zentralere Themen geschaffen werden. Dazu gehören beispielsweise die verstärkte Integration von Marketingaspekten sowie Produktion und Angebot von Snacks. Es wird deutlich, dass die Ausbildung angehender Konditorinnen und Konditoren sehr viel Potenzial besitzt, das jedoch nur durch gute Strukturierung und Anpassung an aktuelle Markterfordernisse erfolgreich genutzt werden kann. Der Konditorberuf unterlag in der Vergangenheit vielfältigen Veränderungen und auch in der heutigen Zeit gilt es, offen für eine Überarbeitung bestehender Ausbildungsstrukturen zu sein. Nur so wird es gelingen, das Image dieses Handwerks langfristig zu

verbessern und seine Tradition unter modernen Vorzeichen durch qualifizierte Fachkräfte erfolgreich weiter zu führen.

Anmerkung

Der Text beruht auf der von der Autorin im Jahr 2013 erstellten Masterarbeit im Rahmen des Studiums zum Lehramt am Berufskolleg.

Literatur

- Arnold, R. & Münk, D. (2006). Berufspädagogische Kategorien didaktischen Handelns. In R. Arnold & A. Lipsmeier (Hrsg.), *Handbuch der Berufsbildung*. (2. überarb. und akt. Aufl., S. 13-32). Wiesbaden: VS.
- Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) (Hrsg.). (2011). *Ausbildungsordnungen und wie sie entstehen...* (5. überarb. Aufl.). Bonn: Schriftenreihe des BIBB.
- Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) (Hrsg.). (2012). *BIBB-Datenblatt 392007 Konditor/in (Hw.)*. [<http://berufe.bibb-service.de/Z/B/30/39200700.pdf>].
- Bundesminister für Wirtschaft und Arbeit (Hrsg.). (2003). Verordnung über die Berufsausbildung zum Konditor/ zur Konditorin vom 3. Juni 2003. In *Bundesgesetzblatt Jahrgang 2003 Teil I Nr. 24.*, (S. 790-798). Bonn.
- Dehnbostel, P. (1997). Differenzierung beruflicher Bildungsgänge. Attraktivitätssteigerung und Weiterentwicklung des dualen Systems? In D. Euler & P. Sloane (Hrsg.), *Duales System im Umbruch: Eine Bestandsaufnahme der Modernisierungsdebatte* (S. 161-182). Pfaffenweiler: Centaurus.
- Dustmann, H. & Weindlmaier, H. (2010). Der Endverbraucher der Zukunft. Erwartungen und Anforderungen an die Nahrungsmittelindustrie. In A.H. Meyer (Hrsg.), *Lebensmittel heute – Qualität und Recht*. Hamburg: Behr's.
- Kultusministerkonferenz (KMK) (Hrsg.). (2003). *Rahmenlehrplan für den Ausbildungsberuf Konditor/Konditorin*. [www.kmk.org/fileadmin/pdf/Bildung/BeruflicheBildung/rlp/konditor.pdf].
- Hollmann, C. et al. (2010). *Perspektiven der dualen Berufsausbildung. Höhere Qualität und Effizienz durch mehr Flexibilisierung und Durchlässigkeit*. Köln: Inst. der Dt. Wirtschaft Köln Medien GmbH.
- Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB) – Die Forschungseinrichtung der Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.). (2013). *Berufe im Spiegel der Statistik: Konditoren*. [<http://bisds.infosys.iab.de/bisds/result?beruf=BO392>].
- Prechtel, C. & Scherbe, N. (2007). Ausbildung im Verbund: Steigerung von Qualität und Effizienz durch Kooperation. In H. Loebe & E. Severing (Hrsg.), *Effizienz in der Ausbildung – Strategien und Best-Practice-Beispiele* (S. 69-78). Bielefeld: Bertelsmann.

Konditorberuf zwischen Tradition und Moderne

- Rahn, S., Brüggemann, T. & Hartkopf, E. (2013). Koch/Köchin, Hauswirtschafterin und Co... „Ernährung und Hauswirtschaft“ im Berufswunschspektrum Jugendlicher. *Haushalt in Bildung & Forschung. Schwerpunktthema: Berufliche Bildung Ernährung und Hauswirtschaft*, 2 (1), 16-24.
- Rauner, F. (2008a). Dualität und Kooperation in der beruflichen Bildung. In D. Piening & F. Rauner (Hrsg.), *Innovative Berufsbildung – Auf die Attraktivität für Jugendliche und Unternehmen kommt es an!* (S. 303-313). Berlin: LIT.
- Rauner, F. (2008b). Kosten, Nutzen und Qualität der betrieblichen Ausbildung. In D. Piening & F. Rauner (Hrsg.), *Innovative Berufsbildung – Auf die Attraktivität für Jugendliche und Unternehmen kommt es an!* (S. 43-71). Berlin: LIT.
- Severing, E. (1997). Lernen am Arbeitsplatz – Ein Kernelement moderner Berufsausbildung? In D. Euler & P. Sloane (Hrsg.), *Duales System im Umbruch: Eine Bestandsaufnahme der Modernisierungsdebatte* (S. 305-318). Pfaffenweiler: Centaurus.
- Wisse, D. (2013). *Der Konditorberuf im Spannungsfeld von handwerklicher Tradition und modernen Marktmechanismen*. Masterarbeit im Studiengang Lehramt an Berufskollegs. Institut für Berufliche Lehrerbildung der Fachhochschule Münster.

Verfasserin

Doris Wisse, M. Ed.

Referendarin am Carl-Severing-Berufskolleg
für Handwerk und Technik der Stadt Bielefeld

E-Mail: Doris.Wisse@gmx.de