

Der Ausbilder / die Ausbilderin im dualen Berufsbildungssystem der Bundesrepublik Deutschland

(Adalbert Ruschel)

Seit Inkrafttreten des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) 1969 und der Ausbildereignungs-verordnung für die gewerbliche Wirtschaft (AEVO-GW) 1972 haben sich nicht nur die Anforderungsprofile für das Ausbildungspersonal in den Betrieben erheblich verändert. Wenn man bedenkt, wie sehr die Strukturen, die Berufsbilder und die Rahmenausbildungspläne für die seit Beginn der neunziger Jahre neu geordneten Ausbildungsberufe gegenüber ihren Vorgängern weiter entwickelt wurden, dann darf man sich nicht wundern, dass damit auch weitgehend neue Anforderungen an das Ausbildungspersonal einhergehen mussten. An seine Qualifikation werden neue und höhere Ansprüche gestellt als das noch zu Beginn der siebziger Jahre der Fall war. Trotz der vielfältigen Veränderungen, z. B.

- im gesellschaftlichen Bereich (gesellschaftlicher Wertewandel),
- im technisch-organisatorischen Umfeld (Verlagerung vom Produktions- in den Dienstleistungsbereich, Globalisierung),
- im demografischen Bereich (Altersschichtung, Verweildauer im Bildungssystem),
- im methodischen Bereich (Handlungsorientierung, Ganzheitlichkeit, Selbstständigkeit),

wurde der Rahmenstoffplan des DIHT für die „Ausbildung der Ausbilder“ von 1972 über zwanzig Jahre lang sowohl für die „Ausbilder-Eignungsprüfung“ als auch für die Kurse zur Vorbereitung darauf zugrunde gelegt. Nicht zuletzt wegen des Beitritts der neuen Länder zur Bundesrepublik Deutschland und der damit notwendig gewordenen Anpassung, hat der DIHT im Mai 1996 einen neuen Rahmenstoffplan vorgelegt, der die Rahmenstoffplan-empfehlung des BiBB-Hauptausschusses vom 22. November 1994 berücksichtigt und auf ihr aufbaut. Der neue Rahmenstoffplan ist nicht mehr wie der alte wissens-, sondern handlungsorientiert. Bei der Umsetzung sollen berufstypische reale Arbeitssituationen des Ausbilders aufgegriffen und mit ihrer Hilfe exemplarische Lösungen und Handlungsstrategien erarbeitet werden.

*Der Ausbilder/die Ausbilderin soll Ausgangspunkt für die Betrachtung sein, weil dies eine gute Möglichkeit zur persönlichen Ansprache und Motivation bedeutet. Die zukünftigen Ausbilder/Ausbilderinnen müssen ihre Rolle und Funktion als Fachmann/-frau und Bezugsperson im dualen System der Berufsausbildung verstehen: Das Zusammenwirken aller an der Ausbildung Beteiligten ist für das eigene Handlungsfeld bedeutend, damit das wichtigste Ziel der Berufsausbildung - die Entwicklung der beruflichen Handlungsfähigkeit - erreicht werden kann. Kooperation soll von Anfang an ein leitendes Thema in der Ausbildung der Ausbilder/Ausbilderinnen sein.*¹

Schließlich wurde 1998 die AEiVo novelliert und an die Stelle der bisher vorgegebenen vier Lernbereiche sieben Handlungsfelder eingeführt. Die inhaltliche Aufschlüsselung der Handlungsfelder gibt einen ersten detaillierten Einblick in die Aufgabenvielfalt einer Ausbilderin bzw. eines Ausbilders.

¹ DIHT (Hrsg.): Ausbildung der Ausbilder : Rahmenstoffplan mit Lernzielen. Stand Mai 1995, Bonn 1995Seite 1

Ziele der Berufsausbildung im Sinne des BBiG

Es erklärt sich fast von selbst, dass die Aufgaben der Ausbilderinnen und Ausbilder darüber hinaus aus den Zielen abgeleitet werden müssen, die mit der Berufsbildung angestrebt werden.

Das Berufsbildungsgesetz (§ 1 Abs (1) BBiG i.d. Fassung vom 23. März 2005) definiert Berufsbildung als

- Berufsausbildungsvorbereitung,
- Berufsausbildung,
- berufliche Fortbildung und
- berufliche Umschulung.

„Die Berufsausbildungsvorbereitung dient dem Ziel, durch die Vermittlung von Grundlagen für den Erwerb beruflicher Handlungsfähigkeit an eine Berufsausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf heranzuführen.“ (§1 Abs (2) BBiG)

Sie wird in erster Linie im allgemein-bildenden Schulsystem vermittelt oder in besonderen Einrichtungen als Maßnahmen, die im Rahmen des SGB III gefördert werden

„Die Berufsausbildungsvorbereitung richtet sich an lernbeeinträchtigte oder sozial benachteiligte Personen, deren Entwicklungsstand eine erfolgreiche Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf noch nicht erwarten lässt. Sie muss nach Inhalt, Art, Ziel und Dauer den besonderen Erfordernissen des in Satz 1 genannten Personenkreises entsprechen und durch umfassende sozialpädagogische Betreuung und Unterstützung begleitet werden.“ (§ 68 (1) BBiG)

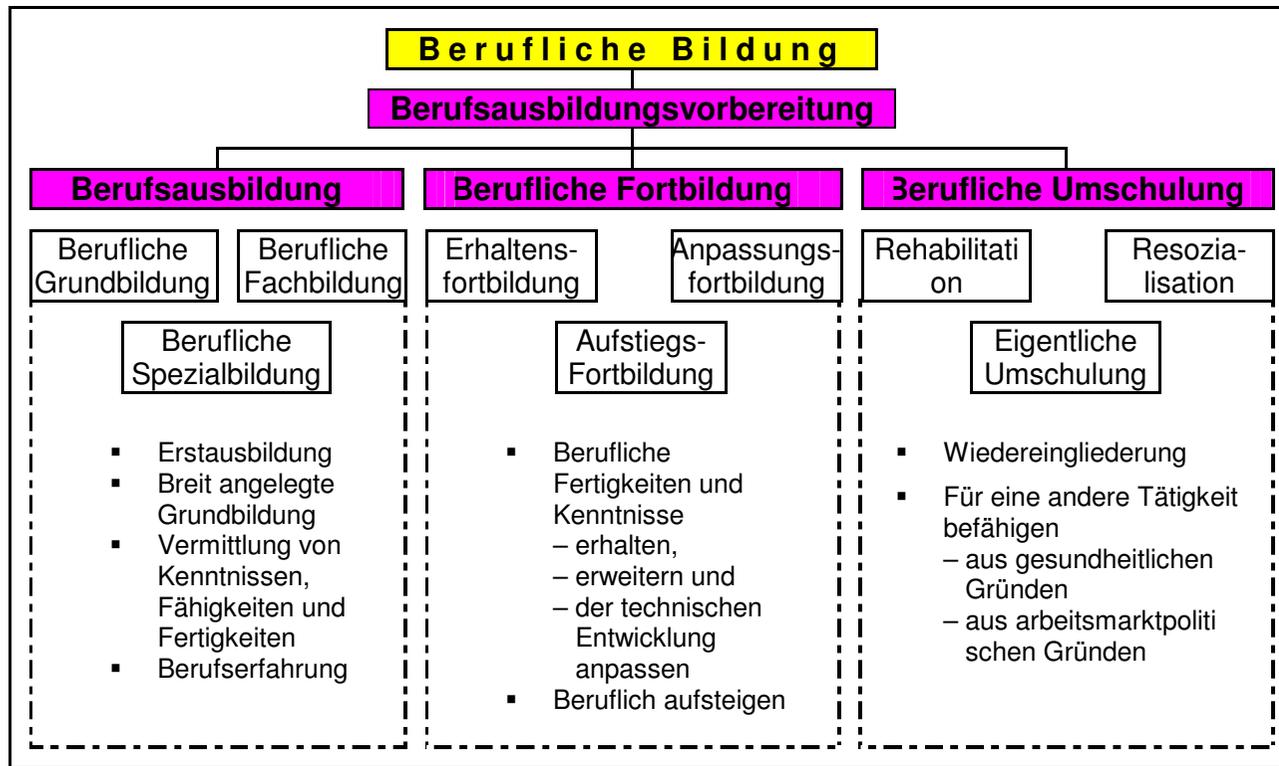


Abb.: Überblick über die berufliche Bildung²

Nach § 1 Abs. (3) BBiG hat Die Berufsausbildung „die für die Ausübung einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit in einer sich wandelnden Arbeitswelt notwendigen beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten (berufliche Handlungsfähigkeit) in einem geordneten Ausbildungsgang zu vermitteln. Sie hat ferner den Erwerb der erforderlichen Berufserfahrungen zu ermöglichen.“

Darüber hinaus legt § 14 Abs. (1) Nr. 5 BBiG Als Aufgabe für den Ausbildenden fest: „dafür zu sorgen, dass Auszubildende charakterlich gefördert sowie sittlich und körperlich nicht gefährdet werden“.

² Ruschel, A.: Fortbildungsordnungen. In: Geißler u.a. (Hrsg.): Handbuch Personalentwicklung und Training, Köln 1990, Grundwerk, Nr. 4.2.2.0, Seite 5

Hinter der etwas altertümlichen Formulierung steht die verbindliche Verpflichtung der Auszubildenden, für die Erziehung der Auszubildenden zu sorgen und Verantwortung dafür zu übernehmen. Dort, wo in der Praxis die Funktionen Auszubildender und Ausbilder nicht in ein und derselben Person zusammenfallen, wird die Erziehungsaufgabe in der Regel auf den Ausbilder delegiert, der sie im Rahmen seiner Dienstpflichten verantwortlich zu erfüllen hat.

Daraus ergeben sich für den Ausbilder als konkrete Aufgaben:

- Kenntnisse (Wissen) zu verschaffen,
- Fertigkeiten (Können) zu vermitteln,
- Berufliches Handeln (Handlungsfähigkeit) zu verschaffen,
- Berufserfahrung zu ermöglichen und
- den Auszubildenden erzieherisch zu beeinflussen.

Der „ideale“ Ausbilder muss über die zur Erfüllung seiner Aufgaben notwendige „Handlungskompetenz“ verfügen, die sich zusammensetzt aus Fach-, Sozial-, Methoden- und Ichkompetenz. Die Eignungsvorgaben des § 280 BBiG sollen das sicherstellen helfen.

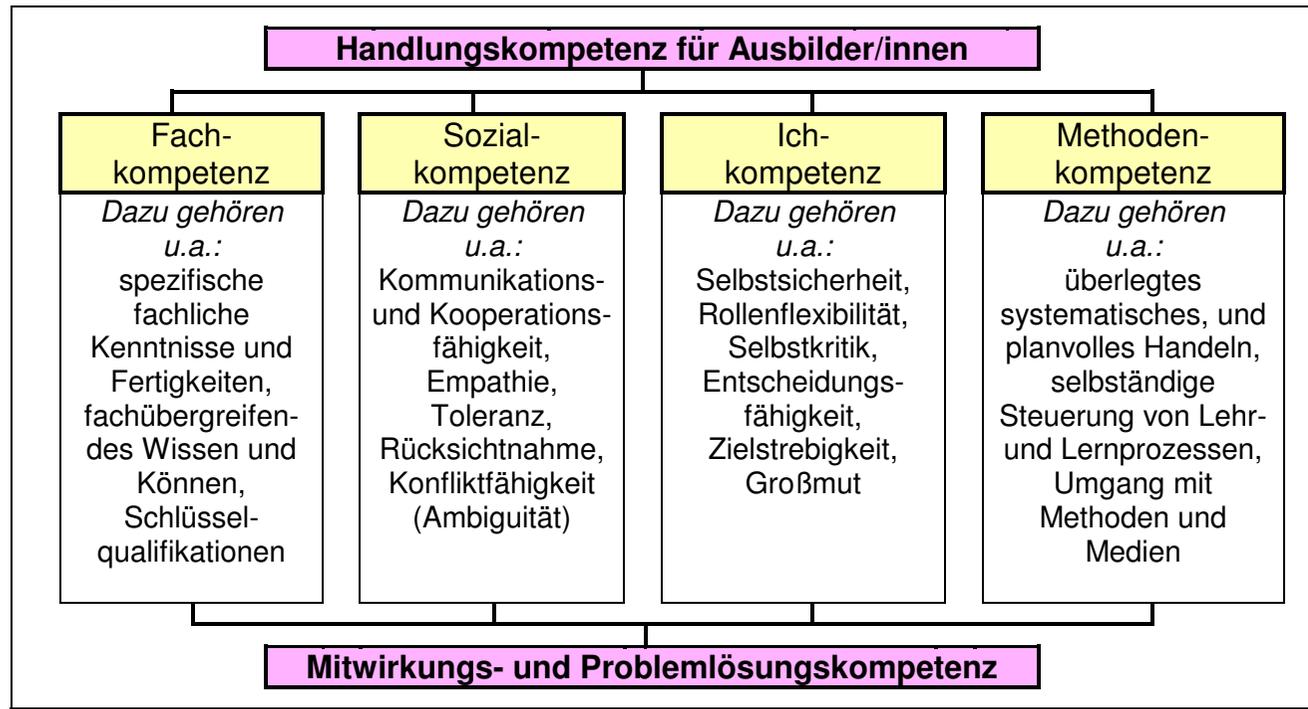


Abb.: Handlungskompetenz als Bedingungsrahmen zur Erfüllung der Ausbilderaufgaben

Aus gutem Grund verzichtet das Berufsbildungsgesetz auf ein „Funktionsbild“ für den Ausbilder ebenso wie auf ein „Berufsbild“. Angesichts der vielfältigen und unterschiedlichen Aufgaben, mit denen Ausbilderinnen und Ausbilder in den Betrieben betraut sind, wird verständlich, dass sich diese nicht in ein einheitliches Aufgabenprofil einbringen lassen, wie das bei anderen Berufen in der Regel der Fall ist. Im Aufgabenkatalog des Ausbildungspersonals mischen sich pädagogische Aufgaben mit Fach- und Führungsaufgaben. Den hauptberuflichen Ausbilder finden wir in den Unternehmen relativ selten, am ehesten noch im gewerblich-technischen Bereich. Dagegen findet man Ausbilderinnen und Ausbilder auf nahezu allen Hierarchieebenen und mit den unterschiedlichsten Funktionsbereichen, von Führungskräften bis zu rein ausführend tätigen Mitarbeitern. Ausbilden ist viel häufiger eine Tätigkeit unter anderen als ein Beruf.

Als das BBiG 1969 von Bundestag und Bundesrat mit großer Mehrheit beschlossen wurde und am 1. September des gleichen Jahres in Kraft trat, waren ihm lange und teilweise heftige kontroverse Diskussionen vorausgegangen. Handelte es sich dabei doch immerhin um die bundesweit geltende gesetzliche Regelung eines Lebensbereiches, der im deutschsprachigen Raum eine lange Tradition mit keineswegs einheitlichen Entwicklungslinien aufzuweisen hat. Schon die Bezeichnung „Berufsbildungsgesetz“ stand für ein Programm. Vorher sprach man in offiziellen Erklärungen, Gesetzen und Verordnungen von „Ausbildung“, wenn es galt, den Erwerb berufsrelevanten Wissens und Könnens von der Allgemeinbildung zu unterscheiden. Dass dieses Wissen und Können auch als „Bildung“ gelten soll, war schon ein gewagter Schritt. Als geradezu kühn muss aber die Entscheidung gesehen werden, die berufliche Bildung gegenüber der Allgemeinbildung als gleichwertig anzusehen. *„Die traditionelle Unterbewertung beruflicher Bildung, die ‚nur‘ ausbildet, während die allgemeine Bildung eben bildet und deshalb höher bewertet wird, soll nach dem erklärten Willen aller politischen Parteien und der Sozialparteien einer Gleichwertung weichen.“*³ Traditionell wurde „Ausbildung“ als die Qualifizierung für berufliches Handeln angesehen, Bildung dagegen galt als zweckfreie Aneignung von Wissen, vor allem humanistischem. Ohne die formale Gleichstellung mit der allgemeinen Bildung drohen der beruflichen Bildung eine Reihe von Gefahren, die in der heutigen Zeit besonders deutlich werden:

- im Vergleich zur Allgemeinbildung eine Abqualifizierung von Ansehen und Einkommen,
- ein frühzeitiger letzter Abschluss und damit verbunden der Ausschluss von den Hochschulen,
- Entscheidung von Jugendlichen und ihrer Eltern für den vermeintlich erfolgreicherer Besuch von Gymnasien und Hochschulen,
- frühzeitige Spezialisierung und damit weniger Vermittlungschancen auf dem Arbeitsmarkt,
- Die Abhängigkeit des Ausbildungsplatz-Angebotes von der Konjunktur.

Obwohl führende Berufspädagogen (Georg Kerschensteiner, Aloys Fischer) schon vor Jahrzehnten versuchten, den Gegensatz von allgemeiner und beruflicher Bildung auf theoretischem Wege zu überwinden, hat sich die schulpolitische und bildungsorganisatorische

³ Schmidt H.: Qualifizieren als Standortfaktor. In: Münch, J. (Hrsg.): Ökonomie betrieblicher Bildungsarbeit : Qualität – Kosten – Evaluierung – Finanzierung. (Ausbildung, Fortbildung, Personalentwicklung; Band 37), Berlin 1996, Seite10

Trennung in allgemein- und berufsbildende Schulen jedoch bis heute erhalten. Berufliche Bildung setzt auch heute noch auf Verwertbarkeit der Lernergebnisse, aber nicht mehr nur im Beruf. Berufsbildung hat immer mehr von den Bildungsinhalten übernommen, die früher typischerweise zur Allgemeinbildung gehörten: Mathematik, Soziologie und Sprachen. Umgekehrt muss sich auch Allgemeinbildung immer deutlicher als zweckorientiert ansehen lassen und berufsorientierte Inhalte als relevant anerkennen. Schließlich wird auch ein Studium heute kaum noch ohne Blick auf damit mögliche berufliche Positionierung abgeleistet. Bildung wird heute nicht mehr nur als eine Angelegenheit des Individuums gesehen, sondern auch in seiner gesellschaftlich-wirtschaftlichen Relevanz erkannt. Zwischen den Lebensbedingungen der Gesellschaft und den Subsystemen Politik, Wirtschaft und Bildung bestehen deutlich erkennbare Wechselwirkungen, deshalb müssten auch die berufsspezifischen Inhalte und Ziele zur Gleichwertigkeit beruflicher und allgemeiner Bildung beitragen.

Im Bildungssystem sind die ersten Schritte getan. Fast in allen Bundesländern ist der Übergang von höheren Fortbildungsabschlüssen in die Hochschulen ermöglicht worden. *„Es ist jedoch nicht zu bezweifeln, dass die Gleichstellung im Beschäftigungssystem noch eines langen Weges bedarf.“*⁴

*„Bedenkt man die Reaktionszeiten hochkomplexer sozialer Systeme wie des Bildungs- und Berufsbildungssystems, kann man die Langfristigkeit ermessen, die für die Beeinflussung dieses wichtigen Standortfaktors vonnöten ist.“*⁵ Für ein rohstoffarmes Land wie die Bundesrepublik Deutschland, ist die frühzeitige Verbindung von Lernen und Arbeiten als Wettbewerbsfaktor gar nicht hoch genug einzuschätzen.

Obwohl der Begriff Bildung so häufig verwendet wird wie kaum ein anderer, ist eine korrekte Übersetzung in einen Begriff einer anderen Sprache nicht möglich. *„Äquivalente zum deutschen Bildungsbegriff in seinem vollen Bedeutungsgehalt lassen sich in anderen Sprachen nicht auffinden, vor allem nicht seine Heraushebung über andere Begriffe wie 'Erziehung' und 'Ausbildung'.“*⁶ So wird vielleicht verständlich, dass es nicht wenige Pädagogen in Deutschland gibt, die den Bildungsbegriff mit seiner Bedeutungsvielfalt und der Überfrachtung mit wissenschaftlich nicht begründbaren Wertvorstellungen gerne für die pädagogische Diskussion gänzlich getilgt sähen.

Wenn wir uns anstelle einer schwierigen Definition mit einer Erklärung zufrieden geben wollen, dann können wir festhalten:

Bildung

- soll den einzelnen befähigen, seine verfassungsgemäßen Bürgerrechte wahrzunehmen.
- soll dem Individuum helfen, selbständig in der Gesellschaft mitzuwirken und mitzubestimmen.
- soll dem einzelnen ermöglichen, seine Interessen in Familie, Beruf und Freizeit zu verfolgen.
- ist Voraussetzung für Erfolg im Beruf und Bedingung für den sozialen Aufstieg.

⁴ a.a.O., Seite 11

⁵ a.a.O., Seite 12

⁶ Vierhaus, Rudolf: Bildung. In: Brunner, Conze, Koselleck (Hrsg.): Geschichtliche Grundbegriffe. Historisches Lexikon zur politisch-sozialen Sprache in Deutschland. Band 1. Stuttgart 1972, Seite 508

„Jeder Mensch hat das Recht auf Bildung.“⁷ Demnach ist das Recht auf Bildung ein grundlegendes Menschenrecht und dem Grundsatz der Gleichberechtigung aller verpflichtet. Aus dem Grundsatz der Gleichberechtigung ergibt sich die Forderung nach Chancengleichheit und sozialer Gerechtigkeit. Diese wiederum verlangt nach einem auf individuelle Förderung gerichteten differenzierten und durchlässigen Bildungsangebot. Obwohl es auch schon früher einzelne Menschen gab, denen es gelungen war, die festen Standesgrenzen des Mittelalters zu überwinden, können wir heute sagen, dass die starre Zuweisung einer sozialen Position in der Gesellschaft durch Geburt gegen Ende des 18. Jahrhunderts gerade dadurch gebrochen wurde, dass das Bürgertum seinem Nachwuchs die gleichen Bildungsmöglichkeiten geben konnte wie der Adel seinen Kindern. Bildung und sozialer Status stehen zweifellos in einem engen Zusammenhang. Bildung zementiert aber nicht nur die sozialen Hierarchien, sondern trägt auch dazu bei, sie zu verändern.

Dennoch muss wohl festgehalten werden, dass die immer wieder öffentlich angemahnte „gleiche Bildung für alle“ eine Illusion bleiben wird. Auch wenn der Zugang zu den Einrichtungen des Bildungswesens grundsätzlich für alle offen ist, bleiben doch manche Schulen und erst recht die Hochschulen für viele Kinder und Jugendliche verschlossen, weil sie Voraussetzungen festlegen, denen diese nicht gewachsen sind.

Der Erwerb nutzenorientierter Lerninhalte wurde bis Ende der sechziger Jahre für die damalige Vorstellung konsequenterweise auch nicht als Bildung, sondern als Ausbildung bezeichnet und damit zwischen Allgemeinbildung und Berufsausbildung unterschieden, eine Trennung, die inzwischen inhaltlich als überholt gilt, weil heute Allgemeinbildung ebenso spezielle Inhalte umfasst wie die Berufsbildung allgemeine. Das Bildungsideal Humboldts ist nicht zuletzt an seinem Gegensatz zu der wirtschaftlich-technisch-gesellschaftlichen Entwicklung gescheitert.

Dennoch kann der aufmerksame Leser in Humboldts literarischer Hinterlassenschaft auch Stellen finden, die vor allem angesichts der aktuellen Diskussion um Schlüsselqualifikationen durchaus modern erscheinen:

„Es gibt schlechterdings gewisse Kenntnisse, die allgemein sein müssen, und noch mehr eine gewisse Bildung der Gesinnung und des Charakters, die keinem fehlen darf. Jeder ist offenbar nur dann ein guter Handwerker, Kaufmann, Soldat und Geschäftsmann, wenn er an sich und ohne Hinsicht auf seinen besonderen Beruf ein guter, seinem Stande nach aufgeklärter Mensch und Bürger ist.“⁸

Schließlich unterscheidet die Erziehungswissenschaft auch noch die Selbstbildung von der Fremdbildung. Auch in der nichtwissenschaftlichen Vorstellung von Bildung ist diese Unterscheidung geläufig: Kinder und Jugendliche werden danach gebildet, Erwachsene bilden sich selbst. Diese Vorstellung ist allerdings eine selbstgefällige Vereinfachung. "Erwachsenenbildung" ist zu einem eigenständigen Bereich der Pädagogik geworden und auch in der täglichen Praxis nicht mehr wegzudenken. Die in die berufliche Bildung integrierte und im BBiG erwähnte Fortbildung und Umschulung sind dafür ebenso ein Beweis wie die Angebotspaletten der Volkshochschulen und anderer Einrichtungen der Erwachsenenbildung.

⁷ Menschenrechtserklärung der Vereinten Nationen vom 10.12.1948

⁸ Flitner, A./Giel, K. (Hrsg.): Wilhelm von Humboldt: Werke in 5 Bänden, Band I, Darmstadt 1960, Seite 218.

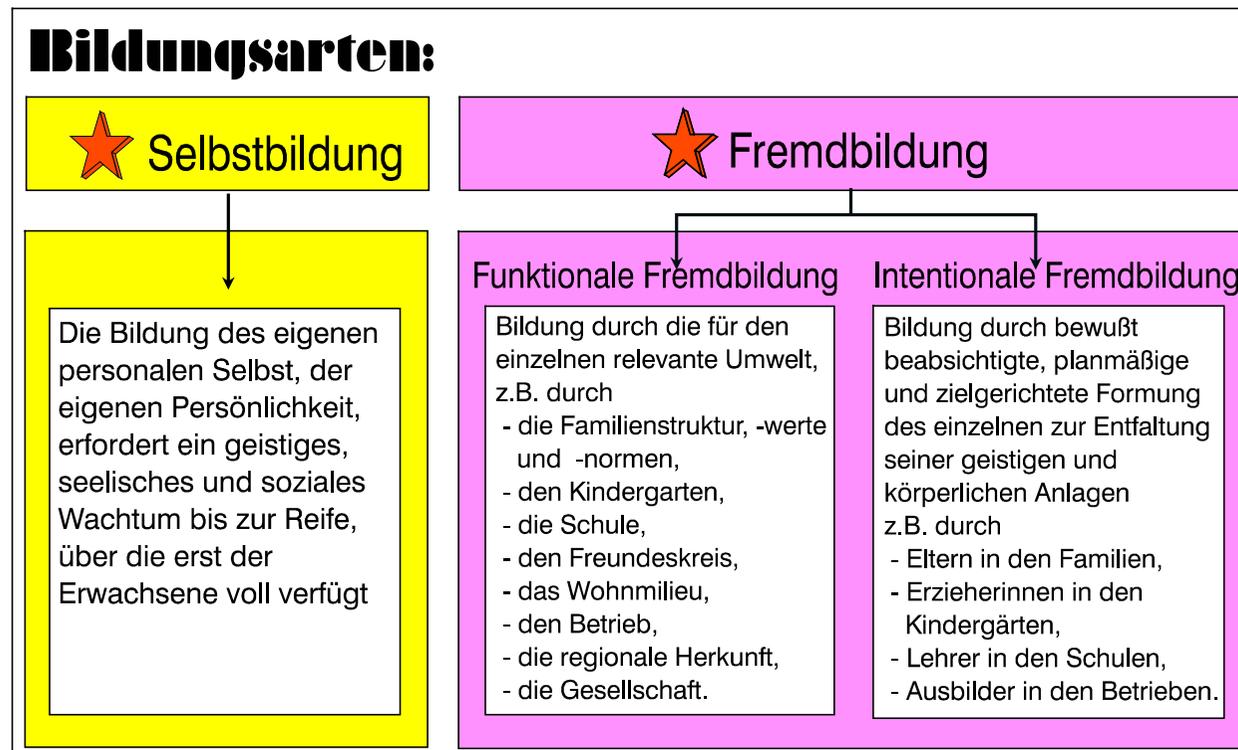


Abb.: Bildungsarten

Im Rahmen der Fremdbildung kann zwischen beabsichtigter (intentionaler) und unbeabsichtigter (funktionaler) Bildung unterschieden werden. Funktionale Bildung geschieht durch das Leben selbst, durch Menschen, Lebensbedingungen und -umstände, durch Dinge und durch Erfahrungen, die verinnerlicht werden, kurz: durch die Umwelt.

Intentionale Bildung erfolgt immer bewusst und beabsichtigt, zielgerichtet und planmäßig. Ihre Träger sind Menschen (Eltern, Erzieher, Lehrer, Ausbilder) und Institutionen (Familie, Kindergarten, Schule, Ausbildungsbetrieb). Die Bildungsziele können überliefert (tradiert) sein wie in der Familie, sie können aber auch rechtlich fixiert sein, wie in Lehrplänen, Ausbildungsplänen oder vertraglichen Regelungen zwischen Bildungsgeber und Bildungsnehmer.

Zwar fehlten nach dem zweiten Weltkrieg in der Bundesrepublik Deutschland große Entwicklungsperspektiven und umfassende Strukturreformen für die Bildung, aber von bildungspolitischem Stillstand konnte dennoch nicht die Rede sein. Wichtige Veränderungen waren z. B.

- Lockerung des Aufnahmeverfahrens für die weiterführenden Schulen,
- Durchsetzung der Schulgeldfreiheit,
- Aufbau des „Zweiten Bildungsweges“ und
- Studentenförderung nach dem sogenannten Honnefer Modell, später Bafög.

Schließlich fällt in diese Zeit auch die Gründung *des Deutschen Ausschusses für das Erziehungs- und Bildungswesen* (1953-1965) und des Wissenschaftsrates (1957). Der Deutsche Ausschuss war ein unabhängiges Gremium von fachlich qualifizierten Gutachtern, das 29 Empfehlungen, Gutachten und Erklärungen zur Bildungsplanung veröffentlichte und mit dem 1959 verabschiedeten „Rahmenplan“ ein in sich geschlossenes Reformkonzept für die allgemeinbildenden Schulen vorlegte. Zwar hatte dieser Reformvorschlag keine unmittelbaren Auswirkungen für die praktische Schulpolitik, aber er eröffnete die Bildungsreformdiskussion der sechziger Jahre.

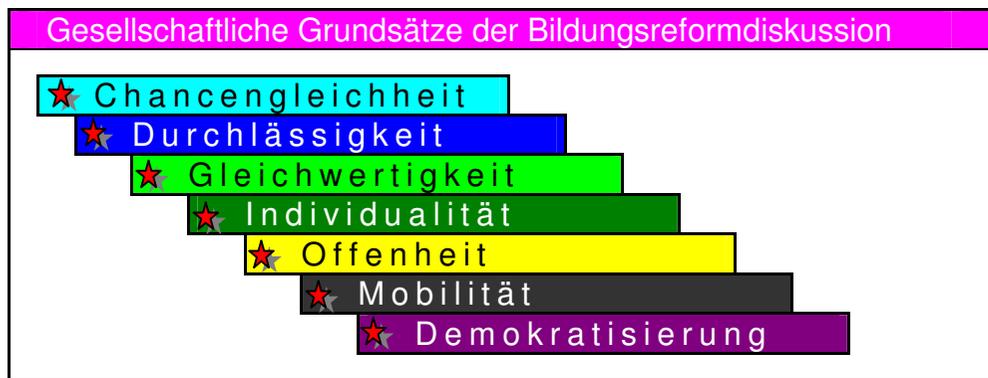


Abb.: Grundbegriffe der Bildungsreformdiskussion

Bevor das Berufsbildungsgesetz (BBiG) 1969 beschlossen wurde, kam es über die Ziele der Berufsbildungsreform zu heftigen kontroversen Diskussionen, sowohl in den Organen der Gesetzgebung als auch in der breiten Öffentlichkeit. Weil die angestrebten Ziele die Lernorte Betrieb und Schule gleichermaßen betrafen, musste der Bundesrat dem Gesetzesentwurf zustimmen. Die Zeit der großen Koalition war deshalb eine einmalige Gelegenheit, in beiden Gesetzgebungsgremien eine Mehrheit zu erhalten. Das wichtigste Ziel war, die ökonomischen Bedingungen der Ausbildungsbetriebe mit den pädagogischen Bedingungen der Schulen abzustimmen. Alle anderen Ziele waren dem untergeordnet.

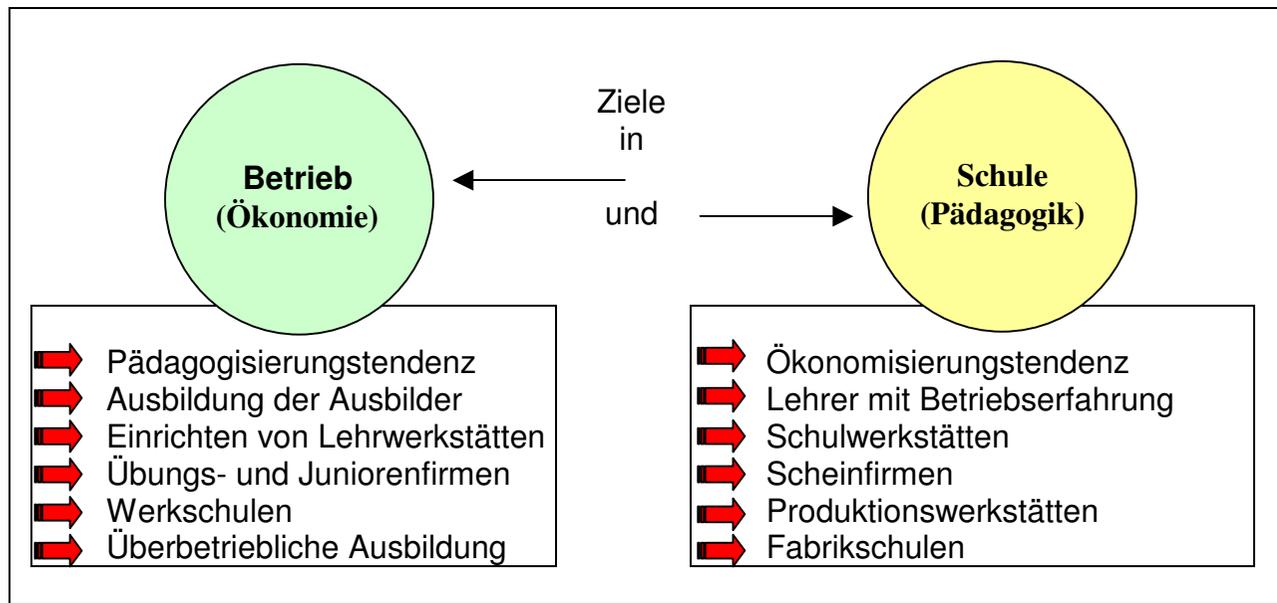


Abb.: Ziele der Berufsbildungsreform vor Erlass des Berufsbildungsgesetzes

Tätigkeitsbereiche und Aufgaben der Ausbilder / Ausbilderinnen; Anforderungen an persönliche und fachliche Qualifikationen

Das BBiG hat mit der Bezeichnung „Auszubildender“ nicht nur eine neue Rechtsperson in die Berufsbildung eingebracht, es unterscheidet auch zwischen Auszubildenden und Ausbildern. „Wer einen anderen zur Berufsausbildung einstellt...“, ist „Auszubildender“. Dieser ist also auch der Vertragspartner für den Auszubildenden, wenn ein Berufsausbildungsvertrag abgeschlossen wird. Für den Fall, dass er nicht selbst ausbildet, muss der Auszubildende einen Ausbilder bestellen. Anders als es vor dem BBiG üblich war, müssen jetzt Auszubildender und Ausbilder ihre Eignung zum Einstellen und Ausbilden von Auszubildenden nachweisen. Das BBiG (§ 20) verlangt, dass der Auszubildende persönlich, der Ausbilder persönlich und fachlich geeignet sein muss.

Im Gegensatz zu früheren Vorstellungen, wonach der Ausbilder in erster Linie der Vermittlungsagent für berufliches Wissen und Können war, stehen heute neue Aufgaben und damit Anforderungen an Ausbilderinnen und Ausbilder im Vordergrund. Neben der Vermittlung beruflich-fachlicher Qualifikation treten „Schlüsselqualifikationen“, wie z. B. die Förderung selbständigen Denkens und Handelns, Problem- und Konfliktlösungsfähigkeit, Kreativität, Kommunikations- und Kooperationsfähigkeit, Bildungserfordernisse werden nicht mehr ausschließlich anforderungsorientiert bestimmt. Das inzwischen erweiterte Demokratiebewusstsein, der höhere formale Bildungsgrad und nicht zuletzt das höhere Lebensalter der Auszubildenden machen es zunehmend erforderlich, auch die

Schlüsselstellung des Ausbilders bei der Ausbildung im Betrieb

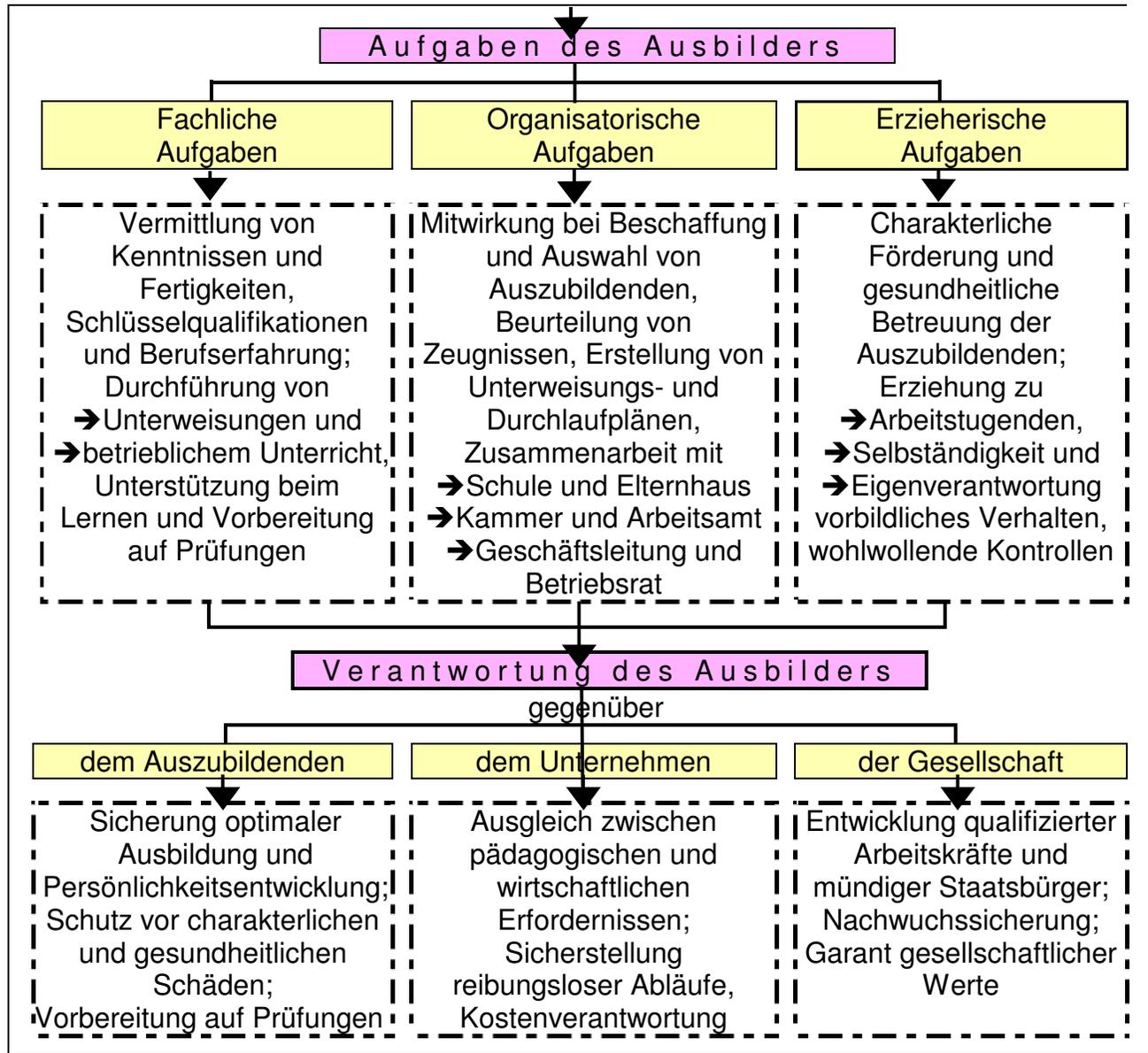


Abb.: Zusammenhang von Aufgaben und Verantwortung des Ausbilders

Bildungserwartungen und die Lernvoraussetzung der Lernenden zu berücksichtigen, also nachfrageorientiert auszubilden. Eigenleistung, Initiative Selbstverantwortung und Selbststeuerung haben als Lernziele Eingang in die Ausbildungsordnungen von immer mehr anerkannten Ausbildungsberufen gefunden und gehören heute zu den Grundkonzepten der Berufsausbildung in der Bundesrepublik Deutschland.

Diese Entwicklungen erfordern auch ein verändertes Verständnis von den Anforderungen an Ausbilderinnen und Ausbilder in der Berufsausbildung. Nicht mehr die Fachkenntnisse stehen im Vordergrund, sondern funktionsübergreifende Fertigkeiten und Kenntnisse.

Der ideale Ausbilder ist demnach

- als Fachmann Vermittler für Ausbildungsinhalte,
- als Erzieher Förderer der Individualität der Auszubildenden,
- als Vorgesetzter Träger amtlicher Autorität in der Hierarchie des Betriebes,
- als Vermittler Interessenvertreter zwischen Auszubildenden und Geschäftsleitung,
- als Bezugsperson anerkannte Autorität und Vorbild für die Auszubildenden,
- als Verantwortlicher für Ausbildung auch Vertreter des Betriebes in Gremien,
- als Erfüllungsgehilfe des Ausbildenden verantwortlich für die Sicherung des qualifizierten Nachwuchses im Betrieb
- und
- schließlich ist er auch noch Privatperson.

*"Der 'typische' Ausbilder arbeitet in einem Industriebetrieb mit mehr als 1.000 Beschäftigten; sein Arbeitsplatz ist in der Lehrwerkstatt. Er bildet in einem gewerblich-technischen Beruf aus und ist technischer Angestellter oder Meister. Sein regelmäßiges Einkommen liegt etwa bei 3.500,- DM. Er hat die Hauptschule besucht, dann eine Lehre gemacht und hat einige Zeit als Facharbeiter gearbeitet. Bevor er Ausbilder wurde, hat er die Technikerschule besucht oder seine Meisterprüfung abgelegt, aber er ist trotzdem immer noch relativ jung, nämlich zwischen 35 und 40 Jahren. Daraus folgt, dass er noch nicht allzu lange Ausbilder ist, vielleicht seit vier oder fünf Jahren. Und natürlich handelt es sich bei unserem 'typischen' Ausbilder um einen Mann."*⁹

Seit 1983 hat sich einiges geändert, nicht nur das monatliche Einkommen, sondern auch der Anteil der Frauen, die Tendenz zum Lernort Arbeitsplatz und nicht zuletzt die Bedeutung der kaufmännisch-verwaltenden Berufe und der Dienstleistungsbereich.

Die technologischen und organisatorischen Entwicklungen (Informationstechnik, Leanmanagement) haben unsere Arbeitswelt bereits stark beeinflusst und werden zur großen Herausforderung für die Zukunft. Damit einher geht eine veränderte Vorstellung von Arbeit und beruflicher Tätigkeit. Von den Arbeitnehmern wird mehr Flexibilität, Selbstorganisation und Eigenverantwortung erwartet. Die tayloristische Arbeitsteilung wird immer stärker in den Hintergrund gedrängt werden. Team- und Projektarbeit werden im Vordergrund

⁹ CEDEFÖB (Hrsg.): Kraus, B.; Krebstkies, M.: Ausbilder und Lehrer in der beruflichen Bildung in der Bundesrepublik Deutschland, Berlin 1983, Seite 51

stehen. Auf die daraus entstehenden Bedingungen stellt sich auch die Berufsausbildung ein. Die in den letzten Jahren neugeordneten anerkannten Ausbildungsberufe lassen in ihren jeweiligen Berufsbildern und Rahmenausbildungsplänen die aktuellen Anforderungen bereits deutlich erkennen. Teamfähigkeit, Selbstverantwortung, Ganzheitlichkeit und Handlungsorientierung sind zu Leitbildern der beruflichen Ausbildung geworden. Diese Entwicklung kann und darf an den Ausbilderinnen und Ausbildern nicht vorbeigehen. Auch hier liegt mit dem neuen Rahmenstoffplan für die Vorbereitung auf die Ausbilder-Eignungsprüfung vom Mai 1995 eine Empfehlung vor, die den veränderten Anforderungen an das Funktionsbild des Ausbilders entgegenkommt.

Vor diesem Hintergrund ergibt sich für die Ausbilderinnen und Ausbilder zwangsläufig ein neues Selbstverständnis. Dazu gehört vor allem ein erweiterter Handlungsspielraum bis hin zur Konzeptverantwortung. Im Rahmen dieser Konzeptverantwortung muss es ihnen möglich sein, seine Ausbildertätigkeit selbständig zu planen, durchzuführen, zu überwachen und zu steuern. „Der sich selbst steuernde Ausbilder“ war Teil 3 eines Modellversuches „Entwicklungsverbund“ des Bundesinstitutes für Berufsbildung. Seine Ergebnisse sind veröffentlicht.¹⁰

„Der Qualifizierungsweg des Ausbilders war bisher eher ein Prozeß, der sich hauptsächlich mit den von ihm betreuten Auszubildenden befaßte und mit den Beziehungen zu ihnen. Die Beziehungen des Ausbilders zu sich selbst, wie er von außen wirkende Kräfte und Einflüsse beurteilt, seine eigenen Stärken und Schwächen erkennt und seine Persönlichkeit in seiner Tätigkeit einsetzt und weiterentwickelt, standen nicht im Vordergrund, bzw. wurden mehr am Rande abgehandelt. Die Selbststeuerung als Ausdruck der wachsenden Autonomie gibt ihm nun die Möglichkeit, über ein von ihm kontinuierlich zu entwickelndes Selbstkonzept - selbst als Potential, als Instanz der Verwirklichung und als Rolle - die vom Ordnungsgeber vorgegebene Ausbildungsordnung berufsspezifisch aber auch innovatorisch den Erfordernissen der Arbeitswelt anzupassen und in einem Ausbildungskonzept festzulegen.“¹¹

¹⁰ TIBB INFO PÄD 5, IFA-Institut für berufliche Aus- und Fortbildung gGmbH, Erlenweg 11, Bonn 3, 1. Auflage 1988

¹¹ Rost, H./Fischer, H.-P./Watz, R.: Eine neue Dimension der Ausbilderqualifikation, a.a.O., Seite 9

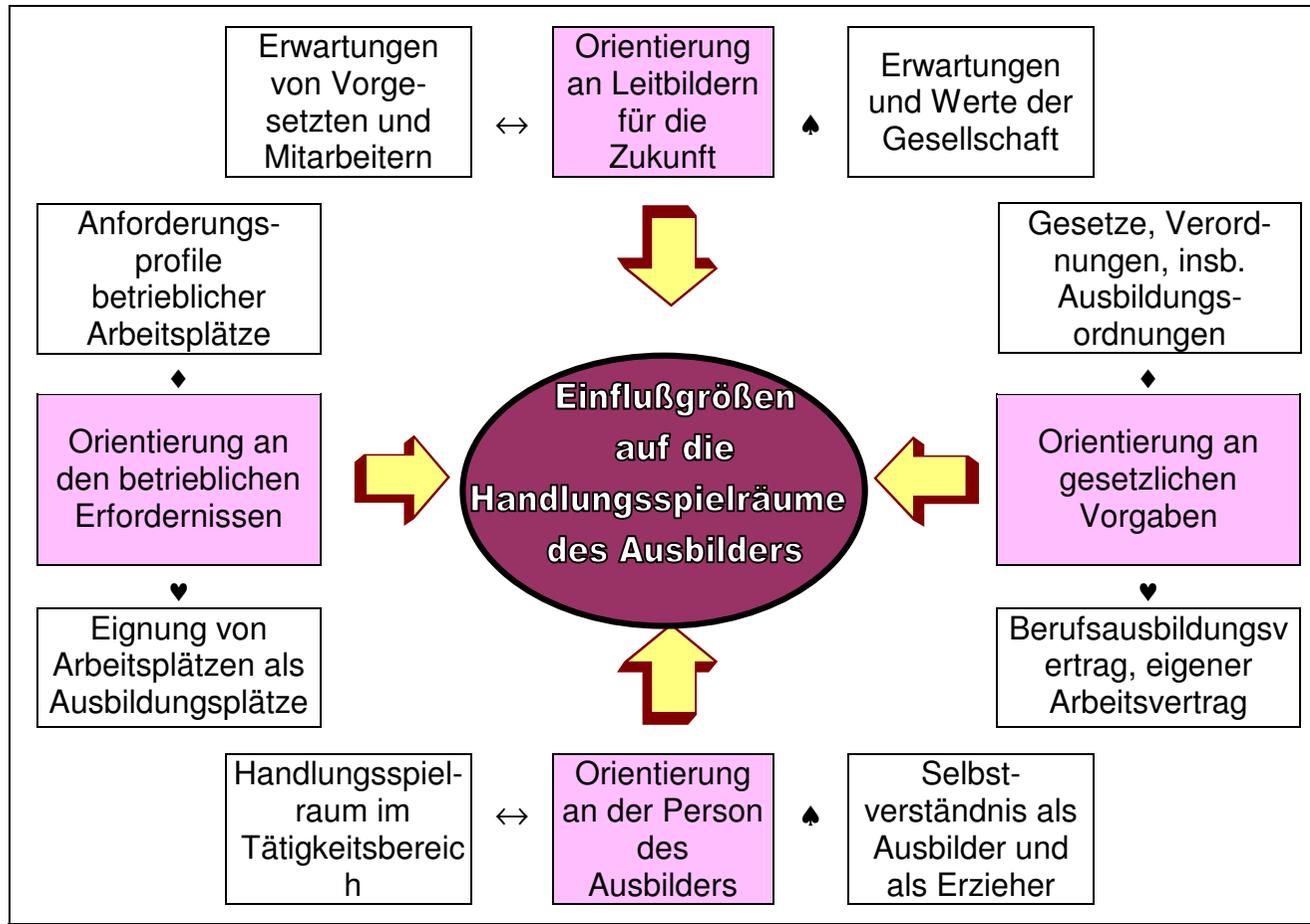


Abb.: Einflussgrößen auf den Handlungsspielraum des Ausbilders

Die Mitarbeiter am oben erwähnten Modellversuch sehen den Handlungsspielraum des Ausbilders durch fünf Entscheidungsbereiche gekennzeichnet:

- „Zeitliche Vorgaben für die Arbeitserledigung“
 - Inwieweit kann er den zeitlichen Spielraum nutzen?
 - In welchem Umfang kann er die zeitliche Vorgabe für die einzelnen Aufgaben und Arbeiten selbst bestimmen?

- *Dispositions-, Entscheidungsfreiheit und Kontrollspielraum*
 - *Wie hoch ist der Grad der Beteiligung:*
 - *an der Organisation?*
 - *am Ablauf der Arbeit?*
 - *bei der Beschaffung der Arbeitsmittel?*
 - *bei der Wahl oder Bestimmung des Arbeitsverfahrens?*
 - *Wie hoch ist der Grad der Selbstkontrolle?*
- *Einfluss auf die Kooperation - Kontaktspielraum*
 - *Wie hoch ist der Grad der Möglichkeit, mit anderen Kollegen bei der Arbeit fachlich in Kommunikation zu treten?*
- *Freiheit in der Vorgehensweise - Spielraum je Tätigkeit und Tätigkeitswert*
 - *Wie groß ist die Möglichkeit des Selbstentscheidens über die Vorgehensweise bei der Erledigung der Arbeit und Aufgaben?*
- *Einfluss auf die Arbeitszuteilung*
 - *Wie hoch ist der Grad der Einflussnahme auf die Arbeitszuteilung und Aufgabenverteilung?“¹²*

Das Berufsbildungsgesetz definiert den Ausbilder als denjenigen, der Auszubildende ausbildet und lässt damit - bewusst oder unbewusst - viele Deutungen zu. Die Berufs- bzw. Tätigkeitsbezeichnung „Ausbilder“ ist ein Oberbegriff für unterschiedliche Funktionen und Aufgaben. Eng verbunden mit dem Berufsfeld des Ausbilders sind

- seine organisatorische Einbindung in die betriebliche Hierarchie,
- sein berufliches Selbstverständnis und seine berufliche Selbstachtung,
- der Professionalisierungsgrad seiner Tätigkeit als Ausbilder.

Ein Ausbilder kann seine Ausbildungsaufgabe hauptamtlich oder nebenamtlich erledigen, im Betrieb oder in außerbetrieblichen bzw. überbetrieblichen Einrichtungen. In der betrieblichen Hierarchie kann er Ausbildungsbeauftragter und Ausbildungsleiter sein. Die Aufgaben von Ausbildern können sehr voneinander abweichen, je nach Branche, Betriebsgröße, Region und nicht zuletzt einzelbetrieblichen Bedingungen. Von Betrieb zu Betrieb, aber auch innerhalb eines Betriebes können sich die Aufgaben der Ausbilder deutlich unterscheiden, z. B. zwischen kaufmännischer und gewerblich-technischer Ausbildung. Die Mehrfachfunktion der Aufgaben kann befruchtend und anregend sein, aber auch Widersprüche zueinander bewirken. Vor allem bei Ausbildern, die neben der Ausbildung auch noch Steuerungsfunktionen in der Produktion oder im Dienstleistungsbereich des Unternehmens haben - und das ist der weitaus größere Anteil, etwa 90% der Ausbilder, kann daraus schnell ein offener Konflikt entstehen.

¹² a.a.O., Seite 15f

Der Ausbilder als Fachmann

Einen interessanten Hinweis auf die fachliche Qualifikation des Ausbilders lieferte die Bundesregierung 1970 mit ihrem „Aktionsprogramm Berufliche Bildung“. Sie stellt dort heraus, dass „der Ausbilder, aufbauend auf einer guten fachlichen Qualifikation, das didaktische und methodische Wissen erwirbt, um eine unter fachlichen und pädagogischen Gesichtspunkten optimale Berufsausbildung zu gewährleisten“. Damit waren die Grundlagen für die Ausbildereignungsverordnung¹³ gelegt, für die § 21 des BBiG die Ermächtigung enthielt (heute § 30 Abs (5) und die 1972 erlassen wurde. Darüber hinaus war eines der wichtigsten Ziele der Bildungsreformer aus den späten sechziger und frühen siebziger Jahren erreicht: die Pädagogisierung der Betriebe. Bis dahin konnte jeder für den Beruf ausbilden, den er selbst erlernt hatte. Didaktisch-methodische Kenntnisse mussten ebenso wenig nachgewiesen werden, wie erzieherische. Heute können wir festhalten, dass der Ausbilder nicht nur beruflich qualifiziert sein muss, sondern auch pädagogisch. Seine Qualifikation entspricht damit in der Struktur derjenigen der Berufsschullehrer, die ebenfalls doppelqualifiziert sein müssen. Dass die Ausbilderinnen und Ausbilder dennoch von einer „Professionalisierung“ noch weit entfernt sind, zeigt die Tatsache, dass sie kaum ein Wir-Gefühl und auch nur wenig berufliches Selbstwertgefühl entwickelt haben. Während die Berufsschullehrer in ihren Berufsverbänden einen sehr hohen Organisationsgrad vorweisen können, ist dieser bei den Verbindungen der Ausbilder noch sehr niedrig. Im Vergleich zu dem Einfluss der mitgliederstarken Lehrervertretungen (Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft, Bundesverband der Berufsschullehrer) ist der Bundesverband Deutscher Berufsausbilder bisher trotz erheblicher Anstrengung einzelner Funktionäre bisher in der Öffentlichkeit kaum hervorgetreten. 1989 hat dieser Verband in seinem Bemühen um ein Berufsbild einerseits und als Handreichung zur Herstellung von Stellenbeschreibungen für die Ausbilder in den Betrieben andererseits eine Übersicht über die Tätigkeitsmerkmale von Ausbilderinnen und Ausbilder herausgegeben, die hiermit auch vorgestellt sein soll:

¹³ Verordnung über die berufs- und arbeitspädagogische Eignung für die Berufsausbildung in der gewerblichen Wirtschaft (Ausbilder-Eignungsverordnung gewerbliche Wirtschaft) vom 20. April 1972 (BGBl. I S. 707, zuletzt geändert durch die 5. Verordnung zur Änderung der Ausbilder-Eignungsverordnung gewerbliche Wirtschaft vom 12. November 1991, (BGBl. I S. 2110)

Tätigkeitsmerkmale von Berufsausbildern als Hilfe zur Herstellung einer Stellenbeschreibung							
Grad der Selbständigkeit	Anteil der Gesamtaufgabe	Anteil der Gesamtarbeitszeit	Umfang der Tätigkeit	Zahl der gleichzeitig zu betreuenden Auszubildenden	Zuordnung zur Produktion	Art der Tätigkeit	Zuständigkeit
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
<p>1. Aufgrund eines Gesamtauftrages</p> <p>2. Aufgrund eines Einzelauftrages</p> <p>3. Aufgrund eines Teilauftrages</p>	<p>1. Bei Freistellung von anderen Aufgaben</p> <p>2. Neben anderen Aufgaben</p>	<p>Ständig</p> <p>Zeitweilig</p> <p>Gelegentlich</p> <p>Ausschließlich</p> <p>Nicht ausschließlich</p>	<p>Die gesamte Berufsausbildung in / mehreren Ausbildungsberufen / einem Berufsfeld</p> <p>Die gesamte Berufsausbildung in einem Ausbildungsberuf</p> <p>Mehrere in sich geschlossene Ausbildungsabschnitte eines Berufsfeldes / eines Ausbildungsberufes (mehrerer Ausbildungsberufe)</p> <p>Einen in sich geschlossenen Ausbildungsabschnitt eines Berufsfeldes / eines Ausbildungsberufes (mehrerer Ausbildungsberufe)</p> <p>Teile eines Ausbildungsabschnittes (einzelne Kenntnisse und/oder Fertigkeiten)</p>	<p>Mehrere Gruppen von Auszubildenden verschiedener Berufe</p> <p>Eine Gruppe von Auszubildenden mehrerer Berufe</p> <p>Mehrere Gruppen von Auszubildenden eines Berufes</p> <p>Mehrere Auszubildende eines Berufes</p> <p>Einen Auszubildenden</p>	<p>Produktionsabhängigkeit</p> <p>Produktionsunabhängigkeit</p>	<p>Leiten</p> <p>Planen</p> <p>Vorbereitung</p> <p>Durchführung</p> <p>Vermitteln</p> <p>Üben</p> <p>Nachbereiten</p> <p>Betreuen und beraten bei Erwerb von: Fertigkeiten und Kenntnissen</p>	<p>Dem Auszubildenden direkt unterstellt</p> <p>Dem Ausbildungsleiter unterstellt</p> <p>Dem Fachleiter Werkstattleiter unterstellt</p> <p>Einem anderen Berufsausbildenden unterstellt</p>

Abb.: Tätigkeitsmerkmale von Berufsausbildern ¹⁴

„Die Professionalisierung der Ausbildertätigkeit umfasst bei aller Vielfalt der Tätigkeiten drei Felder:

- Planung und Organisation betrieblicher Bildung,
- Entwicklung und Gestaltung betrieblicher Bildungsprozesse,
- Führung und Beratung in der betrieblichen Bildung.

Ausbilder müssen daher nicht nur über entsprechendes Fachwissen in diesen Feldern verfügen, es muss auch erwartet werden, dass sie in den für Betrieb und Gesellschaft zentralen Fragen der beruflichen Bildung kompetente Antworten geben können.“ ¹⁵

Ausbilderinnen und Ausbilder sind Fachkräfte für Ausbildung. Gemeinsam ist ihnen die Verantwortung für ein fachgerechtes und sinnvolles pädagogisches Heranführen der Auszubildenden an deren spätere Aufgaben im Beruf und in der Gesellschaft. Ein wichtiger Teilbereich dieser Gesamtverpflichtung ist die erzieherische Aufgabe, junge Menschen auf dem Weg von Schule und Elternhaus zum Arbeitsplatz und in die Berufs- und Arbeitswelt systematisch zu fördern, zu unterstützen und zu betreuen.

Schon vor Jahren hat das Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft in der Informationsbroschüre „Ausbildung der Ausbilder“ für die Ausbildung der Ausbilderinnen und Ausbilder sinngemäß drei Zielvorgaben gegeben, die auch heute noch beachtenswert sind:

- Die für den sachverständigen Umgang mit Auszubildenden erforderlichen Fähigkeiten und Fertigkeiten sind zu vermitteln und zu entwickeln, damit Ausbilderinnen und Ausbilder den Auszubildenden in der schwierigen Phase des Erwachsenwerdens beratend beistehen können.
- Den angehenden Ausbilderinnen und Ausbildern die notwendigen methodischen Kenntnisse und Fertigkeiten zu vermitteln, die für eine optimale Lehr- und Lerngestaltung erforderlich sind.
- Die Bereitschaft zum ständigen Weiterlernen ist zu wecken und zu fördern, damit die Ausbilder den wechselnden bipolaren Aufgaben (fachpraktischen und berufspädagogischen) jederzeit gewachsen sind.

Ausbilder wirken als Berater und Gestalter an der Nahtstelle von Ausbildung und praktischer beruflicher Tätigkeit. Sie legen die Grundlagen für eine lebenslange berufliche Orientierung des einzelnen Auszubildenden und sorgen dafür, dass unserem Gesellschafts- und Wirtschaftssystem der notwendige Nachwuchs zur Verfügung gestellt wird, der in der Lage ist, das Leistungsniveau einer hochtechnisierten Wettbewerbswirtschaft zu sichern und die freiheitlich-demokratische Gesellschaft zu erhalten und weiter zu entwickeln. Schließlich sind Leistungsfähigkeit und Leistungsbereitschaft unserer jungen Menschen die wichtigste Ressource, die wir in unserem Land haben.

Im Rahmen der ihnen übertragenen betrieblichen Aufgaben sind Ausbilderinnen und Ausbilder der Unternehmensleitung verantwortlich. Als „Funktionsträger mit besonderen Aufgaben“, die in Ausbildungsfragen auch weisungsberechtigt gegenüber

¹⁴ Quelle: Bundesverband Deutscher Berufsausbilder 1980. In: Wittwer, W.: Berufliche Bildung im Wandel. Konsequenzen für die betriebliche Ausbildung, Weinheim 1992, Seite 100

¹⁵ Cramer, G.: Das Berufsfeld des Ausbilders. In: Cramer/Schmidt/Wittwer (Hrsg.): Ausbilder-Handbuch, Köln 1994, 1. Erg.-Lfg. Oktober 1994, Kap. 4.2, Seite 7

höherstehenden Funktionsträgern der betrieblichen Hierarchie sind, bedürfen sie des besonderen Schutzes der Geschäftsleitung. Es wäre blauäugig, davon auszugehen, dass alle Funktionsträger des Betriebes die Bedeutung der Ausbildung ebenso zentral sehen, wie das in öffentlichen Erklärungen von Vorstandsmitgliedern und Funktionären der Wirtschaft und der Politik so gerne vorgetragen wird. Mancher Abteilungsleiter vertritt auch heute noch die Vorstellung der Zeit, als Auszubildende noch Lehrling hießen und nicht selten als Hilfskräfte angesehen wurden, ohne die bestimmte Arbeiten gar nicht hätten ausgeführt werden können. Schließlich darf nicht übersehen werden, dass der hauptamtliche, mit der Ausbildung der Auszubildenden beauftragte Ausbilder über grundlegende Kenntnisse des Berufsbildungs- und des Arbeitsrechtes souverän verfügen können muß. Mit Rechtsfragen wird er immer wieder konfrontiert. Seine Entscheidungen können Rechtsfolgen haben, selbst dann, wenn es zunächst nicht unbedingt danach aussieht.

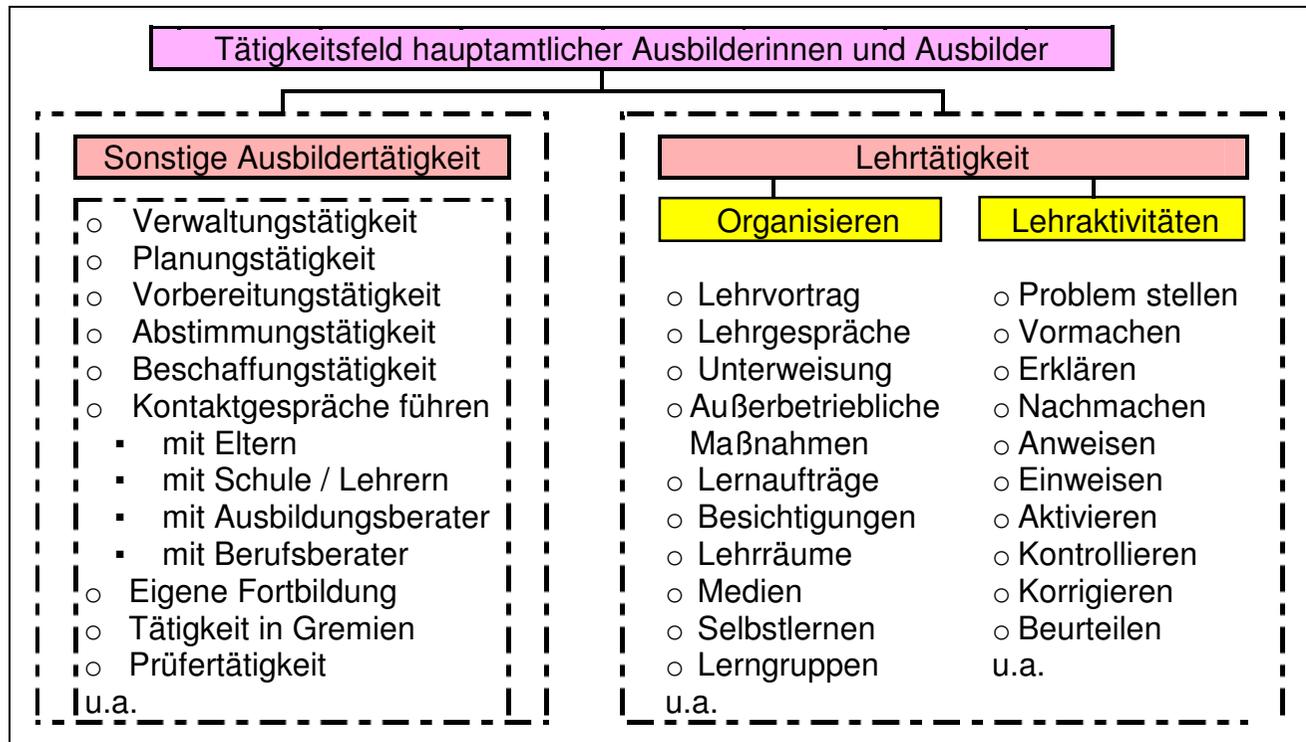


Abb.: Tätigkeitsfeld hauptamtlicher Ausbilderinnen und Ausbilder

Der Ausbilder als Anwalt und Interessenvertreter der Auszubildenden

Betriebe sind in erster Linie Orte wirtschaftlicher Leistungserstellung. Da wird produziert oder es werden Dienstleistungen erbracht - und das hoffentlich mit rechnerischen Erträgen. Ausbildung und Fortbildung sind dagegen subsidiäre (unterstützende) Aufgaben. Nicht alle Mitarbeiter des Betriebes sehen die Ausbildung mit positiver Akzeptanz. Selbst manche Vorgesetzten tun sich auch heute noch schwer, den Unterschied zwischen dem Lehrling von einst und dem Auszubildenden von heute zu respektieren. Das kann im Einzelfall dazu führen, dass Auszubildende verstärkt als Arbeitskraft im Betrieb eingesetzt werden und die Ausbildung eher vernachlässigt wird. In solchen Fällen wird erwartet, dass sich der Ausbilder deutlich auf die Seite der Auszubildenden stellt. Auszubildende sind nicht Hilfskräfte und auch nicht billige Aushilfen während personaler Engpässe.

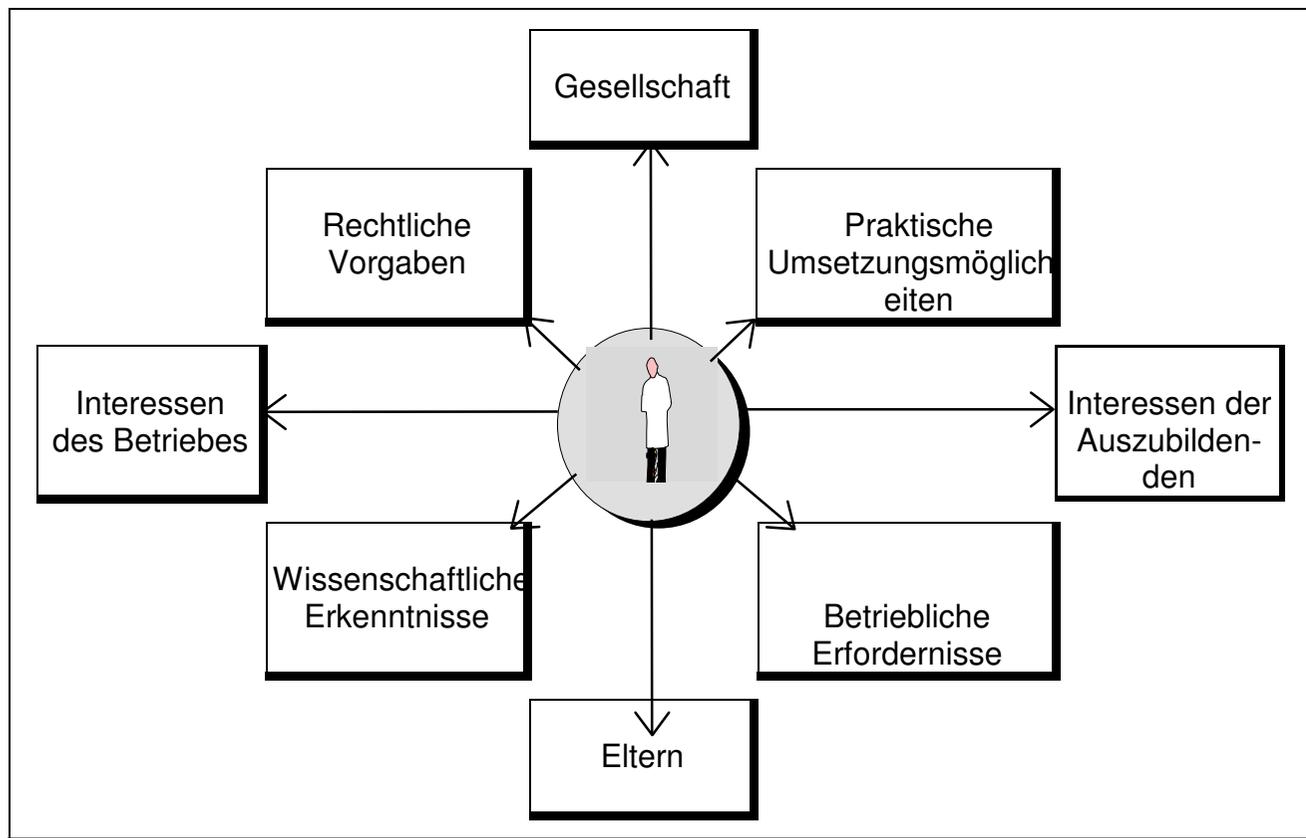


Abb.: Der Ausbilder im Spannungsfeld widersprüchlicher Anforderungen

Das BBiG (§ 14) bzw. das Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG) fordern die Schutzfunktion vom Ausbilder geradezu ein. Er muss dafür sorgen, dass die Auszubildenden nicht mit gefährlichen, ausbildungsfremden oder ihre körperlichen Kräfte übersteigenden Arbeiten beauftragt werden und dass sie sittlich und charakterlich nicht gefährdet werden. Die Ausbildungs- und Erziehungsaufgabe ist für den „beauftragten“ Ausbilder unabdingbare und oberste Verpflichtung. Deshalb heißt Ausbilder sein auch eher Berufung als Ernennung.

Andererseits ist der Ausbilder aber auch verpflichtet, dem Auszubildenden in dessen wohlverstandenen Interesse die erforderlichen Kenntnisse und Fertigkeiten und die notwendige Berufserfahrung zu vermitteln. Das erfordert gelegentlich auch, dass er sich gegenüber überzogenen Vorstellungen und Wünschen der Auszubildenden durchsetzt. Hier ist der Ausbilder auch als Vorgesetzter gefragt, der weisungsberechtigt ist und auch zur Verantwortung gezogen werden kann.

Die widersprüchlichen Erwartungen an den Ausbilder machen seine Arbeit nicht immer leicht. Nicht jeder Ausbilder kann mit diesen Konflikten fertig werden und mancher wählt den Weg des geringsten Widerstandes - und das heißt zu oft gegen die Interessen der Auszubildenden. Damit aber liefert er die Munition zur Kanonade gegen die Ausbildung im Betrieb, die von den Kritikern vor allem mit der Argumentation geführt wird, dass zwischen rationaler Produktion und qualifizierter Ausbildung ein prinzipieller Widerspruch bestünde, der nicht aufzuheben sei. Ausbildung im Betrieb werde deshalb zwangsläufig den Erfordernissen der betrieblichen Leistungserstellung untergeordnet und zur Nebensächlichkeit herabgestuft. Besonders hartnäckige Kritiker beharren auch heute noch gerne auf der Feststellung, Auszubildende seien in den Betrieben ständig der Gefahr ausgesetzt, als billige Arbeitskräfte mit Hilfstätigkeiten betraut zu werden. Davor könnten sie weder rechtliche Regelungen noch wohlmeinende Ausbilder bewahren. Das sei nun einmal der Grundwiderspruch von Produktion und Ausbildung.

*„Der Ausbilder steht aber auch deshalb im Spannungsfeld verschiedener Interessen, weil die betriebliche Ausbildung von den verschiedenen Gruppen mit den unterschiedlichsten Zielsetzungen immer wieder angegriffen wird. Der Betrieb soll mehr und mehr Jugendliche einstellen und dabei besser ausbilden, obwohl die Jugendlichen mit den benötigten Vorkenntnissen teilweise nicht zur Verfügung stehen. Der Ausbilder wird gleichzeitig durch ständig neue und teilweise unklare und sich widersprechende Vorschriften verunsichert, er erlebt bildungspolitische Auseinandersetzungen zwischen Bund und Ländern, zwischen den verschiedenen Gruppen und zwischen Wissenschaftlern und Praktikern. Er sieht, dass entscheidende Regelungen verschleppt werden und dass neue Vorschriften oder Pläne seine Arbeit nicht erleichtern, sondern erschweren, weil sie bürokratisch organisiert sind und keinen Bezug zur Praxis und zum betrieblichen Alltag haben. Ein verunsicherter Ausbilder ist jedoch nur selten ein guter Ausbilder.“*¹⁶

So gesehen hat die Tätigkeit des Ausbilders sogar eine bildungs- und gesellschaftspolitische Bedeutung, nämlich zu beweisen, dass betriebliche Ausbildung nicht unabänderlich den Gesetzen kurzfristiger wirtschaftlicher Gewinnorientierung unterworfen sein muss. Ausbilder stehen damit vor einem gesellschaftlich bedingten Aufgabendilemma: Sie müssen das überkommene Alte sichern und gleichzeitig das notwendige Neue vorbereiten und anstreben.

¹⁶ Schreiber, R.: Aus- und Weiterbildungs-Handbuch, Ludwigshafen a.Rh. 1992, Seite 276

Die rechtlichen Grundlagen für die Ausbildungertätigkeit

Der Auszubildende kann Auszubildende einstellen und selbst ausbilden, soweit er den jeweiligen Eignungsvorgaben gerecht wird. Er schließt mit dem Auszubildenden einen Berufsausbildungsvertrag mit gegenseitigen Rechten und Pflichten ab, für dessen Erfüllung er auch verantwortlich ist. Der Ausbilder bildet nur aus, er stellt nicht ein. Der Auszubildende ist dem Auszubildenden direkt verpflichtet und umgekehrt. Der Ausbilder ist Erfüllungsgehilfe des Auszubildenden, zu dem er in einem Dienstleistungsverhältnis steht. Zwischen dem Ausbilder und dem Auszubildenden besteht kein Vertragsverhältnis, also auch kein direkter Leistungsanspruch. Der Ausbilder ist aber nach § 6 BBiG vom Auszubildenden ausdrücklich mit der Ausbildung zu beauftragen. Mit der Annahme des Auftrages wird der Ausbilder seinem Auftraggeber gegenüber für die Erfüllung des Berufsausbildungsvertrages und der einschlägigen gesetzlichen Vorschriften verantwortlich, nicht gegenüber dem Auszubildenden.

Die Rechte der Auszubildenden ergeben sich aus den Pflichten der Auszubildenden, die dieser an den Ausbilder delegieren kann, aber nicht alle.

So wird

- die Pflicht, dem Auszubildenden eine angemessene Vergütung zahlen zu müssen, ebenso wenig an den Ausbilder zu delegieren sein wie
- die Pflicht, dem Auszubildenden einen bezahlten Erholungsurlaub zu gewähren,
- die notwendigen Ausbildungsmittel kostenlos zur Verfügung zu stellen und den Auszubildenden
- für den Besuch der Berufsschule, anderer außerbetrieblicher Ausbildungsmaßnahmen und der Prüfungen bzw. zur Prüfungsvorbereitung freizustellen.

Eine interessante Variante ergibt sich aus der Pflicht, dem Auszubildenden bei der Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses ein Zeugnis ausstellen zu müssen. Diese Pflicht ist nicht delegierbar, jedoch verlangt § 16 Abs (1) BBiG durchaus, dass der Ausbilder das Zeugnis mit unterschreibt, wenn der Auszubildende nicht selbst ausbildet.

Delegierbar auf den Ausbilder sind alle Aufgaben, die direkt mit der planvollen Vermittlung von Fertigkeiten und Kenntnissen verbunden sind, oder die dem Erziehungsauftrag gerecht werden. Hinzu kommen Aufgaben, die dem Schutz der Auszubildenden dienen.

Damit ergeben sich für die Ausbildungertätigkeit zwei rechtliche Grundlagen: gesetzliche Vorschriften und der Berufsausbildungsvertrag.

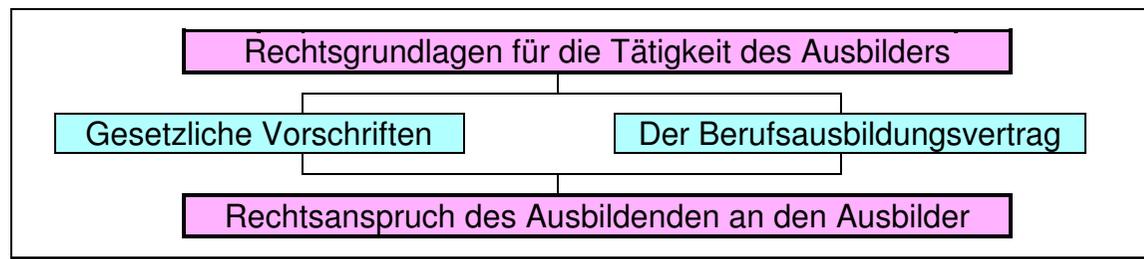


Abb.: Rechtsgrundlagen für die Tätigkeit des Ausbilders

Aus dem Berufsausbildungsvertrag ergeben sich eine Reihe von Pflichten für den Ausbilder als Erfüllungsgehilfe des Auszubildenden. Er muss

- dafür sorgen, dass dem Auszubildenden die Fertigkeiten und Kenntnisse vermittelt werden, die zum Erreichen des Ausbildungszieles erforderlich sind.
- sicherstellen, dass die Berufsausbildung in planmäßiger Form, sachlich und zeitlich so gegliedert durchgeführt wird, dass das Ausbildungsziel in der vorgegebenen Ausbildungszeit vollständig erreicht werden kann.
- den Auszubildenden zum Besuch der Berufsschule anhalten.
- den Auszubildenden zum Führen eines Berichtsheftes anhalten und dieses durchsehen.
- dafür sorgen, dass der Auszubildende charakterlich gefördert wird.
- darauf achten, dass der Auszubildende sittlich und körperlich nicht gefährdet wird.
- sich dafür einsetzen, dass dem Auszubildenden keine Aufgaben übertragen werden, die nicht der Ausbildung dienen.

Nach der Aufzählung so vieler Pflichten ist die Frage nach den Rechten des Ausbilders gegenüber dem Auszubildenden berechtigt. Diese ergeben sich aus den Pflichten des Auszubildenden einerseits und der Delegation von Ansprüchen des Auszubildenden an den Auszubildenden auf den Ausbilder, z. B. im Dienstleistungs- bzw. Arbeitsvertrag oder im Rahmen des allgemeinen Direktionsrechtes, das Arbeitgeber gegenüber ihren Arbeitnehmern haben. Zu den Pflichten des Auszubildenden bzw. des Ausbilders gehören komplementäre Pflichten der Auszubildenden und umgekehrt.

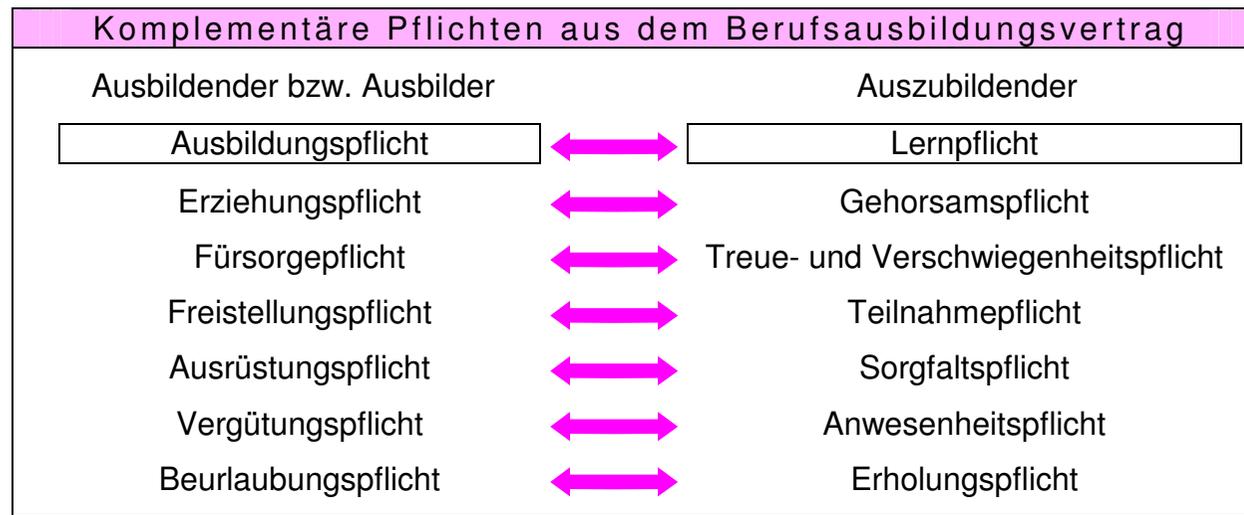


Abb.: Gegenseitige Verpflichtungen aus einem Berufsausbildungsvertrag

Aus der Übersicht wird eine Parallelität der Pflichten erkennbar. Die Pflicht zur ordnungs-gemäßen Ausbildung einerseits korrespondiert z. B. mit der Pflicht zum aufmerksamen Lernen andererseits. Von diesen Primärverpflichtungen können alle anderen Pflichten als Sekundärverpflichtungen abgeleitet werden.

Eignungsvorschriften für Ausbildende, Ausbilder und Auszubildende

Zur Sicherstellung einer qualifizierten und den Bestimmungen des Gesetzes entsprechenden Berufsausbildung enthält das BBiG eine Reihe von Eignungsvorschriften, insbesondere für Ausbildende, Ausbilder und Ausbildungsstätten.

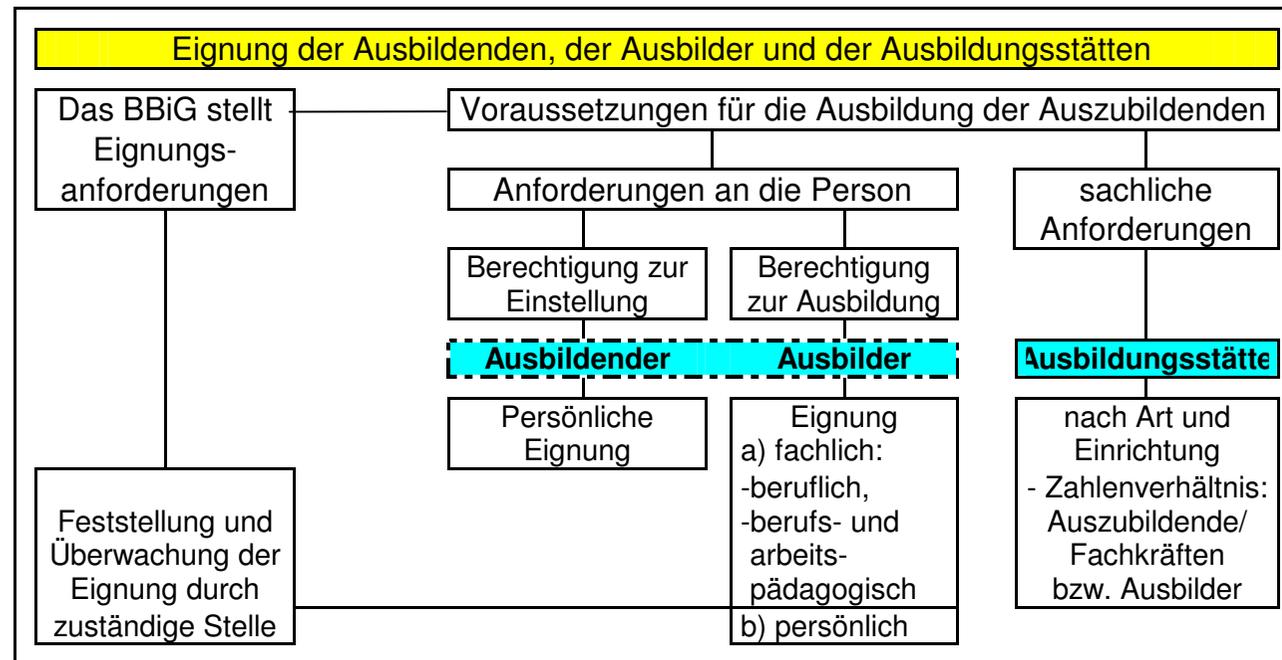


Abb.: Eignungsvorschriften des BBiG

Auf die speziellen Bedingungen der Eignung wird in dem Teil "Rechtsgrundlagen" eingegangen werden.

Das Personal in der Berufsausbildung

Nicht alle Mitarbeiter, die Aufgaben im Bereich der Ausbildung von Auszubildenden erfüllen, können als „beauftragt“ im Sinne des § 14 Abs. (2) BBiG angesehen werden. Deshalb müssen auch nicht alle Mitarbeiter, die an ihrem Arbeitsplatz den nach einem Durchlaufplan wechselnden Auszubildenden Teilfertigkeiten vermitteln oder z. B. mit einem Fachvortrag vor einer Gruppe von Auszubildenden ihr Spezialwissen weitergeben, persönlich und fachlich geeignet sein.

Siehe dazu Anlage 1

Die Zurückhaltung des BBiG zum Funktionsbild des Ausbilders ist sicher angesichts der vielfältigen Ausprägungen dieser Aufgabe in den Betrieben sowohl sinnvoll als auch gerechtfertigt.

Für die im Rahmen der Berufsbildung überbetrieblichen Funktionsträger hat sich in den letzten Jahren immer deutlicher die Sammelbezeichnung „Personal in der Berufsbildung“ durchgesetzt. Dazu gehören die Ausbildungsberater der zuständigen Stellen (Kammern), die Mitglieder der Prüfungsausschüsse, die Lehrer an den Berufsschulen und - wenn auch mit Einschränkungen - die Berufsberater der Arbeitsämter.

Möglichkeiten und Notwendigkeiten der Kooperation



Abb.: Außerbetriebliche Zusammenarbeit des Ausbilders

Im Zeitalter der „Hinwendung zum Kind und zum Jugendlichen“ einerseits und der Schulstressdebatte andererseits ist in der Bundesrepublik ein System von Beratungsstellen und -institutionen entwickelt worden, die Hilfesuchenden und Hilfsbedürftigen als Anlaufstellen dienen können. Ohne Anspruch auf Vollständigkeit erheben zu wollen, lässt sich das System für die hier zu diskutierenden Angelegenheiten wie folgt darstellen:

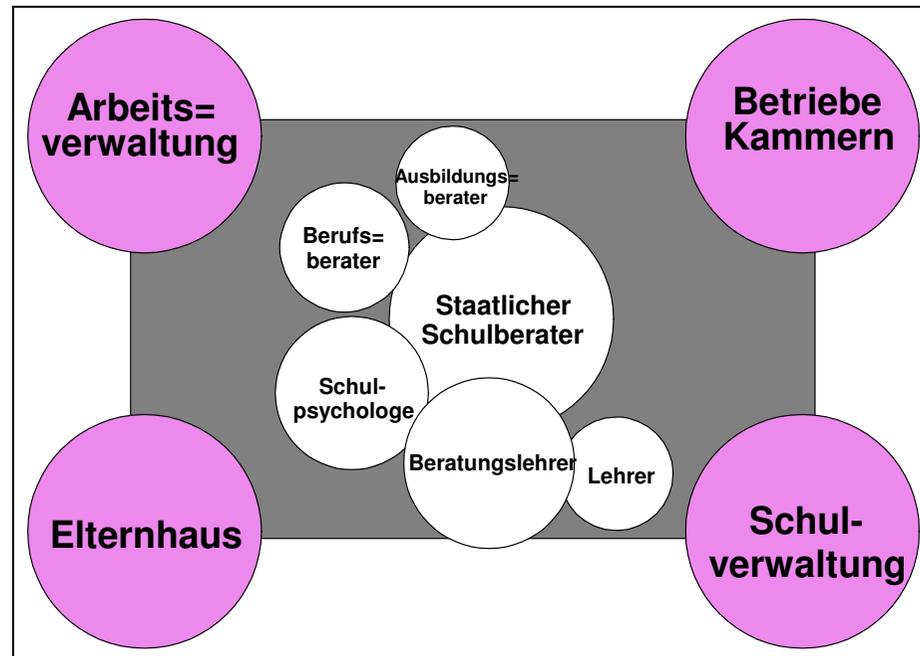


Abb.: System von Beratungsstellen

Zusammenarbeit mit Berufsberatern

Die Berufsberatung ist eine Einrichtung der Arbeitsämter, der örtlichen Organisationsform der Bundesanstalt für Arbeit (BA) Die Aufgaben der Bundesanstalt für Arbeit berühren vier Bereiche

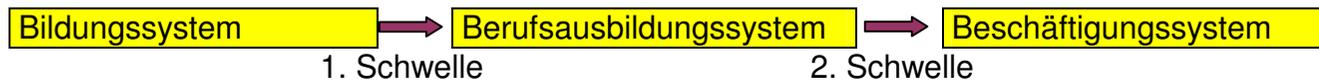
- die Berufsaufklärung, Berufsorientierung,
- die Berufsberatung,
- die Vermittlung beruflicher Ausbildungsstellen und
- die Förderung der beruflichen Bildung, soweit diese im SGB III übertragen wurde.



Abb. : Aufgaben der Berufsberatung

Auch die Forschungsergebnisse des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), der Forschungseinrichtung der BA, können für alle an der beruflichen Bildung Beteiligten nützliche Informationen enthalten.

Mit "Berufsberatung" ist nicht nur der Sammelbegriff für die erwähnten Teilaufgaben gefunden, sondern auch die Bezeichnung für die institutionelle Organisationseinheit bei der Bundesanstalt für Arbeit und den einzelnen Arbeitsämtern, in der personell und inhaltlich die Aufgaben der Berufsberatung zusammengefasst sind, damit auch die Unterstützung des Berufswahlprozesses und seiner Verwirklichung an der sogenannten 1. Schwelle auf dem Weg vom Bildungs- in das Beschäftigungssystem.



Mit ihren Erfahrungen und Erkenntnissen zu den Strukturen des beruflichen Ausbildungs-systems und seinen Verbindungen mit dem Beschäftigungssystem tragen die Berufs-berater dazu bei, dass

- Berufswähler ihre Chancen im Ausbildungs- und Beschäftigungssystem realistisch einschätzen und erfolgreich wahrnehmen können.
- Betriebe und andere Träger beruflicher Ausbildung die erforderlichen Nachwuchskräfte erhalten und ihre Einstellungsstrategien effizient gestalten können.
- Bildungsplaner, Politiker, Verbände, Organisationen und Institutionen ihre Planungen und organisatorische Maßnahmen auf der Grundlage durchschaubarer Verhältnisse im beruflichen Ausbildungssystem vornehmen können.

Vor allem für die Beschaffung und u. U. auch für die Vorauswahl geeigneter Auszubildender sind die Arbeitsämter ein nicht zu verachtender Partner der Betriebe. Die Berufsberatung ist das wichtigste Bindeglied zwischen Schule, Arbeitsmarkt und Wirtschaft. Sie hat eine doppelte Aufgabe zu erfüllen: Einerseits hilft sie den Betrieben bei der Beschaffung geeigneter Nachwuchskräfte, andererseits hilft sie den Jugendlichen, indem sie die Berufswahl durch allgemeine Aufklärung und individuelle Beratung vorbereitet. Wie kaum eine andere Stelle haben die Berufsberater einen umfassenden und differenzierten Überblick über den Ausbildungsmarkt, nicht nur über den regionalen. Die berufskundlichen Kenntnisse der Schulabgänger sind eher von Illusionen und unerfüllbaren Wünschen geprägt als von realistischen Vorstellungen. Durchschnittlich drei Viertel aller Ausbildungs-platzsuchenden wenden sich an die Berufsberatung. Diese verfügt nämlich nicht nur über längerfristige Prognosen zur Entwicklung des Arbeitskräftebedarfs, sondern auch über das Know-how und die technischen Voraussetzungen zu gezielten Tests für die besonderen Eignungen und Neigungen der Ausbildungsplatzsucher.

Die Berufsberatung versteht sich aber nicht nur als Partner der Berufswähler, sondern auch der Ausbildungsbetriebe, vor allem solcher, die Probleme bei der Gewinnung von Nachwuchs haben. Schließlich kann die Berufsberatung auch dem ausbildenden Betrieb helfen, an finanzielle Hilfen heranzukommen.

Zusammenarbeit mit dem Ausbildungsberater der zuständigen Stelle

In § 76 Abs (1) verpflichtet das BBiG die zuständigen Stellen,

- zur Überwachung der Durchführung der Berufsausbildungsvorbereitung, der Berufsausbildung und der beruflichen Umschulung
- zur Förderung der Berufsausbildung durch Beratung der Auszubildenden und der Auszubildenden.

Zu diesem Zweck ist die zuständige Stelle ausdrücklich verpflichtet, Ausbildungsberaterinnen bzw. Ausbildungsberater zu bestellen.

Die Möglichkeiten der juristischen Ausformung dieser Bestellung reicht von

- ehrenamtlicher Tätigkeit, die ohne festen Anstellungsvertrag regelmäßig oder von Fall zu Fall ausgeübt wird, über
- nebenberufliche Tätigkeit, die zwar im Anstellungsverhältnis erbracht wird, aber einer Hauptbeschäftigung untergeordnet ist, bis zu
- hauptamtlicher Tätigkeit in einem Angestelltenverhältnis zur zuständigen Stelle und ausschließlicher Beschäftigung als Ausbildungsbeauftragter.

Das Gesetz macht zur Art der Beschäftigung keinerlei Vorgabe.

Auch der Aufgabenkatalog für die Ausbildungsberater ist im Gesetz nicht präzise beschrieben. Er lässt sich aber aus Stellenbeschreibungen erschließen.

Der Ausbildungsberater erfüllt seine Aufgaben

durch

- + Besuche der Ausbildungsstätten im Rahmen regelmäßiger Überprüfungen,
- + Besuche der Ausbildungsstätte auf Wunsch eines Beteiligten,
- + Abhalten von Sprechstunden und Informationsveranstaltungen,
- + Teilnahme an schulischen Informationsveranstaltungen,
- + Gespräche mit Schulleitern und Lehrern berufsbildender Schulen,
- + Gespräche mit Vertretern überbetrieblicher Ausbildungsstätten,
- + Gespräche mit Berufsberatern des Arbeitsamtes.

Aufgabenkatalog für Ausbildungsberater der zuständigen Stelle

- Überwachung und Kontrolle der Durchführung der Berufsbildung, z. B.
 - der Berufsausbildungsverträge, die zur Eintragung in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse eingereicht wurden,
 - Einhaltung der jeweiligen Ausbildungsordnung und des betrieblichen Ausbildungsplanes,
 - Beachtung der einschlägigen Gesetze und sonstiger einschlägiger Vorschriften,
 z. B. +
 - + Verbot der Beschäftigung mit ausbildungsfremden Tätigkeiten,
 - + Freistellung zum Besuch der Berufsschule,
 - + kostenlose Bereitstellung von Ausbildungsmitteln,
 - + Erstellung von Ausbildungsnachweisen,
 - Erfüllung von Auflagen zur Behebung von Mängeln in der Ausbildung.

- Eignung der Ausbildungsstelle feststellen (§§ 22ff. BBiG) nach
 - Art und Einrichtung,
 - Zahl der Auszubildenden im Verhältnis zu den Fachkräften,
 - persönlicher Eignung des Ausbildenden und
 - persönlicher und fachlicher Eignung der Ausbilder.

- Beratung des Ausbildenden/der Ausbilder zur Durchführung der Berufsbildung, z. B.
 - Auswahl und Ausstattung von Ausbildungsplätzen,
 - pädagogische Grundsätze der Ausbildung,
 - Methoden des Lehrens und Unterweisens,
 - Erziehungsmittel und -methoden,
 - Verkürzung und Verlängerung der Ausbildungszeit,
 - Zusammenarbeit mit anderen Stellen, (Berufsschule, Arbeitsamt, Gewerbeaufsichtsamt u.a.),
 - Prüfungsangelegenheiten,
 - Fortbildungsmöglichkeiten.

- Beratung der Ausbildenden, der Ausbilder und der Auszubildenden über Pflichten und Rechte aus dem Berufsausbildungsvertrag, z. B.
 - Erstellung eines betrieblichen Ausbildungsplanes (sachliche und zeitliche Gliederung),
 - Qualifizierung und Bestellung von Ausbildern,
 - erforderliche außerbetriebliche und überbetriebliche Ausbildungsmaßnahmen
 - Verhalten bei Streitfällen aus einem bestehenden Ausbildungsverhältnis

Die Beratung durch den Ausbildungsberater ist wie die der Berufsberater kostenlos. Im Rahmen ihrer Tätigkeit haben Ausbildungsberater und Ausbildungsberaterinnen ihre Beraterfunktion sowohl im Interesse der Ausbildenden als auch der Auszubildenden zu verwirklichen.

„Ausbildenden, Umschulende und Anbieter von Maßnahmen der Berufsausbildung-vorbereitung sind auf Verlangen verpflichtet, die für die Überwachung notwendigen Auskünfte zu erteilen und Unterlagen vorzulegen sowie die Besichtigung der Ausbildungsstätte zu gestatten.“ (§ 78 Abs. (2))

Die Ergebnisse der Beratungen bzw. Überprüfungen werden als Aktennotizen bei der jeweiligen zuständigen Stelle abgelegt.

Zusammenarbeit mit der Berufsschule

Das duale System der Beruflichen Bildung macht die Zusammenarbeit von Ausbildern und Lehrern bzw. Schulleitern der Berufsschulen unerlässlich. In der Praxis zeigt sich jedoch genau diese Stelle als Schwachstelle. Zwar klärt das BBiG (§ 10 mit 14) ganz eindeutig, wer für die Berufsausbildung zuständig ist: der Ausbildende. Dieser kann sich etwa bei einer gerichtlichen Auseinandersetzung mit seinem Auszubildenden nicht auf die Pflichten der Berufsschulen berufen. Dennoch gehen nicht nur die Intentionen des BBiG davon aus, dass Kooperation und Kommunikation auf der operativen Ebene der Ausbildung gegenüber gesetzlicher Reglementierung den Vorzug haben sollte, auch die Praxis sieht das so. Gesetzliche Regelungen schaffen die Rahmenbedingungen, die von den Praktikern in Betrieb und Schule mit Leben erfüllt werden müssen. Der Ruf nach dem Gesetzgeber löst die anstehenden Probleme nicht. Die kritischen Bereiche der Koordination zwischen Betrieb und Schule bestehen

- in der unzureichenden inhaltlichen Abstimmung (Akzentsetzung bis Widersprüche),
- in der zeitlichen Anordnung der Lerninhalte (Schule = Inhaltssystematik, Betrieb- Ablaufsystematik, Wiederholungen),
- in der methodischen Gestaltung (Schule nach Fächern gegliedert und sprachbetont, hermeneutisch; Betrieb ganzheitlich und handlungsbetont).

Die unterschiedliche Ausbildung von Berufsschullehrern einerseits und Ausbildern andererseits verringert die Tendenz zur Distanzierung wohl kaum. Dennoch, so trostlos wie das Bild von der Kooperation zwischen Betrieb und Berufsschule auch aussehen mag, der Ausbildungserfolg wird davon kaum berührt. Bei aufmerksamer Betrachtung läßt sich zumindest erkennen, dass sich hinter den Schwächen sogar lernpsychologische Stärken verbergen können:

So kann eine Betrachtung der Lerninhalte aus unterschiedlichen Gesichtswinkeln das Verständnis bei den Lernenden eher fördern. Widersprüche darf es jedoch nicht geben.

Zeitliche Verschiebungen können zu nützlichen Wiederholungen (nicht Aufwärmen) führen und damit der Erfolgssicherung dienen.

Unterschiedliche methodische Ansätze (Methodenvielfalt) fördern die Fähigkeit zum Selbstlernen.

Eine derartige Umkehrung von Schwächen zu Stärken erfordert aber gründliche Kommunikation der Lehrenden. Zum quasi-informellen Informationsaustausch bieten sich an:

- die Lektüre der Berichtshefte bzw. Ausbildungsnachweise,
- Gesprächs- und Arbeitskreise, z. B. Berufsschulbeiräte oder „Arbeitskreis Schule - Wirtschaft“,
- Mitgliedschaft in Prüfungsausschüssen,
- Gemeinsame Veranstaltungen, z. B. zur Berufsfindung,
- Feiern, z. B. Jubiläen oder Übergabe der Abschlußzeugnisse,
- Betriebsbesichtigungen, Betriebserkundungen und Lehrerpraktika in den Betrieben,

○ Fortbildungsveranstaltungen.

Lehrpersonen	Vorbildung	Vorbereitung	Stellung	Tätigkeit
Berufsschullehrer	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Hochschulreife ▪ Uni-Studium ▪ Diplom oder ▪ 1. Staatsexamen 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Referendarzeit (18 – 36 Monate) ▪ 2. Staatsexamen 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Beamter oder Angestellter im höheren Dienst bei öffentlichen Trägern 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Lehrer für Fachtheorie und ▪ allgemeinbildende Fächer
Fachlehrer	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mittlerer Abschluss ▪ Meisterprüfung bzw. ▪ Technikerabschluss ▪ Berufserfahrung 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Staatlicher Vorbereitungsdienst und ▪ Prüfung 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Beamter oder Angestellter im gehobenen Dienst bei öffentlichen Schulträgern 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Lehrer für fachpraktischen Unterricht und Unterweisung in Schulwerkstätten
Ausbilder	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sehr unterschiedlich, von Uni- bis Facharbeiterabschluss ▪ Berufserfahrung 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Erwerb berufs- und arbeitspädagogischer Kenntnisse ▪ Nachweis dieser Kenntnisse gemäß AEiVo 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Unternehmer, Ausbildungsleiter, Abteilungsleiter, Meister ▪ "Eignung" nach BBiG erforderlich 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Organisiert und kontrolliert Ausbildung im Betrieb ▪ Unterweist praktisch am Arbeitsplatz und in besonderen Lehrwerkstätten
Ausbildungshelfer	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Abschluss in einem einschlägigen anerkannten Ausbildungsberuf ▪ Berufserfahrung 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ I. d. R. Erwerb methodischer Kenntnisse im Rahmen beruflicher Weiterbildung 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Facharbeiter oder ▪ Sachbearbeiter für die kfm. Ausbildung ▪ "Eignung" nach BBiG nicht erforderlich 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Unterweist nach Vorgaben des Ausbilders praktisch am Arbeitsplatz

Abb.: Bedingungen des Lehrpersonals in der beruflichen Bildung

Kooperation des Ausbildungs- und Lehrpersonals wird gern als eine Möglichkeit gesehen, die sich ändernden Qualifikationsprofile der Ausbildungsberufe besser umsetzen zu können, vor allem, wenn durch die Veränderungen Irritationen entstehen oder das spezielle Verhältnis der beiden Institutionen zueinander berührt wird. *"Soll jedoch Kooperation mehr sein als nur 'Feuerwehr', dann muß*

*darüber nachgedacht werden, wie man in Kontinuität zusammenarbeitet, die Anlässe bzw. Notwendigkeiten für eine sinnvolle Kooperation selbst bestimmt und nicht nur reaktiv handelt."*¹⁷

Solche Anlässe erfordern Eigenengagement, berufliches Interesse auf beiden Seiten und vor allem ausreichendes Wissen um die jeweiligen Werdegänge und Arbeitsbedingungen, Reglementierungen wären hier wenig hilfreich.

	Hauptamtliche Ausbilder	Lebenberuflich Ausbilder	Erwerbstätige insgesamt
Allgemeinbildender Schulabschluß:			
Hauptschule	39	54	63
Mittlerer Abschluß	21	30	19
FHS-Reife, Abitur	36	15	12
Kein Abschluß, keine Angaben	4	1	6
Abgeschlossene Lehre:			
Insgesamt	71	82	67
Davon: eine Lehre	68	78	65
Mehrere Lehren	3	4	2
Keine Lehre	29	18	33
Schulische Berufsausbildung:			
Einjährige Berufsfachschule	3	3	3
Mehrjährige Berufsfachschule	19	14	11
Schule für Berufe des Gesundheitswesens	1	3	1
Beamtenausbildung	6	6	3
Andere Fachschulen	6	5	3
Fachhochschule	11	5	3
Hochschule/Universität	25	8	7
Meisterausbildung	32	11	4
Technikerausbildung	5	3	2
Weiterbildungsaktivitäten (1980-1985/86)	45	41	23
Weiterbildungsbedarf	61	60	45

Abb.: Bildungsprofil der Ausbilder in Prozent¹⁸

¹⁷ Pätzold, G.: Kooperation des Lehr- und Ausbildungspersonals in der beruflichen Bildung – Berufspädagogische Begründung, Bilanz, Perspektiven. In: Pätzold G., Walden G. (Hrsg.): Lernorte im dualen System der Berufsbildung. Berichte zur beruflichen Bildung, Band 177, Bielefeld 1995, Seite 143

Bei haupt- und nebenberuflichen Ausbildern ist der Anteil an höher Qualifizierten deutlich größer als bei den Erwerbstätigen insgesamt. Offensichtlich sind bei der Ausbildung auch zu einem hohen Anteil Personen in Leitungs- bzw. Vorgesetztenfunktionen beteiligt. 59% der nebenberuflichen und sogar 85% der hauptamtlichen Ausbilder geben an, eine Vorgesetztenfunktion auszuüben. Unter den Erwerbstätigen insgesamt macht diese Gruppe nur 27% aus. Insgesamt haben die Ausbilder nicht nur im Schnitt eine bessere Ausbildung als die Erwerbstätigen insgesamt, sie erweisen sich auch als deutlich aktiver in der Weiterbildung. Es handelt sich bei den Ausbildern um eine besonders bildungsaktive Personengruppe. Die Unterschiede zu anderen Gruppen sind im wesentlichen durch die Statusstruktur der Ausbilder begründet. Hoch Qualifizierte bilden sich eben häufiger weiter als Unqualifizierte.

Der Professionalisierungsgrad ist zweifelsohne bei den Berufsschullehrern größer als bei den betrieblichen Ausbildungspersonen. Die Professionalisierung der Ausbilderinnen und Ausbilder erfordert einerseits eine gründliche Aus- und Fortbildung, andererseits aber auch eine entsprechende Eingliederung in die betriebliche Hierarchie. Bei aller Vielfalt der Tätigkeiten umfasst die Professionalisierung der Ausbildertätigkeit mindestens die drei Felder:

- Planung und Organisation betrieblicher Bildung,
- Entwicklung und Gestaltung betrieblicher Bildungsprozesse,
- Führung und Beratung in der betrieblichen Bildung.

Die angestrebte Professionalisierung wird aber konsequent mit dem Betriebsgeschehen verbunden erfolgen müssen. Als Funktionsfeld im betrieblichen Geschehen ist betriebliche Bildung immer bipolar ebenso der Wirtschaftlichkeit wie dem pädagogischen Auftrag verpflichtet.

Unterschiedliche Häufigkeit der Kontakte zwischen Betrieb und Schule kann auf folgende Gründe zurückgeführt werden:¹⁹

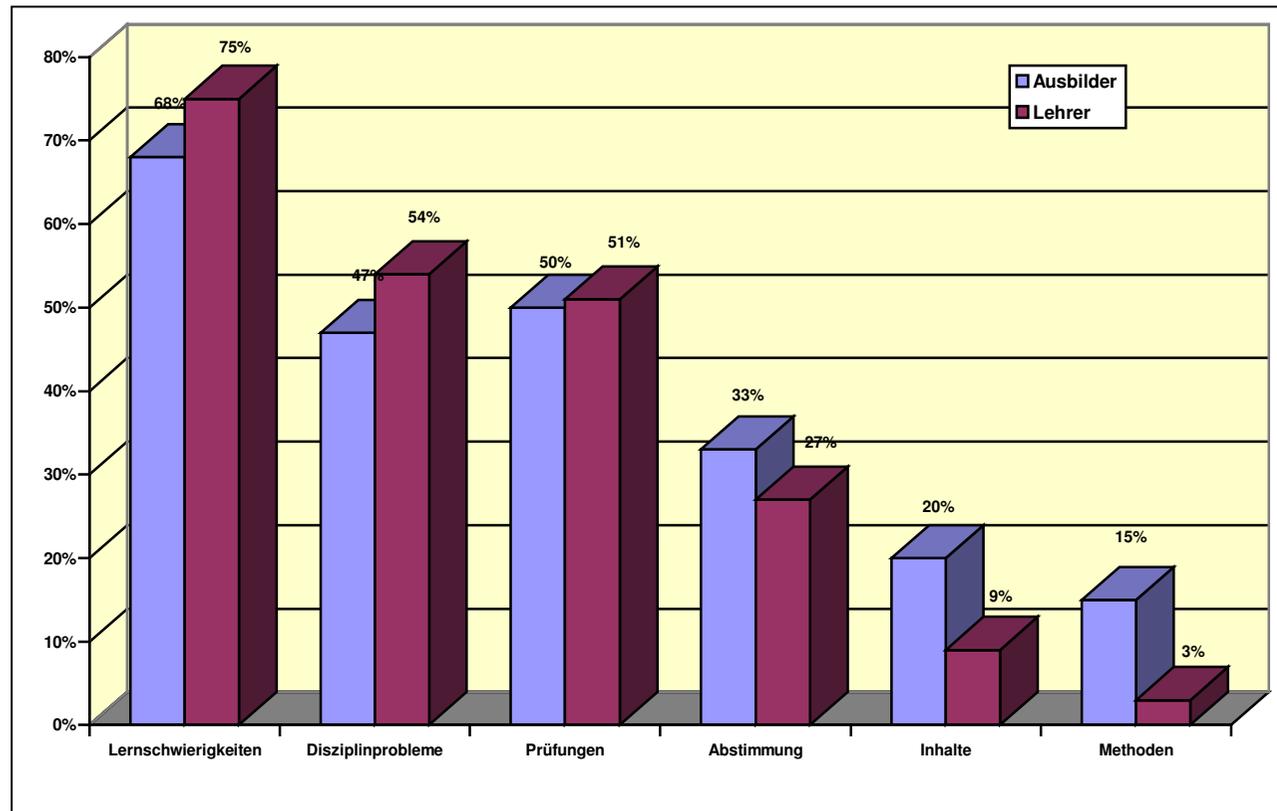
- Ausbilder aus größeren Betrieben haben häufiger Kontakt zur Berufsschule als solche aus kleineren Betrieben.
- In vielen Kleinbetrieben des Handwerks und des Handels wird die Ausbildung der Auszubildenden ohne jeden Kontakt zur Berufsschule durchgeführt.
- Die Qualität der Ausbildungsgestaltung in den Betrieben übt einen starken Einfluß auf die Häufigkeit der Kontakte zur Berufsschule aus.
- Die Kontakte zwischen Betrieb und Berufsschule sind in den einzelnen Ausbildungsberufen sehr unterschiedlich ausgeprägt. In den neugeordneten industriellen Berufen sind sie besonders zahlreich.
- Die zeitliche Belastung im Beruf wird von dem Ausbildungs- und Lehrpersonal besonders häufig als ein Hemmnis für die Kooperation genannt.

¹⁸ Jansen, R.: Grundinformationen zum Ausbildungspersonal. Ergebnisse einer repräsentativen Erwerbstätigenbefragung.
In: BWP 4/89, Seite 14

¹⁹ Autsch, B. u.a.: Gestaltungsmerkmale der Kooperation von Betrieben, Berufsschulen und überbetrieblichen Berufsbildungsstätten.
In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis , Heft 2 1993, Seite 35f

Aus einer geringen Kontakthäufigkeit zwischen Betrieb und Schule darf aber nicht auf fehlendes Interesse seitens der Betriebe an der Berufsschule geschlossen werden. Sie sind eher Zeichen für "stillschweigendes Verständnis" für einander und Routine in der Arbeitsteilung.

Die unterschiedlichen Bildungswege und der damit verbundene Status von Berufsschullehrern und betrieblichen Ausbildern sind nicht unbedingt dazu angetan, die Kooperation zwischen den Bildungspartnern zu fördern. Dagegen zwingen die sich ergänzenden Aufgaben und die notwendige Mitarbeit in Gremien die beiden Personengruppen fast zwangsläufig zur Zusammenarbeit.



Die quantitativen Aussagen über die Kooperationshäufigkeit müssen auf ihre qualitativen Ausprägungen hin untersucht und reflektiert werden. Erst dann ergibt sich die Frage, welche Zielsetzung mit dem jeweiligen Kontakt verbunden wird.

Abb.: Kontaktanlässe in Prozent²⁰

²⁰ ebenda, Seite 8

Nicht zuletzt wird die Kooperation und der Gedankenaustausch dadurch gefördert, dass Ausbilder und Lehrer in Lehrveranstaltungen der beruflichen Weiterbildung nebeneinander unterrichten.

*"Ausbilder und Berufsschullehrer müssen sich einander ergänzen. Die Arbeit für das gemeinsame Ziel der Entwicklung einer beruflichen Handlungskompetenz erfordert gegenseitige Information, gemeinsame Planung, Abstimmung und Zusammenwirken. Insbesondere der laufende Informationsaustausch ist für die Überwindung von Lernschwierigkeiten und bei der gezielten Förderung der Auszubildenden unerlässlich."*²¹

Mitwirkung in überbetrieblichen Gremien

Die Mitwirkung in betriebsübergreifenden Gremien wird von hauptamtlichen Ausbildern in der Regel angestrebt. Man findet sie deshalb auch in Ausbilderarbeitskreisen der Kammern bis hin zu Gremien der Dachverbände, z. B. des DIHT. Der angestrebte Ausbildungserfolg lässt es wohl für die meisten Ausbilder geraten sein, sich mindestens in einem einschlägigen Prüfungsausschuss zu betätigen, vielleicht sogar in mehreren.

Weil sich die Abschlussprüfung nicht an der zurückliegenden Ausbildung, sondern an den Anforderungen einer beruflichen Tätigkeit orientiert, verlangt das BBiG *„Die Mitglieder müssen für die Prüfungsgebiete sachkundig und für die Mitwirkung im Prüfungswesen geeignet sein“*.²² Die Mitgliedschaft in einem Prüfungsausschuss ist demnach nicht an die Ausbildereignung und auch nicht an eine Ausbildertätigkeit gebunden. Obwohl das BBiG sie nicht zwingend vorgibt, besteht zwischen der Funktion als Ausbilder und der Tätigkeit als Prüfer in der Praxis jedoch eine enge Beziehung.

Wie immer die Motivation des einzelnen für die Mitwirkung bei Abschlussprüfungen auch sein mag, das Ausmaß der ehrenamtlichen Tätigkeit als Prüfer in der beruflichen Bildung ist beeindruckend.

1992 hatten allein die 83 Industrie- und Handelskammern in der Bundesrepublik rund 25.300 Prüfungsausschüsse für Abschlussprüfungen gebildet, in denen etwa 134.000 Mitglieder tätig waren.²³

Nicht selten ist die Basisarbeit der Prüfungsausschüsse mit daraus resultierenden Prüfungsberichten eine reiche Quelle für die Ausbildungsberater, für die Aufgabensteller und sogar für die bildungspolitische Arbeit der zuständigen Stellen und ihrer Dachverbände.

Motivierung und Vorbereitung betrieblicher Fachkräfte für den Umgang bzw. die Zusammenarbeit mit Auszubildenden

Die Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf ist für viele junge Menschen

- nach Familie und Schule der Einstieg in den dritten Lebens- und Sozialisationsbereich,
- Beginn des Erwachsenenlebens mit Selbststeuerung und Selbstverantwortung.

²¹ ebenda, Seite 22

²² § 37 Abs. 1 Satz 2 BBiG

²³ IHK-Weiterbildungs-GmbH des DIHT (Hrsg.): Raddatz, R.: Ausbildung der Ausbilder : Grundfragen der Berufsbildung. (IHK Weiterbildung) Bielefeld 1993, Seite 7

- der Weg zu einer qualifizierten Berufsausübung und Bewährung im Arbeitsleben,
- Grundlage für eine lebenslange Existenzsicherung und Lebensgestaltung,

Eine Ausbildung, die sich an den Zielen des Unternehmens und an den Bedürfnissen der Auszubildenden orientiert, kann und darf nicht Dilettanten oder gar Scharlatanen überlassen werden, auch nicht dort, wo sie real erfolgt, nämlich am Arbeitsplatz.

Selbstverständlich muss von einem Ausbilder, aber mehr noch von einem Ausbildungs-beauftragten und einem Ausbildungshelfer unangreifbare Fachkompetenz gefordert werden. Während es bei hauptamtlich mit Ausbildungsaufgaben beschäftigten Mitarbeitern wegen der Distanz zwischen Ausbildung und Arbeit hier und da zu fachlichen Defiziten kommen mag, ist höchste fachliche Qualifikation bei den Ausbildungshelfern unverzichtbar. Sie allein genügt jedoch nicht. Gerade weil die Ausbildung aus vielen ständig wechselnden und unterschiedlichen Situationen besteht, muss sie mit pädagogischem Sachverstand und großer Aufmerksamkeit und Hingabe vollzogen werden. Die weit verbreitete Zuversicht, dass es völlig ausreicht, wenn die unterweisenden Mitarbeiter an den Arbeitsplätzen sich als fachlich hochqualifiziert bewährt hätten und eine „natürliche pädagogische Begabung“ mitbrächten, ist durch nichts zu rechtfertigen. Deshalb sollten die mit Ausbildungsarbeiten in den Abteilungen betrauten Mitarbeiter nicht nur sorgfältig ausgesucht, sondern auch hinreichend auf diesen Teil ihrer beruflichen Tätigkeit vorbereitet werden.

Merkmale zur Auswahl von Ausbildungshelfern	
Persönliche Eigenschaften und Einstellungen:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Physische und psychische Gesundheit 2. Positive Grundhaltung, -einstellung zur Jugend 3. Persönliches Engagement 4. Offenheit 5. Handlungsorientierung 6. Intuition 7. Einfühlungsvermögen
Berufliches Können:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Vertrauen erzeugen können 2. Integrationsfähigkeit 3. Konfrontationsfähigkeit 4. Prozesskompetenz 5. Strategische Kompetenz
Fachliches Wissen:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Berufliches Fachwissen

<ul style="list-style-type: none"> 2. Fachübergreifendes Wissen 3. Gruppenpsychologisches Wissen 4. Organisationswissen
<p>Praktische Erfahrungen:</p> <ul style="list-style-type: none"> 1. Erfahrungen mit sich selbst (Ichkompetenz) 2. Erfahrungen mit anderen Menschen 3. Erfahrungen mit Gruppen 4. Erfahrungen mit dem gesellschaftlichen Umfeld
<p>Methodenkenntnis:</p> <ul style="list-style-type: none"> 1. Lehrmethoden 2. Lehrmedien 3. Rhetorik 4. Moderation 5. Systematik

Abb. : Übersicht zu Merkmalen zur Auswahl von Ausbildungshelfern

Für die Auswahl geeigneter Mitarbeiter bieten sich folgende Methoden an:

- Assessment-Center-Verfahren,
- Probeseminare,
- Fragebogenanalyse,
- Vorgesetztenbefragung,
- (Teilnehmende) Beobachtungen,
- Einsatz externer Experten.

Der damalige Generalsekretär des Bundesinstitutes für Berufsbildung, Hermann Schmidt, ging 1989 davon aus, dass von den etwa 4 Millionen Beschäftigten, die damals mit Ausbildungsaufgaben betraut waren, der weitaus überwiegende Teil diese Aufgabe zusätzlich

zur eigentlichen Arbeit als Sachbearbeiter oder Facharbeiter wahrgenommen hat. Die Zahl der hauptberuflich tätigen Ausbilder schätzte er auf nur circa 70.000.²⁴

Wenn die Ausbildung von Auszubildenden in den Betrieben der Bundesrepublik Deutschland in der Hauptsache von nebenberuflichen Ausbildern getragen wird, dann muss diesen durch die Führungsebenen der Unternehmen auch die zur Motivation notwendige Anerkennung entgegen gebracht werden. Als Motivationsanreize könnten eingesetzt werden:

- ein ausreichendes Zeitdeputat in der Stellenbeschreibung,
- Anerkennung der nebenberuflichen Ausbildungsarbeit als wichtiges Kriterium bei der Leistungsbeurteilung,
- Kompensation dieser Arbeitsleistung durch immaterielle Zuwendungen, Incentivs,
- weitgehende Mitarbeit an der Zielerarbeitung und der Durchlaufplanung,
- fachliche und vor allem pädagogische Weiterbildung.

Für die Vorbereitung auf eine Tätigkeit als Ausbildungshelfer ist es nicht erforderlich, die gesamte Palette der berufs- und arbeitspädagogischen Kenntnisse einer Ausbildereignungsprüfung nachzuweisen. Ausreichend wäre die Vermittlung von Kenntnissen und Fertigkeiten in den Fragekomplexen:

- Wie lernen Jugendliche und junge Erwachsene?
- Welche Lehrmethoden kann ich an meinem Arbeitsplatz erfolgversprechend einsetzen?
- Welche Medien kann ich dabei jeweils sinnvoll einsetzen?
- Wie kann ich den Erfolg meines Lehrhandelns sichern und kontrollieren?

Für den Ausbildungsbetrieb ergibt sich daraus eine Aufgabe zur Personalentwicklung: Mitarbeiter müssen für den Teil ihrer Tätigkeit, der sie mit Ausbildung von Auszubildenden beschäftigt, qualifiziert werden. Ihre Fachkompetenz muss durch Sozial- und Methodenkompetenz erweitert werden. Diese Qualifizierung sollte sich an folgenden Aufgaben und Zielen orientieren:

- Sie soll auf Lehren und Lernen am Arbeitsplatz ausgerichtet sein.
- Sie soll konsequent handlungs- und praxisorientiert sein.
- Sie soll den Aspekt der Erziehung (Wertebildung) mit einbeziehen.
- Sie soll ein zeit- und zielgemäßes Verständnis für junge Menschen bewirken.
- Sie soll befähigen, die Ausbildung vor Ort selbstverantwortlich zu planen, durchzuführen und zu überwachen (Konzeptkompetenz).

„Nach einer Befragung des Bundesinstituts für Berufsbildung unter 250 Unternehmen der Metall- und Elektrobranche halten 65 Prozent der Ausbildungsbetriebe spezielle berufspädagogische Qualifizierungsmaßnahmen für hauptberufliche Ausbilder erforderlich. Gut 51 Prozent der Betriebe haben inzwischen solche Maßnahmen eingeleitet.

Etwas anders sieht die Weiterbildung bei nebenberuflichen Ausbildern aus. Zwar halten 60 Prozent der Betriebe auch für diesen Personenkreis Weiterbildung für nötig, aber nur 32 Prozent haben entsprechende Maßnahmen auf den Weg gebracht.“²⁵

²⁴ Schmidt, Hermann: >>Die Ausbilder müssen es schließlich machen!<<. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis. 18. Jg., Heft 1 (1989), Seite 1

²⁵ Wittwer, W.: Berufliche Bildung im Wandel. Konsequenzen für die betriebliche Ausbildung. Weinheim und Basel 1992, Seite 99 und 101

Darüber hinaus sollte sichergestellt werden, dass die Ausbildungshelfer bei der Erstellung der betrieblichen Durchlaufpläne und - soweit sie einzeln betroffen sind - an den Zuordnungen von Lernzielen und Lerninhalten zu den Lernorten beteiligt werden. So kann gewährleistet werden, dass die Ausbildungshelfer die Anliegen und die Zielsetzungen der Ausbildungsmaßnahmen verstehen und akzeptieren. Was jedoch die Wahl der Lehrmethoden und der Medien angeht, so sollte der Ausbildungshelfer im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten seine eigenen Vorstellungen weitgehend verwirklichen können.

Die Bewährung von Ausbildungshelfern in der konkreten Ausbildungssituation hängt jedoch nicht nur vom ihrem präzisen Umgang mit berufsspezifischen Werkzeugen und von ihren qualitätsorientierten Arbeitsweisen ab, sondern auch von ihren individuellen Werten und Grundhaltungen und dem sich daraus ergebenden Vorbild für die Auszubildenden. Über die normativen Grundhaltungen und Wertemuster aller an der Ausbildung Beteiligten sollte Klarheit bestehen und Konsens angestrebt werden. Auszubildende, die sich bei Ausbildungsplatzwechseln normativen Wechselbädern und Wertschätzungsturbulenzen von Bildungsarbeit ausgesetzt sehen, werden den normativen Sinn ihrer Ausbildung nicht begreifen lernen. Weitgehende Übereinstimmung in Grundhaltungen und Wertemustern sollte nicht nur zwischen Ausbildungsleitung, Ausbildern und Ausbildungshelfern bestehen, sondern auch mit den Führungsverantwortlichen bis in die Unternehmensspitze. Die heutigen Arbeitsstrukturen und Produktionsweisen verlangen von Führungskräften und Ausbildungspersonal, auch die eigenen Werte zu überdenken. Ohne die überlieferten und in der Jugend selbst internalisierten statischen Arbeitstugenden ganz und gar vergessen zu müssen, werden sie sich den Werten der modernen Arbeitswelt nicht verschließen können und dürfen. Sicher sind Fleiß und Zuverlässigkeit, Sauberkeit und Pünktlichkeit auch unter heutigen Arbeitsbedingungen nicht verzichtbar. Aber ebenso sicher haben sie an Bedeutung gegenüber den dynamischen Arbeitstugenden der Gegenwart an Wertschätzung verloren.

Orientierungswerte können aus der Sicht von Ausbildern heute sein:

- Verantwortungsbereitschaft,
- Leistungsbereitschaft,
- Eigeninitiative,
- Selbständigkeit,
- Kooperationsfähigkeit,
- Konfliktfähigkeit und
- Durchhaltevermögen

zu entwickeln und zu fördern.

Wertorientierungen sind nicht allgemein gültig. Sie können auch zwischen den an der Ausbildung Beteiligten eines Betriebes sehr unterschiedlich sein. Solche Wertedifferenzen dürfen aber nicht unter den Teppich gekehrt werden. Sie müssen vielmehr offengelegt und diskutiert werden. Dort, wo der Wertekonsens nicht hergestellt werden kann, sollte man Mitarbeiter nicht in die Aufgaben des Ausbilders oder Ausbildungshelfers zwingen. Der Schaden für die Auszubildenden könnte größer sein als der Nutzen für den Betrieb.

Position und Rolle der Ausbilderin und des Ausbilders im Unternehmen

Die Bedeutung des einzelnen innerhalb einer sozialen Gruppe wird bestimmt durch seine Position, seinen Status und sein Rollenbündel.

Unter Position verstehen wir die Stellung, die ein Gruppenmitglied in der Hierarchie einer Gruppe einnimmt. Man spricht von "gehobener" oder "niedriger" Position, wenn jemand eine in der Hierarchie höher oder geringer bewertete Stelle einnimmt.

Der Status einer sozialen Position ist abhängig von ihrem Ansehen und Prestige. Eine hohe Position muss nicht unbedingt auch einen hohen Status haben. Dieser wird stark von kultureller und gesellschaftlicher Anerkennung bestimmt. So ist in den letzten Jahrzehnten der Status der Lehrer gesunken, obwohl sich für viele von ihnen die Position verbessert hat.

In den Unternehmen werden die Stellen im Organisationsplan bzw. im Stellenplan dargestellt und nach ihren Aufgaben und Funktionen in der Stellenbeschreibung erläutert. Ihre Beziehungen zueinander werden in Über-, Unter- und Nebenordnung ausgedrückt. In formalen Gruppen werden die Positionen mit Hilfe von Macht verbindlich besetzt, so auch in den Unternehmen.

Traditionell kennzeichnet der Stellenplan gleichzeitig die Führungshierarchie. Im Rahmen neuerer Organisationsmodelle (z. B. Lean management) sind aber die Hierarchiestrukturen in den Unternehmen deutlich verändert worden. Der Abbau von Führungshierarchie geht nicht selten einher mit dem Entstehen von Fachhierarchien, in denen sich die Über- und Unterordnung nicht aus der Führungsverantwortung ergibt, sondern aus der Aufgabenstellung.

Die Art und Weise, wie die Ausbilderin oder der Ausbilder in die betriebliche Organisation eingebunden ist, ist von der Betriebsgröße und der Aufbauorganisation des Ausbildungsbetriebes abhängig. In größeren Unternehmen mit einer entsprechenden Anzahl von Auszubildenden sind Ausbilderinnen und Ausbilder in der Regel hauptamtlich und – soweit erforderlich oder zweckmäßig – in hierfür besonders eingerichteten Ausbildungsabteilungen tätig. Solche Abteilungen sind

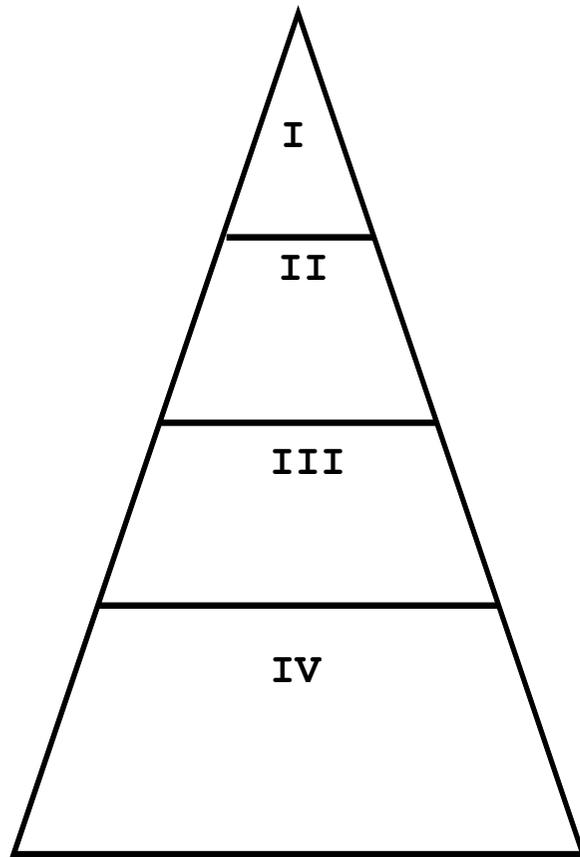
- für die gewerblich-technische Ausbildung meistens der Betriebsleitung,
- für die kaufmännische Ausbildung der kaufmännischen Leitung unterstellt.
- seltener dem Personalbereich zugeordnet.

So hat sich vor allem in Großbetrieben und insbesondere in der kaufmännischen Ausbildung eine Art Fachhierarchie von Mitarbeitern gebildet, die in irgendeiner Form mit der Ausbildung der Auszubildenden befasst sind.

Je nach Art und Intensität der Beschäftigung mit Ausbildungsinhalten lässt sich diese Hierarchie etwa wie folgt darstellen:

Fachhierarchie im Bereich der Ausbildung von Auszubildenden in Großbetrieben

Stufen:



I Ausbildungsleiter

- ⇒ sind in ihrer Funktion hauptamtlich tätig, planen, leiten und überwachen die Ausbildung.
- ⇒ sind "beauftragt, bilden aber selbst nicht direkt aus.

II Ausbildungsbeauftragte

- ⇒ sind in Doppelfunktion (Ausbilder plus weitere Funktion) tätig,
- ⇒ sind „beauftragt“, bilden aber auch noch selbst aus.

III Ausbilder

- ⇒ unterweisen die Auszubildenden unmittelbar,
- ⇒ sind i.d.R. nebenberuflich (Hauptfunktion plus Ausbilder) tätig.
- ⇒ sind nicht unbedingt im Sinne des BBiG „beauftragt“

IV Ausbildungshelfer

- ⇒ bilden i.d.R. nebenberuflich selbst aus,
- ⇒ unterweisen in einem engen fachlichen Bereich,
- ⇒ sind nicht im Sinne des BBiG „beauftragt“

Abb.: Fachhierarchie im Bereich der Ausbildung

Wegen der großen Bedeutung, die eine qualifizierte Ausbildung des Mitarbeiternachwuchses für den Betrieb hat, wenn dieser im Wettbewerb bestehen will, nehmen die betrieblichen Ausbilder eine Schlüsselstellung unter den Beschäftigten ein, ganz gleich, wie ihre Tätigkeit in der Betriebshierarchie eingegliedert ist. Sicherlich ist der Anteil der hauptberuflich mit der Ausbildung beauftragten Mitarbeiter an der Ausbildung besonders hoch anzusetzen, das darf aber nicht dazu führen, den Beitrag nebenamtlich tätiger Ausbildungsbeauftragten bzw. Ausbildungshelfer gering zu schätzen. Ohne hochqualifizierte und engagierte „Helfer“ lassen sich die

komplexen Kenntnisse und Fertigkeiten und die Berufserfahrung am Lernort Arbeitsplatz gar nicht vermitteln. Der beauftragte Ausbilder kann nicht jeden Auszubildenden jederzeit an jeden Ausbildungsort begleiten, um ihn dort zu unterweisen. Andererseits wird es noch so hoch qualifizierten Fachleuten ohne jede pädagogische Grundkenntnis und ohne Geschick im Umgang mit jungen Menschen kaum gelingen, nennenswerte Ausbildungserfolge zu erzielen. Berufsausbildung ist eben doch mehr als die Vermittlung berufsspezifischer Fertigkeiten und Kenntnisse.

Die Grenzen zwischen den Stufen der Ausbildungshierarchie sind fließend und eher vom Wirtschaftsbereich, von der Größe und der Struktur der Betriebe, der Zahl der Auszubildenden und der Organisation der Ausbildung im Betrieb bestimmt als von irgendeiner sachlogischen Stellenbeschreibung. Die gewählten Bezeichnungen sind deshalb auch weder verbindlich, noch sind sie einer bestimmten Funktion eindeutig zugeordnet. Die Beschäftigung damit ist wohl am ehesten dem zunehmenden Wunsch der Ausbilder nach Professionalisierung und beruflicher Anerkennung zuzuordnen. Bemerkenswert ist in diesem Zusammenhang vor allem, dass die große Mehrzahl der Auszubildenden in Betrieben mit unter fünf Auszubildenden ausgebildet wird. Dort bildet fast ausnahmslos der Auszubildende selbst aus. Von einer Ausbildungshierarchie kann dort auch nicht die Rede sein.

Um die Jahreswende 1985/86 hat das bibb im Rahmen einer repräsentativen Befragung von rund 11.500 (deutschen) Erwerbstätigen zu Qualifikation, Berufsverlauf und aktueller Beschäftigung²⁶ auch danach gefragt, ob die Ausbildung von hauptamtlichen oder von nebenamtlichen Ausbildern durchgeführt wird.

	Insgesamt	Industrie	Handwerk	Handel	Öffentl. Dienst	Andere Bereiche
Erwerbstätige insgesamt	17	13	26	14	21	15
Un- und angelernte Arbeiter	3	3	5	2	2	1
Facharbeiter	17	15	23	9	7	9
Meister	37	36	67	19	21	32
Einfache Angestellte, Beamte	12	7	12	9	17	8
Qualifizierte Angest., Beamte	22	20	17	19	26	22
Leitende Angest., Beamte	35	25	55	44	37	33
Selbständige	25	15	60	15	-	13

Abb.: Ausbilderanteile (in %) nach Wirtschaftsbereich und Stellung im Beruf

Überall, wo Menschen in Gruppen leben und arbeiten, haben die Mitglieder der jeweiligen Gruppe Erwartungen an die Einzelmitglieder. Das Bündel der Erwartungen an den einzelnen in einer sozialen Einheit wird in verschiedenen Wissenschaften (Psychologie, Soziologie, Pädagogik, Ökonomie) als "Rolle" bezeichnet. Um den Begriff deutlich von der Rolle des Schauspielers in

²⁶ Jansen, R.: Grundinformationen zum Ausbildungspersonal. Ergebnisse einer repräsentativen Erwerbstätigenbefragung. In: BWP 4/89, Seite 11ff.

einem Theaterstück zu unterscheiden, wird ihm in den einschlägigen Wissenschaften auch das Attribut "soziale" vorangesetzt. Der Einfluss der Erwartungen auf das Verhalten eines einzelnen wird in der Rollentheorie dargestellt und mit ihren Instrumenten untersucht. So haben z. B. Rosenthal und Jacobsen bereits 1968 den Nachweis erbracht, dass die Erwartungen von Lehrern an einzelne Schüler deren Leistungsverhalten nachhaltig beeinflussen.²⁷ Deshalb nennt man diesen Zusammenhang auch "Rosenthaleffekt" oder "Erwartungseffekt". Die sozialen Rollen werden in einer Gruppe nicht nur einmalig verteilt, sondern immer wieder neu bewusst gemacht und aktiviert, aber auch revidiert und stabilisiert. Das geschieht mit Hilfe von Sanktionen, positiven (Bestätigung) oder negativen (Bestrafung).

Weil jeder Mensch gleichzeitig Mitglied in unterschiedlichen sozialen Gruppen ist, handelt er auch nach verschiedenen Rollenmustern, die zueinander in Konflikt geraten können. Dieser Sachverhalt wird in der Fachliteratur meistens dadurch beschrieben, dass dem Ausbilder verschiedene Rollen zugeschrieben werden, in denen er sich – teils gleichzeitig, teils wechselnd – bewegt.

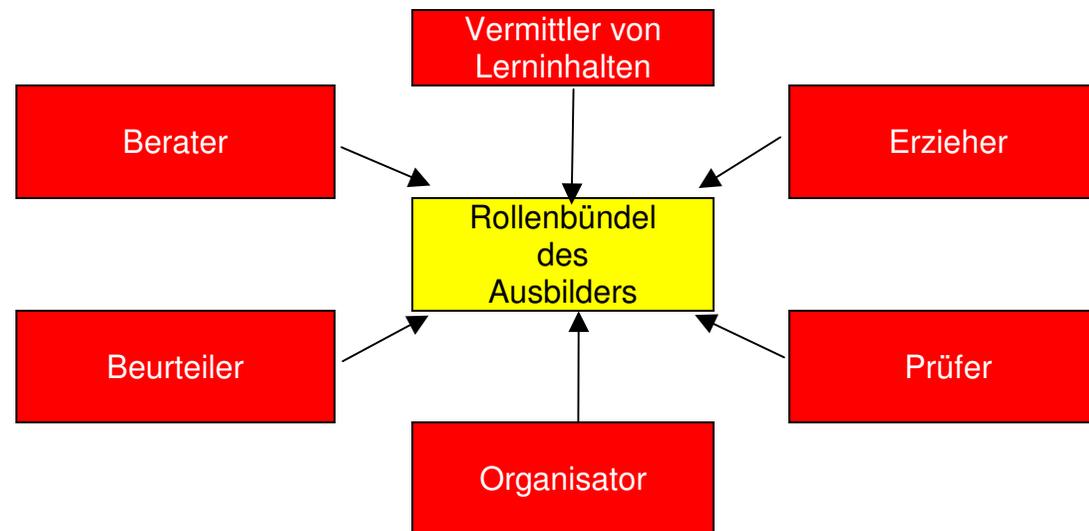


Abb.: Das Rollendesign des Ausbilders

Seine Aufgaben nimmt der Ausbilder in einer Organisation (Unternehmen, überbetriebliche Ausbildungsstätte, schulische Werkstatt) wahr, die eingebettet ist in ein bestimmtes gesellschaftlich-historisches Umfeld, das wiederum geprägt wird durch das politische und wirtschaftliche System der Gesellschaft, das bestimmende Werte- und Normensystem sowie durch den technischen Entwicklungsstand.

²⁷ Rosenthal, R./Jacobson, L.: Pygmalion in the classroom: Teacher expectation and pupil's intellectual development. New York 1968

Neue Anforderungen

Neue Ausbildungsberufe und veränderte Ausbildungsordnungen, aber vor allem neue Ausbildungsmethoden, haben die Erwartungen an das Ausbilderverhalten im Betrieb in den letzten Jahren stark verschoben:

von früher	zu heute
<ul style="list-style-type: none"> → Früher war der Ausbilder "Unterweiser". → Früher hat er einen Vorgang zunächst genau erklärt. → Früher hat er oft reine Übungsaufgaben gegeben. → Früher hat er die Arbeiten des Auszubildenden genau vorgemacht und erklärt. → Früher folgte er der Vier-Stufen-Methode: vorbereiten – vormachen – nachmachen lassen – üben lassen. → Früher musste sich der Auszubildende streng an die Vorgaben halten, so dass Fehler möglichst vermieden wurden. → Früher führte der Ausbilder den Auszubildenden Schritt für Schritt und bestimmte dabei Art und Tempo des Lernfortschrittes. → Früher sorgte der Ausbilder peinlich genau dafür, dass der "richtige" Lösungsweg nachvollzogen wurde. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Jetzt wird er zum Lernveranlasser und –berater. ■ Jetzt lässt er praktische Erfahrungen machen und erklärt diese nachher. ■ Jetzt orientiert er sich am Lernfortschritt des Auszubildenden und stellt reale Arbeitsaufgaben. ■ Jetzt muss er die Arbeiten des Auszubildenden vor allem intensiv besprechen und beurteilen. ■ Jetzt stellt er dem Auszubildenden eine Aufgabe und lässt die Lösung selbständig planen und durchführen. ■ Jetzt werden Irrtümer und Fehler als Lernchancen gesehen und der Auszubildende ermuntert, sie selbst zu entdecken und zu korrigieren. ■ Jetzt bleibt er im Hintergrund, beobachtet den Lernprozess, steht für Auskünfte zur Verfügung und wartet ab, ob und wann er wirklich eingreifen muss. ■ Jetzt lässt er den Auszubildenden selbst den richtigen Weg suchen und eigene Erfahrungen und Lösungen zu.

Abb.: Die veränderte Rolle des betrieblichen Ausbilders ²⁸

²⁸ In Anlehnung an Brater, M. u.a.: Berufsbildung und Persönlichkeitsentwicklung, Stuttgart 1988

Niemand wird den Einfluss des Ausbildungspersonals auf die berufliche und persönliche Entwicklung der ihm anvertrauten Jugendlichen bezweifeln, damit auch nicht den Einfluss der Ausbilderinnen und Ausbilder auf die Qualifikation der nächsten Generation(en) im Unternehmen und in der Gesellschaft. Niemand wird aber auch übersehen können, dass die Auszubildenden von heute nicht mehr die von vor zehn oder gar zwanzig Jahren sind. Das Einstiegsalter und das formale Bildungsniveau sind deutlich gestiegen. Gleichzeitig drängen Splittergruppen in die Ausbildung und suchen dort ihre Chance: Behinderte und Lernbeeinträchtigte, Aussiedler- und Ausländerkinder, Mädchen in Männerberufen erwarten, dass sich Ausbilderinnen und Ausbilder auf sie einstellen.

Anders als die in den Ausbildungsordnungen konkret aufgeführten und mit Hilfe geeigneter Lehrverfahren umsetzbaren Ausbildungsziele, lassen sich die Erziehungsziele nicht immer durch einzelne erzieherische Maßnahmen wie Bestätigung und Korrektur, Lob und Tadel, Belohnung und Bestrafung verwirklichen. Erziehungsziele bestehen aus komplexen Bündeln von Verhalten, Bewusstsein, Einstellungen und Werten. Als Beispiele können gesehen werden

- Erziehung zur Leistungsbereitschaft,
- Erziehung zu Arbeitstugenden,
- Erziehung zu demokratischem Denken und Verhalten,
- Werteerziehung: Freiheit, Solidarität, Selbstbewusstsein, Selbstverantwortung u.a.,
- Gesundheitserziehung,
- Umwelterziehung.

Derartige komplexe Erziehungsziele lassen sich nur durch komplexes Erziehverhalten erreichen. Dazu gehören

- das persönliche Vorbild der Ausbilderinnen und Ausbilder und der Fachkräfte,
- die unmissverständliche Einforderung des gewünschten Verhaltens,
- der überzeugende Nachweis der Bedeutung des Erziehungszieles für den Auszubildenden,
- Bestätigung und Anerkennung des erwünschten Verhaltens und wohlwollende Begleitung der Anstrengungen auf dem Weg dahin.

Erziehung ist ein lebenslanger Prozess. Er sollte während der Ausbildung beim Heranwachsenden von Fremderziehung in Selbsterziehung verändert werden. In diesem Prozess muss der Ausbilder sein Verhalten vom Führenwollen zum Wachsenlassen wandeln. Vertrauen muss an die Stelle von Gängelei treten. Damit erhält der früher so verpönte Ausbildungsstil des Laisser – faire eine deutlich gestiegene Bedeutung

Literatur

Ausbilder-Eignungsverordnung vom 16. Februar 1999. In: Bundesgesetzblatt Jahrgang 1999 Teil I Nr. 7, ausgegeben zu Bonn am 23 Februar 1999

Berufsbildung, Heft 21/1993

Bundesinstitut für Berufsbildung, der Generalsekretär {Hrsg. }: *Handlungsorientierte Ausbildung der Ausbilder – Neue Empfehlungen und Rechtsverordnungen*. (Mit Rahmenstoffplan, Ausbildereignungsverordnung und Musterprüfungsordnung), Bielefeld 1998

Bundesinstitut für Berufsbildung, der Generalsekretär {Hrsg. }: Thomas Bausch: *Die Ausbilder im dualen System der Berufsbildung (Eine Strukturanalyse des betrieblichen Ausbildungspersonals, Ergebnisse aus der BIBB/IAB-Erhebung 1991/92)*, Bielefeld 1997

CEDEFOP {Hrsg. }: Kraus, B.; Krebstkies, M.: *Ausbilder und Lehrer in der beruflichen Bildung in der Bundesrepublik Deutschland*, Berlin 1983

Cramer/Schmidt/Wittwer {Hrsg. }: *Ausbilder Handbuch*, (Grundwerk) Köln 1994

DIHT {Hrsg. }: *Info-Dienst-Rundschreiben* vom 19. 03. 1998, Bonn

DIHT: *Rahmenstoffplan für die Ausbildung der Ausbilder (Diskussionspapier)*, ohne Ort und Jahr

Hensge, K.; Schmidt-Hackenberg, B.; Selka, R. {Hrsg. }: *Der Rahmenstoffplan zur Ausbildung der Ausbilder und Ausbilderinnen in der Bewährung*, Bielefeld 1995

iwd, Informationsdienst der deutschen Wirtschaft, Jg. 25, Heft 10 vom 11. März 1999

Seyd, W.: *Berufsbildung: handelnd lernen – lernend handeln : Situation und Perspektive der beruflichen Aus- und Weiterbildung : handlungsorientierte Gestaltung von Lernsituationen*. Hamburg 1994

Verordnung über die berufs- und arbeitspädagogische Eignung für die Berufsausbildung in der gewerblichen Wirtschaft (Ausbilder-Eignungsverordnung gewerbliche Wirtschaft) vom 20. April 1972 (BGBl. I S. 707), zuletzt geändert durch die 7. Verordnung zur Änderung der Ausbilder-Eignungsverordnung gewerbliche Wirtschaft vom 28. April 1998

Lehrpersonen	Vorbildung	Vorbereitung	Stellung	Tätigkeit
Berufsschullehrer	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Hochschulreife ▪ Uni-Studium ▪ Diplom oder ▪ 1. Staatsexamen 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Referendarzeit (18 – 36 Monate) ▪ 2. Staatsexamen 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Beamter oder Angestellter im höheren Dienst bei öffentlichen Trägern 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Lehrer für Fachtheorie und ▪ allgemeinbildende Fächer
Fachlehrer	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mittlerer Abschluss ▪ Meisterprüfung bzw. ▪ Technikerabschluss ▪ Berufserfahrung 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Staatlicher Vorbereitungsdienst und ▪ Prüfung 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Beamter oder Angestellter im gehobenen Dienst bei öffentlichen Schulträgern 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Lehrer für fachpraktischen Unterricht und Unterweisung in Schulwerkstätten
Ausbilder	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sehr unterschiedlich, von Uni- bis Facharbeiterabschluss ▪ Berufserfahrung 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Erwerb berufs- und arbeitspädagogischer Kenntnisse ▪ Nachweis dieser Kenntnisse gemäß AEVO 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Unternehmer, Ausbildungsleiter, Abteilungsleiter, Meister ▪ "Eignung" nach BBiG erforderlich 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Organisiert und kontrolliert Ausbildung im Betrieb ▪ Unterweist praktisch am Arbeitsplatz und in besonderen Lehrwerkstätten
Ausbildungshelfer	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Abschluss in einem einschlägigen anerkannten Ausbildungsberuf ▪ Berufserfahrung 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ In der Regel Erwerb methodischer Kenntnisse im Rahmen beruflicher Weiterbildung 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Facharbeiter oder Sachbearbeiter für die kfm. Ausbildung ▪ "Eignung" nach BBiG nicht erforderlich 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Unterweist nach Vorgaben des Ausbilders praktisch am Arbeitsplatz
Trainer	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Große Vielfalt zwischen Autodidakten und Hochschulabgängern 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ In der Regel durch Learning by Doing 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nebenberuflich, ▪ nebenamtlich, ▪ freischaffend 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Entwirft Konzepte, ▪ trifft Absprachen, ▪ führt Maßnahmen durch, ▪ Kümmert sich um Anwendungserfolg

Abb.: Bedingungen des Lehrpersonals in der beruflichen Bildung