

## **Institutionelle Rahmenbedingungen der Professionalisierung von Wellness-Dienstleistungen**

Peter Kalkowski

### **Anlass und Anlage der Untersuchung**

Im Folgenden soll es um personenbezogene Dienstleistungen in der Wellness-Branche gehen. Diese Branche hat sich seit den 1970er recht dynamisch entwickelt und ausdifferenziert. Journalisten, Markt- und Trendforscher, Beratungsunternehmen und Wissenschaftler gehen nahezu einhellig davon aus, dass sie beträchtliche Wachstums- und Beschäftigungspotenziale birgt. Und der Umstand, dass Qualität und *Professionalisierung* von Wellness-Dienstleistungen entscheidende Voraussetzungen für die nachhaltige Entwicklung der Branche sind, war der Anlass dafür, nach *Treibern, Hemmnissen und Ansätzen der Professionalisierung dieser Dienstleistungen* zu fragen (FOLIE 1).

Schwerpunkt der empirischen Erhebungen, die wir zu diesem Zweck angestellt haben, war die „Dienstleistungstriade“ aus (1) Dienstleistungsnehmern, (2) Dienstleistungsgebern und (3) Wellness-Einrichtungen. Genutzt wurde ein Mix aus quantitativen und qualitativen Methoden. Zwei Anmerkungen zur Empirie sind an dieser Stelle angebracht. *Erstens*: Ziel der Untersuchung war nicht die Gewinnung repräsentativer Daten über die Nachfrage nach Wellness-Dienstleistungen und die Abschätzung des Arbeitskräftebedarfs in diesem Feld. Aber schon die ursprünglich vorgesehenen standardisierten Erhebungen ließen sich aufgrund der ungewöhnlich geringen Auskunft- und Kooperationsbereitschaft von Betrieben, die nach eigener Firmendarstellung Wellness anbieten, nur in reduzierter Form realisieren. Verbandsvertreter vermuteten, die Zurückhaltung der Betriebe sei auch darauf zurückzuführen, dass viele von ihnen selbst nicht von der Qualität ihrer Wellness-Angebote überzeugt sind. Notgedrungen bekamen die *qualitativen* Erhebungen, die Expertengespräche, für uns einen größeren Stellenwert als ursprünglich vorgesehen.

*Zweitens*: Als unrealistisch erwies sich die Vorstellung, aus empirischen Arbeits- und Qualifikationsanforderungsanalysen ließen sich induktiv Konturen für marktgängige Wellness-Berufe gewinnen. Wir haben keine Betriebe oder betrieblichen Strukturen angetroffen, von denen mit gutem Grund hätte behauptet werden können, sie repräsentierten vom Inhalt und Umfang her ein typisches Tätigkeitsspektrum, das zu einem Wellness-Beruf mit entsprechenden Ausbildungsinhalten gebündelt werden könnte, zu einem Beruf, der sich hinreichend von bestehenden wellness-nahen Gesundheitsberufen abgrenzen lässt und erfolgreich am Arbeitsmarkt behaupten könnte. Wenn aber solche betrieblichen Strukturen kaum existieren, sagt das auch schon etwas aus über die Möglichkeit bzw. Unmöglichkeit betrieblicher Ausbildung im Rahmen eines *dualen* Wellness-Ausbildungsberufs. Soweit die zweite Anmerkung.

Der Professionalisierungsfrage kann man sich auf unterschiedlichen Wegen nähern; etwa aus einer arbeitspsychologischen oder arbeitswissenschaftlichen Perspektive, die von der Spezifik personenbezogener Dienstleistungsarbeit oder „Interaktionsarbeit“ ihren Ausgang nimmt. Treiber und Hemmnisse der Wellness-Professionalisierung sahen aber auch unsere Interviewpartner vor allem auf der Ebene der institutionellen Rahmenbedingungen. Sie stehen deshalb im Zentrum der folgenden Ausführungen.

Ich werde gleich etwas zu den Triebkräften des Wellness-Marktes eingehen. Da die Frage nach der Professionalisierung der Wellness aber nur sinnvoll diskutiert werden kann, wenn hinreichend klar ist, was unter Professionalisierung und Wellness verstanden wird, kommt man um eine Auseinandersetzung mit diesen Kategorien nicht herum. Erst im Anschluss daran, gehe ich auf Fakten, Befunde und Perspektiven ein.

### **Triebkräfte des Wellness-Marktes**

In Bezug auf das Gesundheitswesen plädieren in letzter Zeit auffallend viele Experten für ein Umdenken: Bislang sei das Gesundheitswesen vorwiegend als ein die Wirtschaft belastender Kostenfaktor wahrgenommen worden. Tatsächlich sei der Gesundheitssektor aber eine der volkswirtschaftlich wichtigsten Branchen mit enormen Wachstums- und Beschäftigungspotenzialen und ein volkswirtschaftlicher Nutzenstifter. Die umfassendste theoretische Fundierung dieses Arguments liefert Nefiodow. Er geht davon aus, dass „Gesundheit im ganzheitlichen Sinne“ (körperlich, geistig, seelisch) das Potenzial hat für eine neue „lange Welle“ der Ökonomie, für den so genannten „sechsten Kondratieff-Zyklus“, der den auf Informationstechnologie und Telekommunikation basierenden „fünften Kondratieff-Zyklus“ ablöst (FOLIE 2).

Neben dem solidarisch finanzierten Gesundheitswesen, dem Ersten Gesundheitsmarkt, hat sich inzwischen ein Zweiter Gesundheitsmarkt entfaltet, der privat finanziert und auf ca. 70 Mrd. Euro für Produkte und Dienstleistungen taxiert wird. Prinzipiell kennt der Bedarf an Gesundheits- und Wellness-Dienstleistungen keine Grenzen, denn bei Krankheit und Gesundheit handelt es sich ja nicht etwa nur um objektive Gegebenheiten, sondern auch um soziale und kulturelle Konstruktionen. Die Formen, in denen Menschen sich ihre Körper und Gesundheit aneignen, haben sich seit den 1970er Jahren stark verändert. Der Gesundheitsmarkt verknüpft das Gesundheitsbedürfnis mit der Produktion von Lebensstilen. Das durch die Belastungs- und Stresspotenziale der modernen Arbeits- und Lebenswelt geförderte Bedürfnis nach Entschleunigung, Entspannung, Regeneration, körperlichen und

seelischen Streicheleinheiten wird kommodifiziert. Der Wellness-Markt ist ein Beispiel für die Verwandlung unbezahlter Reproduktionsarbeit in bezahlte Erwerbsarbeit.

Angetrieben wird die Expansion des Zweiten Gesundheitsmarktes aber vor allem durch die Auszehrung der Finanzierungsbasis der gesetzlichen Krankenversicherung als Folge von Einnahmeausfällen, „Kostenexplosion“, Demographie, der Zunahme chronischer Krankheiten und Multimorbidität. Der Trend zur Individualisierung und Privatisierung der Gesundheit und Gesundheitskosten scheint angesichts dessen vielfach schon unabwendbar, wenngleich – nebenbei bemerkt – skandinavische Länder mit ausgebautem öffentlichen Sektor vormachen, dass es anders und beschäftigungspolitisch offenbar auch besser geht-

Zwar unterstützen die solidarisch finanzierten Krankenkassen in gewissem Umfang Kurse mit Wellness-Charakter. Wellness gehört im Kern aber zum Selbstzahlermarkt: Die Leistungsnehmer sind *Kunden*, die ihre Ansprüche anders zur Geltung bringen als Patienten. Unsere Kundenbefragungen zeigen, dass sich die Nachfrage nach Wellness-Diensten nicht zuletzt dem Umstand verdankt, dass dort auf die Bedürfnisse und Ansprüche der Klienten anders eingegangen wird, als dies heute bei ärztlichen und ärztlich verordneten Leistungen der Fall ist. Wohlfühlaspekte, Atmosphäre, Ambiente, Ästhetik, „Hospitality“ und ein „koproductives Arbeitsbündnis“, das den Leistungsnehmer nicht in eine Objektivrolle drängt und ihm mehr Mitsprache einräumt, haben einen größeren Stellenwert als im „biomedizinischen Krankheitsmodell“ vorgesehen und im Medizinbetrieb üblich.

Die skizzierten Trends resümierend stellt die in der internationalen Gesundheitspolitik bewanderte Professorin Kickbusch fest: *„Der Wellness-Bereich sowie Leistungen, die die Lebensqualität und Selbstbestimmung bis ins hohe Alter ermöglichen, werden zu den großen neuen Wachstumsmaschinen im Gesundheitssektor.“* Unter Wellness wird freilich Unterschiedliches subsumiert: Einige Autoren verwenden die Begriffe Wellness und Zweiter Gesundheitsmarkt synonym, für andere ist Wellness lediglich eine kleine Teilmenge des Zweiten Gesundheitsmarktes (FOLIE 3). So viel zu den Triebkräften des Marktes für Wellness-Dienstleistungen. Was verstehen wir unter Profession und Professionalisierung?

### **Profession und Professionalisierung**

Im Unterschied zur klassischen Professionstheorie, die den Begriff „Profession“ für akademische Berufe reservierte und dabei hauptsächlich Ärzte und Juristen vor Augen hatte, werden Professionen heute immer häufiger mit *„wissensbasierten Berufen“* gleichgesetzt. Diese zeichnen sich dadurch aus, dass diffus oder ergebnisoffen definierte Anforderungen

im Rückgriff auf abstrakte Konzepte und professionelle Problemlösungsstrategien gelöst werden müssen. Professionelles Handeln im engeren Sinn ist also gekennzeichnet durch den Bezug auf eine spezifizierte Wissensbasis, die Erklärungs- und Handlungswissen bereitstellt, um durch fachliche Standards für ein angemessenes Verhalten. Über ein solches Wissen und anerkannte fachliche Standards verfügen in der Regel nur Personen, die eine entsprechende Ausbildung absolviert und praktische Erfahrungen gesammelt haben. Erst das erlaubt ihnen die fachgerechte Ausführung beruflicher Handlungen.

„Professionalisierung“ ist ein Prozess (FOLIE 4) und bezeichnet zunächst ganz allgemein den Übergang von Tätigkeiten zu einer Arbeit, die einklagbaren Qualitätsstandards unterliegt, ein Prozess, in dem die Berufsausbildung und die Entwicklung der professionellen Wissensbasis systematisiert und institutionalisiert werden. Professionalisierung ist dabei aber auch eine Strategie, mit der Beschäftigten- oder Berufsgruppen die Anerkennung ihrer besonderen Qualifikationsprofile sowie exklusive Zugänge und Zuständigkeiten und damit verbundene Einkommens-, Status- und Autonomieansprüche durchzusetzen versuchen. Eine eigene Wissensbasis, Selbstkontrolle und exklusive Zuständigkeit sind die Schlüsselbegriffe der meisten Definitionen von Professionalisierung.

Andere Ansätze betrachten Professionalisierung als individuellen berufsbiographischen Prozess zur Erlangung von Kompetenzniveaus und als Herausbildung eines professionellen Habitus. Diese Ansätze zeichnen sich durch eine größere Nähe zum umgangssprachlichen Verständnis von Professionalität im Sinne von Könnerschaft oder Meisterschaft aus. Professionalität ist auch hier an eine Wissensbasis und anerkannte Standards gebunden, aber *nicht notwendigerweise* an Berufe, Verbandsbildung, *gesetzliche* Standards und Zertifikate, mit denen der Zugang zum Markt und zu bestimmten Handlungsbereichen reguliert wird. Ansätze, die *individuelle* Professionalisierung ins Zentrum rücken, zeichnen sich häufiger durch eine Nähe zu liberalen Positionen aus, für die die überkommenen Institutionen, Regelungsstrukturen, standardisierte Ausbildungsgänge usw. unzeitgemäß und zu rigide sind. Jedem in einem Feld tätigen Menschen sollten möglichst viele Wege offen stehen, Professionalität zu erlangen, ohne sich Zugangsrestriktionen unterwerfen zu müssen, die von Berufsverbänden und Bürokratie verordnet und als verbindlich gesetzt werden. Das mag zumal aus deutscher Sicht unreflektiert, utopisch oder arbeitspolitisch naiv klingen, insbesondere wenn man an die hoch regulierte – dabei durchaus flexibel anpassungsfähige – duale Berufsausbildung und an Facharbeiter denkt, die ja im Verein mit dem Ingenieur das Fundament für die Erfolge der deutschen Industrie waren und sind.

Ab Mitte der 1990er Jahre werden aber auch der „Facharbeiter und die berufsbezogene Arbeitsorganisation“ zur Zielscheibe der Kritik von Arbeitssoziologen. Es heißt, sie förderten ein Denken in Zuständigkeiten, ein „Kästchendenken“ und eine Abwehrhaltung gegenüber Außenstehenden. Die „Eingebundenheit des Qualifikationsangebots in Berufsprofile“ behindere dringend notwendige Anpassungsmaßnahmen der deutschen Wirtschaft (Kern/ Kern/ Sabel 1994). Vertreten wird auch die These, dass „das Berufsprinzip bzw. die Beruflichkeit als Organisationskern für Ausbildungs- und Arbeitsprozesse und für gesellschaftliche Integration an Funktionsfähigkeit einbüßt und immer mehr in Anbwind gerät“ (Baethge/ Baethge-Kinsky 1998). Es wird hier niemanden überraschen, dass sich an dieser These die Geister scheiden.

Zwei Punkte sollten aber berücksichtigt werden, wenn wir uns jetzt den Treibern, Hemmnissen und institutionellen Rahmenbedingungen der Wellness-Professionalisierung zuwenden. *Erstens*: Die historische Ausgangssituation und die institutionellen Rahmenbedingungen sind bei personenbezogener Dienstleistungsarbeit grundsätzlich andere als bei der industriellen Facharbeit. *Zweitens*: Europäische Bildungs- und berufsbildungspolitische Initiativen laufen auf eine Öffnung und Liberalisierung der bisher in der deutschen Berufsbildung dominierenden Institutionen, Strukturen, Regeln und Praktiken hinaus. So viel an dieser Stelle zur Professionalisierung. Was verstehen wir unter Wellness?

### **Wellness-Begriff**

Wellness gewann an Popularität als in den 1950er und 1970er Jahren US-amerikanische Sozialmediziner nach alternativen Gesundheitskonzepten suchten, um die Finanzierungsprobleme zu bewältigen, mit denen sich ihr Gesundheitswesen konfrontiert sah und immer noch sieht. – Und aus Sicht seiner Protagonisten ist das Wellness-Konzept auch hier und heute für einen *Paradigmenwechsel* in der Gesundheitsversorgung prädestiniert (FOLIE 5). Es rückt gegenüber der nachsorgenden *Pathogenese* und der auf die Behandlung von Krankheiten fixierten Medizin die auf Gesunderhaltung gerichtete *Salutogenese* und den Zweiten Gesundheitsmarkt stärker ins Zentrum der Aufmerksamkeit. *Wellness in diesem Sinne ist ein alternatives Gesundheits- und Lebensstilkonzept, das die Steigerung des körperlichen, geistigen und seelischen Wohlbefindens zum Ziel hat und auf den Prinzipien Ganzheitlichkeit, Eigenverantwortung und Prävention beruht.*

Soll Wellness nicht vorab auf passive Wohlfühlangebote reduziert oder in Bausch und Bogen als dubioses Marketinginstrument diskreditiert werden, spricht vieles dafür, dass wir uns den von Dunn, Ardell, Travis usw. theoretisch-konzeptionell fundierten Wellness-Begriff zueigen

machen. Dieser wäre auch geeignet, in Verbindung von Salutogenese-Modell, Gesundheitsförderungskonzepten, Public Health, Alternativ- oder Komplementärmedizin usw. eine eigene Wissensbasis zu begründen. Diese müsste aber erst einmal in validierter und konsistenter Form ausgearbeitet, institutionell eingebettet, an Hochschulen gelehrt und zu angrenzenden Disziplinen und Studiengängen in Beziehung gesetzt werden. Mit Blick auf den aktuellen Wellness-Arbeitsmarkt kann allerdings bezweifelt werden, dass es dort eine große Nachfrage nach Absolventen mit akademischen Berufsabschlüssen und entsprechenden Gehaltsansprüchen gibt.

Diese Annäherungen an den Wellness-Begriff geben indes noch keine Auskunft darüber, welche Maßnahmen und Tätigkeiten mit guten Gründen unter Wellness subsumiert werden können und welche Qualifikationsanforderungen und Professionalisierungsnotwendigkeiten sich mit den entsprechenden Dienstleistungen verbinden. Ich komme jetzt von der Auseinandersetzung mit Begriffen zu Fakten, die die Frage nach „Treibern, Hemmnissen und institutionellen Rahmenbedingungen“ betreffen.

### **Berufsfeldbezug und Zersplitterung**

Bei der Frage nach Möglichkeiten der Wellness-Professionalisierung ist das Berufsfeld mit den wellness-nahen Bereichen (erstens) Gesundheit, (zweitens) Körperpflege/ Kosmetik, Beauty, (drittens) Tourismus, (viertens) Sport- und Fitness und (fünftens) Freizeit zu berücksichtigen, für die es schon eine Vielzahl von Fachberufen gibt. Je nach Wellness-Begriff lässt sich darüber streiten, ob es sich dabei nun um Teilgebiete der Wellness handelt, oder ob Wellness lediglich eine zusätzliche Dienstleistung in einem Feld ist, das durch bestehende Berufe bereits weitgehend abgedeckt ist. Streng genommen und per definitionem gehören therapeutische Behandlungen nicht zur Wellness. Bei einer typischen Wellness-Massage handelt es sich z.B. um sanfte „Streichungen“. Therapeutische und ärztlich verordnete Massagen sind dagegen ausgebildeten Masseurinnen vorbehalten.

Ziehen wir die amtliche Berufsfelder-Klassifikation zurate, ist Wellness gleichwohl dem Berufshauptfeld „Gesundheit-, Sozialberufe, Körperpflege“ zuzurechnen, für das auch Arbeitsmarktforscher die stärksten Zuwächse prognostizieren. Eine wichtige und kritische institutionelle Besonderheit dieses Berufsfeldes besteht darin, dass hier auf der mittleren Qualifikationsebene „Schulberufe“ dominieren, deren Wurzeln weithin in der Reproduktions- bzw. Haus- und Familienarbeit liegen und die überwiegend von Frauen ausgeübt werden. Durch die traditionelle Dominanz der dualen Ausbildung und infolge der geringeren

Bewertung der Reproduktionsarbeit gegenüber der Erwerbsarbeit haftet diesen Berufen häufig auch heute noch das Image des Nachrangigen an.

Das duale System ist kein Auslaufmodell, quantitativ befindet es sich aber auf dem Rückzug,<sup>1</sup> während der Anteil der Schulberufe mit und ohne anerkanntem Berufsabschluss wächst. Im Unterschied zur dualen Ausbildung sind Schulberufe und Bildungsangebote aber nicht einheitlich per Berufsbildungsgesetz geregelt, sondern unterliegen der Kultushoheit der Länder – und die Regelungsstrukturen, Qualitätsansprüche und -niveaus sind in diesem Feld zersplittert. Darin unterscheidet sich das hier betrachtete Berufsfeld von den Feldern, in denen Facharbeiter dominieren (FOLIE 6 !).

Die ausgeprägte Zersplitterung im Berufsfeld „Gesundheit und Soziales“ ist ein herausragendes Professionalisierungshemmnis und Hindernis auf dem Weg zur breiteren Anerkennung nicht-akademischer Berufe im Dienstleistungssektor. Selbst ausgewiesene Experten beklagen die Undurchschaubarkeit des hier waltenden Regelungsdschungels. Dieser ist zum einen Resultat der Länderzuständigkeit für die nicht nach dem BBiG geregelten Schulberufe und für sonstige Bildungsangebote. Zum anderen ist die Zersplitterung das Resultat eines mangelnden Berufsfeldbezugs in zurückliegenden Phasen der Einführung neuer Berufe. Erinnerung sei in diesem Zusammenhang an die wiederholten Mahnungen der Kultusministerkonferenz, doch bitte nicht laufend neue Spezialberufe zu kreieren, weil das die Berufsschulen überfordert und Spezialberufe ein Ausbildungshemmnis für die Betriebe und natürlich für die betroffenen Jugendlichen sein können. Der ordnungspolitische Handlungsbedarf im Berufsfeld „Gesundheit und Soziales“ und bei den Schulberufen ist m. E. sehr groß. Er geht weit über das Wellness-Thema hinaus.

Die Zukunft der Wellness und ihrer Professionalisierung hängt – wie angedeutet – auch davon ab, wie sich das Verhältnis von Erstem und Zweitem Gesundheitsmarkt entwickeln wird. Dabei spielen natürlich politische Richtungsentscheidungen eine herausragende Rolle. Zugespitzt geht es um die Frage: Ausbau oder Privatisierung des öffentlichen Gesundheitssektors? Aktuell dominieren in der Diskussion über die Entwicklung des Zweiten Gesundheitsmarktes Positionen, die diesem Markt enorme Wachstumspotenziale zuschreiben. Hier ist allerdings Skepsis angebracht. Denn bei der Zuordnung von Produkten und Dienstleistungen zum Zweiten Gesundheits- oder Wellness-Markt gibt es große Interpretationsspielräume. Und die Umsatzdaten stammen von Consulting-Unternehmen, denen daran gelegen ist, den Zweiten Gesundheitsmarkt als neues Geschäftsfeld zu erschließen und in einem guten Licht erscheinen zu lassen. Fast schon fährlässig ist es, aus

---

<sup>1</sup> Die Quote der Schulabgänger, die vom dualen System aufgenommen werden, ist von ca. 80% Anfang der 1990er Jahre auf 60% im Jahr 2006 gesunken.

Umsatzdaten – aus den kolportierten 70 Mrd. Euro – auf Arbeitsplatzeffekte zu schließen und Wellness zu einer Jobmaschine zu stilisieren.

### **Vorstöße zur Professionalisierung**

Zu den institutionellen Rahmenbedingungen zählen wir auch die mit staatlicher Unterstützung bereits unternommenen Vorstöße zur Professionalisierung von Wellness-Dienstleistungen.

- Schon vor zehn Jahren wurden auf der Basis staatlich geförderter wissenschaftlicher Beobachtungen im Rahmen einer Initiative zur *Früherkennung von Trendqualifikationen* Konturen für neun (!) Wellness-Berufe identifiziert und ein modular aufgebautes Curriculum konzipiert (FOLIE7).
- Eine andere Initiative unter Mitwirkung anerkannter Experten und Praktiker hatte die Entwicklung und Implementierung eines „bundesweit anerkannten Weiterbildungsberufs“ für Physiotherapeuten, Masseur und medizinische Bademeister mit der Bezeichnung „*Medizinischer Präventions- und Wellness-Trainer*“ zum Ziel (FOLIE 8). Der Kurs wurde 2007 mangels Nachfrage nur einmal durchgeführt. Ähnliche Erfahrungen wurden aus anderen Bundesländern berichtet.

Beide Initiativen sind ohne Resonanz geblieben und im Sande verlaufen.

- Das BiBB plädiert aktuell für *eine* (!) bundeseinheitlich geregelte *Anpassungs-*Fortbildung (!) zur „Wellness-Fachkraft“, (FOLIE 9) d.h. nicht etwa für eine *Aufstiegs-*Fortbildung, für die Meister-Bafög in Anspruch genommen werden könnte. Zugangsvoraussetzung für die Fortbildung soll ebenfalls eine abgeschlossene Ausbildung in einem Gesundheitsfachberuf oder eine vergleichbare wellness-nahe Erstausbildung plus Berufspraxis sein.

Vieles spricht dafür, dass diese – angesichts der Rede von der Job-Maschine – doch relativ bescheidene Lösung unter den gegenwärtigen Umständen die adäquate bundesweite Wellness-Qualifizierung auf einem „mittleren Niveau“ ist. Dabei würde es sich dann aber nicht um einen neuen grundständigen Beruf „auf mittlerem Niveau“ handeln, weil dieses Niveau ja durch die Zugangsvoraussetzungen, durch die abgeschlossene Ausbildung als Physiotherapeut usw. bereits erreicht ist.



An dieser Stelle sei auch darauf hingewiesen, dass die von uns befragten Experten der Frage, ob es zielführend sei, für Wellness-Professionals einen eigenen dualen Ausbildungsberuf zu kreieren, eine klare Absage erteilten. Weder die überwiegend kleinen und mittelgroßen Betriebe noch die Berufsschulen seien in der Lage, diesen in Theorie und Praxis abzudecken.

### **Anerkennung heterogener Kompetenzportfolios**

Naturgemäß haben sich auch die beiden konkurrierenden Wellness-Verbände Qualitätssicherung durch Professionalisierung auf die Fahnen geschrieben. Ihr Hauptinstrument dafür ist die Zertifizierung - *erstens* - von Wellness-Einrichtungen und - *zweitens* - von Wellness-Kursen freier Bildungsanbieter. Während im Hinblick auf die Zertifizierung von Hotels, Thermen usw. eine gewisse Wirkung erreicht werden konnte, ist die Zertifizierung von Wellness-Kursen freier Träger infolge der geringen Anreize für diese Adressaten ohne Resonanz geblieben. Bis heute kann sich jeder Welless-Trainer, - Professional oder -Coach nennen und Wellness-Dienstleistungen verkaufen. Und in Deutschland wird von unterschiedlichsten Trägern ein unüberschaubares Spektrum von mehreren hundert Wellness-Kursen angeboten, das von 80-stündigen IHK-Kursen bis hin zu 1.000-stündigen Kursen an Ergänzungsschulen und Bachelor-Studiengängen an Fachhochschulen reicht (FOLIE 10). Da es dafür in den meisten Fällen keine allgemein anerkannten Qualitätskriterien und -kontrollen gibt, ist die Qualität dieser Bildungsangebote zum Teil durchaus fragwürdig, wie z.B. schon die *Stiftung Warentest* für den Wellness-Berater der IHK festgestellt hat.

Die bundeseinheitlich geregelte Anpassungsfortbildung des BiBB könnte zu einer soliden Säule in der Landschaft der Wellness-Berufe werden. Es ist aber kaum zu erwarten, dass Wellness-Dienstleistungen in absehbarer Zeit nur noch von Fachkräften angeboten und erbracht werden, die über ein Qualifikationsniveau verfügen, das dem eines Facharbeiters vergleichbar ist.

Auch für die Zukunft ist mit unterschiedlichen Zugängen und Berufsbildungsniveaus in der Wellness zu rechnen. Der Qualifikations- und Kompetenzerwerb wird auf diesem Gebiet weiterhin auf unterschiedlichen Wegen bei unterschiedlichen Bildungsträgern und durch Praxis stattfinden. Dabei ist das Spektrum möglicher Spezialisierungen und Kompetenzportfolios von Wellness-Profis so vielfältig und umfassend (FOLIE 11), dass hier eine Schließung kaum möglich und Offenheit geboten ist. Will man potenziellen Wellness-Profis den Zugang zu dem Markt nicht durch hohe professionelle Hürden und

Schließungsstrategien versperren, liegt die Annahme nahe, dass ihnen mit einem System gedient sein könnte, das die Qualifikationen und Kompetenzen, die sie – formal oder informal – erworben haben, prüft und anerkennt und das ausgehend von niedrigen Einstiegsqualifikationen und anschlussfähigen einfachen Qualifizierungsbausteinen nach oben hin durchlässig ist.

Für die Wellness-Professionalisierung könnten die europäischen Initiativen zur Berufsbildungspolitik eine Perspektive sein. Denn in diesem Zusammenhang – Stichwort EQR – wird ja aktuell darüber diskutiert und verhandelt, wie ein solches System aussehen und organisiert werden könnte. Mit dem EQR zeichnen sich grundlegende institutionelle Veränderungen für unser nationales Berufsbildungssystem ab, das nach Meinung vieler Experten in seiner überkommenen Regelungsstruktur ja auch dringend der Reform bedarf.

*Ziele* der europäischen Berufsbildungspolitik sind (a) die Förderung lebenslangen Lernens, (b) die Erhöhung der beruflichen Mobilität und (c) eine größere Durchlässigkeit des Bildungssystems durch Aufweichung der Barrieren zwischen den Bildungssegmenten. Die zentralen Elemente, mit denen diese Ziele erreicht werden sollen, sind erstens die Kompetenz- und Outcome-Orientierung und Modularisierung, zweitens die Vergabe von Leistungspunkten und drittens die Anerkennung auch von informal und non-formal erworbenen Kompetenzen. Modularisierung und Outcome-Orientierung zielen auf die Anerkennung von Lernergebnissen und einzelnen Qualifikationsbausteinen unabhängig davon, auf welchen Wegen sie erworben wurden. Die Zertifizierung der Kompetenzen wird dadurch – wie im Falle der Externenprüfung heute in Deutschland heute schon praktiziert – von der Bildung abgekoppelt.

Wird dieses Projekt realisiert, hätte das zur Folge, dass neben der dualen Berufsausbildung und den etablierten Schulberufen andere Formen der Anerkennung und Zertifizierung beruflicher Kompetenzen – andere Formen der Professionalisierung – eine Aufwertung erfahren.

### **Befürchtungen**

Die Befürchtungen, dass mit der Zertifizierung modularisierter Teilqualifikationen das berufspädagogische Prinzip ganzheitlicher Handlungskompetenz – Beruflichkeit – zu Grabe getragen wird, und dass es auf dem Arbeitsmarkt zu einer Entwertung und Erosion des Facharbeiterabschlusses kommt – zu einer Fragmentierung einheitlicher Ausbildungsstandards und ganzheitlich strukturierter Berufsprofile –, sind nicht von der Hand

zu weisen. Dass sich mit einer an Modularisierung und Outcome-Orientierung ausgerichteten Professionalisierungsstrategie und Berufsbildung für abhängig Beschäftigte und Soloselbständige spezifische und größere Risiko- und Gefährdungslagen verbinden als in den hoch regulierten Kernberufen der deutschen Industrie, ist auch nicht zu leugnen. Es besteht die Gefahr, dass Elemente einer angebots-orientierten Qualifikationsstrategie zunehmend durch eine nachfrage- bzw. markt-orientierte Qualifikationsstrategie abgelöst werden, während doch klar sein dürfte, dass eine erfolgreiche wissens- und innovationsgetriebene Ökonomie einen Bildungs- und Qualifikations-Push benötigt. Eine nachfrageorientierte Qualifikationsstrategie, die jeweils nur kurzfristig auf aktuelle Qualifikationsbedarfe reagiert, läuft der Zeit stets hinterher.

Facharbeiter und die duale Ausbildung haben aber eine ganz andere historische und organisatorische Basis und institutionelle Verankerung als neu aufkommende personenbezogene Dienstleistungen. Und wer wollte Menschen, die sich individuell, überzeugt vom Wellness-Konzept mit Enthusiasmus und Engagement auf vielfältigen Wegen um die Professionalisierung ihrer Arbeit bemühen, die Anerkennung versagen? Nicht verschwiegen werden darf in diesem Zusammenhang die Enthusiasmusfalle: Der Idealismus, der das Engagement beflügelt, kann wegen der nicht gerade attraktiven Beschäftigungskonditionen – ungünstige Arbeitszeiten, Belastungen der Interaktions- und Emotionsarbeit (siehe Vortrag Gerd Paul), nicht gerade üppige Verdienstmöglichkeiten und Karriereperspektiven – schnell wieder zum Erliegen kommen (FOLIE 12).

### **Aufgaben**

All diese Befürchtungen sind m.E. jedoch kein Argument gegen das europäische Reformkonzept. Es kommt darauf an, dass die maßgeblichen Akteure das System, –den Zertifizierungsrahmen – so ausgestalten, dass Professionalisierungsbarrieren beseitigt, berufliche Lernansätze geöffnet, und dass durch entsprechende Vorkehrungen negative Sekundäreffekte vermieden werden. Allein durch eine Ausweitung von Professionalisierungsmöglichkeiten entstehen keine guten neuen Arbeitsplätze. Die Anerkennung und Anrechnung auch einfacher Kompetenzen – Module oder Teilqualifikationen – unabhängig davon, wie sie erworben wurden, könnte aber lebenslangem Lernen und jenen jungen Menschen zugute kommen, die sich vergeblich um einen Ausbildungsplatz und den Abschluss einer Berufsausbildung bemühen und die dann in dem so genannten „Übergangssystem“ landen. <sup>2</sup>

---

<sup>2</sup> In diesem „Übergangssystem“ befinden sich inzwischen bereits ca. 40% der Neuzugänge zur beruflichen Bildung.

Es kommt also darauf an, *wie* die maßgeblichen Akteure die europäische Reforminitiative nutzen und das System ausgestalten. Für folgende Fragen müssen dabei Lösungen gefunden werden:

- Welche Institutionen definieren auf welche Weise die Standards, die den Zertifikaten zugrunde liegen? (Verfahrensgrundsätze, Verfahrensweisen, Referenzmodelle)?
- Wie werden Kompetenzen und Qualifikationen künftig gemessen und geprüft?
- Wie und durch wen werden Prüfungseinrichtungen und Prüfer akkreditiert?

Darüber müssen sich Bund, Länder, Arbeitgeber, Gewerkschaften, Hochschulen, "zuständige Stellen" und Akkreditierungsrat verständigen. Zwar ist für Deutschland aufgrund seiner föderalen Strukturen und einer Vielzahl daran beteiligter Akteure ein *dezentrales* Zertifizierungssystem wahrscheinlich. Vermieden und beseitigt werden sollte aber die zersplitterte Regelungsstruktur, die im Bereich „Gesundheit und Soziales“ herrscht – und die für die soziale Anerkennung der betroffenen Berufe und deren Professionalisierung ein Hemmnis ist.