



Ausbildungspersonal – von der Eignung zur Professionalisierung Regionale Erprobung zweijähriger Aufstiegsfortbildungsgänge

► Mit der Option auf zusätzliche Ausbildungsplätze wurde die Ausbildungs-Eignungsverordnung (AEVO) für fünf Jahre außer Kraft gesetzt. Die Spitzenverbände der Wirtschaft begrüßten einhellig diese Maßnahme als Beseitigung eines Ausbildungshemmnisses. Demgegenüber konnten die Gewerkschaften auch durch den Hinweis, dass die Qualitätssicherung über die im Berufsbildungsgesetz (BBiG) festgelegten Anforderungen an die Ausbildereignung fortbesteht und mit der Novellierung verbessert worden ist, nicht überzeugt werden. Als Schritte zur Professionalisierung der Ausbildertätigkeit werden zwei Fortbildungsgänge vorgestellt, die sich gegenwärtig auf regionaler Ebene in der Erprobung befinden: der „Fachpädagoge für über- und außerbetriebliche Ausbildung“ und der „Berufspädagoge für die Aus- und Weiterbildung (IHK)“.



WALTER SCHLOTTAU

Dipl.-Handelslehrer, wiss. Mitarbeiter im Arbeitsbereich „Bildungstechnologie, Bildungspersonal, Lernkooperation“ im BIBB

Ausgangssituation: rechtliche Grundlagen und quantitative Strukturen

Scheinbar im Gegensatz zur Aussetzung der Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO) für fünf Jahre seit dem 1. August 2003 sind die gesetzlichen Anforderungen an die fachliche Eignung der Ausbilder/-innen mit dem am 1. April 2005 in Kraft getretenen novellierten Berufsbildungsgesetz (BBiG)¹ über die beruflichen sowie arbeits- und berufspädagogischen Fertigkeiten und Kenntnisse hinaus um die *Fähigkeiten* erweitert worden (§ 30 Abs. 1 BBiG). Das BBiG enthält jetzt eine positive Formulierung für die fachliche Eignung, die Nachweismöglichkeiten für das Teillelement „berufliche Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten“ wurden konkretisiert (§ 30 Abs. 2). Gemeinsame Anforderung bleibt, dass der Nachweis in einer dem Ausbildungsberuf entsprechenden Fachrichtung erbracht werden und das Ausbildungspersonal eine angemessene Zeit in dem Beruf praktisch tätig gewesen sein muss. Insgesamt gesehen sind die zuvor verstreuten Einzelvorschriften in einer einheitlichen Regelung zusammengefasst worden. Dabei wurde auch festgelegt, dass den Personen, die die erforderlichen fachlichen Voraussetzungen nicht erfüllen, die fachliche Eignung nach Anhörung der zuständigen Stelle widerruflich zuerkannt werden kann (§ 30 Abs. 6). In der Gesetzesbegründung heißt es, dass diese Zuerkennung gegebenenfalls davon abhängig gemacht werden kann, innerhalb eines bestimmten Zeitraums einen entsprechenden Nachweis zu erbringen.

Ausbildungspersonal

Unter Einbeziehung der Handwerksmeister/-innen gab es zum Stichtag 31. Dezember 2003 in der Bundesrepublik insgesamt 782.213 bei den zuständigen Stellen als verantwortlich gemeldete Ausbilder/-innen. Im Jahr 2003 haben in allen Ausbildungsbereichen zusammen 55.984 (alte Länder 44.203, neue Länder 11.781) Personen die Ausbilder-Eignungsprüfung bestanden (davon in Industrie und Handel 70,9 %, Handwerk 24,1 %, öff. Dienst 3,3 %, Landwirt-

schaft 1,3 %, städt. Hauswirtschaft 0,2 %). Die Liste der im Jahr 2003 bestandenen Meisterprüfungen wird mit 26.107 vom Handwerk angeführt (Industrie und Handel 8.852, öff. Dienst 418, Landwirtschaft 1.672, städt. Hauswirtschaft 492). Der weitaus größte Teil von ihnen erfüllt diese Aufgaben – insbesondere in den kleineren Betrieben – nicht hauptberuflich, sondern neben seiner fachlichen Tätigkeit („nebenamtlicher Ausbilder“). Nach Schätzungen des BIBB sind dies rund 94 % der bei den Kammern gemeldeten Ausbilder/-innen.

Mit der betrieblichen Berufsausbildung befasst ist jedoch nicht allein das als verantwortlich gemeldete Ausbildungspersonal. Es wird unterstützt von etwa dreieinhalb bis vier Millionen Fachkräften vor Ort in der Produktion und im Dienstleistungsbereich. Im Prozess der Arbeit vermitteln diese „Lehrlingsbetreuer“, „Ausbildungsbeauftragte“ oder „Fachausbilder“ ihren zukünftigen Kolleginnen und Kollegen die für den Beruf erforderlichen Qualifikationen und bereiten sie praxisnah auf ihr späteres berufliches Handeln vor. Für die Ausbildung am Arbeitsplatz wählen sie die Arbeitsaufgaben aus, erläutern ausgewählte Aufgaben und -abläufe, helfen bei der Planung und Durchführung der Arbeitsaufträge, vermitteln berufsrelevantes Wissen, bewerten die Arbeitsergebnisse und beurteilen die Auszubildenden. Ein großer Anteil von ihnen verfügt ebenfalls über die für das verantwortliche Ausbildungspersonal vorgeschriebenen Eignungsvoraussetzungen. So hatten im Untersuchungszeitraum von den ausbildenden Industriekaufleuten 36 %, von den ausbildenden Industrie- und Werkzeugmechanikern 64 % die Ausbilder-Eignungsprüfung bestanden.²

Das Aufgabenspektrum des Ausbildungspersonals erweitert sich³

Das Ausbildungspersonal steht vor der Aufgabe, die arbeits- und berufspädagogischen Ansprüche einer betrieblichen Berufsausbildung hinsichtlich der Vermittlung einer umfassenden beruflichen Handlungsfähigkeit aus Fach-, Sozial-, Methoden- und Selbstkompetenz unter Berücksichtigung der mittel- und langfristigen zu verfolgenden Unternehmensziele zu verwirklichen. Damit ist die entscheidende Herausforderung angesprochen: unter den betriebspezifischen Ausbildungsbedingungen eine kreative und möglichst widerspruchsfreie Verbindung herzustellen zwischen den ökonomischen Unternehmenszielen, der Sicherung des Fachkräftenachwuchses und den Ansprüchen der Auszubildenden im Hinblick auf ihre berufliche Zukunft. Die Ausbilderinnen und Ausbilder übernehmen dabei eine Schlüsselfunktion für die Kompetenzentwicklung bei den Auszubildenden. Dazu bedarf es auch einer Erweiterung ihrer Kompetenzen. Damit sowohl die Fach- wie die Sozialkompetenzen der Jugendlichen gefördert werden, erhält das Aufgabenspektrum einen zusätzlichen Schwerpunkt bei den

Bestandene Ausbilder-Eignungsprüfungen im Jahr 2003

	Gesamt	alte Länder	neue Länder
Industrie und Handel	39.789	32.025	7.764
Handwerk	13.508	10.277	3.231
Öffentlicher Dienst	1.847	1.415	432
Landwirtschaft	728	398	330
Städtische Hauswirtschaft	112	88	24
Insgesamt	55.984	44.203	11.781

Quelle: Berufsbildungsbericht 2005

Funktionen Lernberatung, fachliche Betreuung, Coaching. Das Ausbildungspersonal hat die Aufgabe, günstige Rahmenbedingungen zur Initiierung, Strukturierung und Gestaltung individueller Lern- und Entwicklungsprozesse zu schaffen sowie die Auszubildenden in Fragen ihrer beruflichen Entscheidungsfindung zu betreuen und sie in den einzelnen Ausbildungsabschnitten inhaltlich zu begleiten.⁴

Innovationen gibt es nicht nur bei den Lernkonzepten und in der Ausbildung am Arbeitsplatz, sondern auch bei den Berufen (z. B. Ausbildungsordnungen, Prüfungen). Ansätze für neue Prüfungsformen orientieren sich bei den kaufmännischen und verwaltenden Berufen am Prinzip der Kundenorientierung, z. B. durch die Simulation von Kundengesprächen. Im gewerblich-technischen Bereich ist der Modernisierungsprozess für die Abschlussprüfungen gekennzeichnet durch die Prinzipien „Praxisnähe“, „Handlungsorientierung“ und „Authentizität“. Notwendig sind auch geeignete Maßnahmen, um die Erfolgsquote bei Abschlussprüfungen deutlich zu erhöhen.⁵

Derartige neue Ausbildungs- und Prüfungskonzeptionen erfordern nicht nur moderne didaktische und methodische Ansätze und Handlungsstrategien, sondern wirken sich auch auf die Organisation von Ausbildung aus bis hin zu Veränderungen selbst der betrieblichen Arbeitsorganisation. Die Gestaltung von Ausbildung wird so zum integralen Bestandteil betrieblicher Organisationsentwicklung. Das Anforderungsprofil an das Ausbildungspersonal verschiebt sich in Richtung *Veränderungskompetenz*, ihre Rolle wird erweitert um die des „Change Agent“, der betriebliche Innovationen initiiert und wesentlich mit beeinflusst.⁶

Ausbildungspersonal

Bei der Kammer gemeldete *verantwortliche Ausbilder/-innen*

- *hauptberufliche* sind ausschließlich mit Ausbildungsaufgaben befasst
- *nebenamtliche* erledigen die Ausbildungsaufgaben neben ihrer fachlichen Tätigkeit

Ausbildende Fachkräfte am Arbeitsplatz bzw. auf der Baustelle bilden aus und werden auch bezeichnet als Lehrlingsbetreuer, Ausbildungsbeauftragte, Fachausbilder

Sozialpartner unterstützen Professionalisierung der Ausbildertätigkeit

Die Konzepte zur Professionalisierung der Ausbildertätigkeit stehen seit Jahrzehnten im Spannungsfeld gesellschaftlicher und berufsbildungspolitischer Auseinandersetzungen.⁷ Mit dem Ziel, durch eine zusätzliche pädagogische Ausbildung innerbetriebliche Aufstiegswege mit einer entsprechenden Eingruppierung zu schaffen, war bereits in den 60er Jahren von der IG Metall die Forderung nach einem Berufsbild für das Ausbildungspersonal entwickelt

Leitideen für die Fortbildung Fachpädagoge/Fachpädagogin

- Handlungssystematik vor Fachsystematik
- Teilnehmer- und Betriebsorientierung
- Reflektieren, „was das Zeug hält“
- Experten lernen von Experten

Weiterbildung von Ausbildungspersonal in den Betrieben zum Gegenstand hatte, wurden die Forderungen der IG Metall präzisiert und ausgeweitet. Gefordert wurde die Schaffung eines zweijährigen Vollzeitbildungsgangs für das hauptberufliche Bildungspersonal sowie ein inhaltlich neu zu entwickelnder Weiterbildungskurs mit einer entsprechenden Prüfung, bei der in Zukunft auch die nebenberuflichen Ausbilder ihre Befähigung nachweisen sollten.⁸

Auch von der „Standesvertretung der Berufsausbilder/-innen“, dem 1974 gegründeten Bundesverband Deutscher Berufsausbilder (BDBA), wird die Bedeutung des Ausbilders als Garant für eine qualifizierte berufliche Bildung herausgestellt. Aus seinem Selbstverständnis heraus als Vertreter der berufsständischen, rechtlichen, sozialen und wirtschaftlichen Interessen seiner Mitglieder erstrecken sich seine Forderungen nicht allein auf eine umfassende Weiterbildung, sondern vor allem auf die rechtliche Anerkennung des Berufsstandes. Um diese Forderung zu unterstreichen, formulierte der Verband 1980 ein entsprechendes Berufsbild, das er in den Folgejahren weiterentwickelte.⁹

Von vielen Großbetrieben wird die Bedeutung des Qualifikationsniveaus sowohl der verantwortlichen Ausbilder wie der ausbildenden Fachkräfte für die Qualität der Ausbildung und damit für die Kompetenzen des Fachkräftenachwuchses nachdrücklich herausgestellt. Dementsprechend werden betriebsspezifische Weiterbildungskonzepte für das Ausbildungspersonal entwickelt und neue Wege der Ausbilderqualifizierung beschritten, in denen die Ausbildereignungsprüfung auf Basis der AEVO einen ersten Baustein darstellt.¹⁰ Mit einer anderen Akzentsetzung wird von Seiten des Kuratoriums der Deutschen Wirtschaft für Berufsbildung (KWB) gefordert, die AEVO vor dem Wiederinkraft-Treten so zu überarbeiten, dass auch der Ausbildung in Klein- und Mittelbetrieben Rechnung getragen wird, und die gesetzlichen Regelungen zur persönlichen und fachlichen Eignung deutlich zu vereinfachen.¹¹

Zwei Konzepte professionalisieren die Ausbildertätigkeit

ZUM FACHPÄDAGOGEN/ZUR FACHPÄDAGOGIN

Nach einer über Jahrzehnte geführten Debatte zeichnen sich inzwischen einige Erfolge ab. Ende der 90er Jahre konstituierte sich am Berufsförderungswerk Hamburg unter Beteiligung der IG Metall und des Instituts für Berufs- und Wirtschaftspädagogik der Universität Hamburg eine Arbeitsgruppe mit dem Ziel, ein Konzept für eine über die Anforderungen der AEVO hinausgehende Ausbilderqualifizierung zu entwerfen. Als Ergebnis von Verhandlungen zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften wurde vereinbart, Ausbilder(inne)n, die keine akademische Vorbildung besaßen, mittels einer geeigneten 1000stündigen Fortbildung eine Qualifizierung zu vermitteln, die gleichzeitig zu einer besseren Bezahlung führen sollte. Die ursprünglich vorgesehene Bezeichnung „Berufspädagoge“ wurde auf Drängen von Vertretern der Berufsschullehrer, die das Entstehen eines „Schmalspurberufsschullehrers“ befürchteten, zunächst in „Fachpädagoge für betriebliche und überbetriebliche Bildung“ geändert. Nach anschließenden Kontroversen mit der Handelskammer Hamburg insbesondere um den Bedarf für einen entsprechenden Beruf wurde 2002 die „besondere Rechtsvorschrift für die Fortbildungsprüfung *Fachpädagoge/Fachpädagogin für über- und außerbetriebliche Ausbildung*“ auf Basis des § 46 Abs. 1 (altes) BBiG für den Hamburger Raum verabschiedet. Die Umsetzung der – gegenwärtig mit BMBF-Fördermitteln wissenschaftlich begleiteten – als nebenberufliche Aufstiegsfortbildung zum Fachpädagogen konzipierten Maßnahme orientiert sich an vier Leitideen:¹²

- *Handlungssystematik vor Fachsystematik*: Die inhaltliche Abfolge und die zeitliche Strukturierung erfolgt nach Handlungsfeldern, zu denen die fachlichen Inhalte situationsabhängig erarbeitet werden;
- *Teilnehmer- und Betriebsorientierung*: Auswahl und Zeitpunkt der Lernsituationen berücksichtigen unterschiedliche Lernwege sowie die betriebliche und persönliche Verwertbarkeit des Lerngegenstands;
- *Reflektieren, „was das Zeug hält“*: Die Teilnehmer/-innen reflektieren kontinuierlich ihr Lernen und pädagogisches Handeln sowie ihre Rolle als Lehrende und Lernende;
- *Experten lernen von Experten*: Die zukünftigen Fachpädagogen sind Experten für die Inhalte, die sie erarbeiten, die Leiter der Fortbildung sind Experten für pädagogisches Handeln und verstehen sich als Lernbegleiter und Situationsgestalter.

Das Fortbildungskonzept wurde 2004 durch das BIBB als eine von fünf Maßnahmen aus 101 Wettbewerbsteilnehmern mit dem Weiterbildungs-Innovations-Preis ausgezeichnet.

BERUFSPÄDAGOGE/BERUFSPÄDAGOGIN FÜR DIE AUS- UND WEITERBILDUNG (IHK)

In der Projektträgerschaft des Extraordinariats für Sozioökonomie der Arbeits- und Berufswelt an der Universität Augsburg und unter Beteiligung der IHK München und Oberbayern, der GAB, der Deutschen Berufsausbilder-Akademie und weiterer Träger beruflicher Weiterbildung laufen zur Zeit in München, Würzburg und Burghausen zwei im Jahr 2005 begonnene Lehrgänge „Berufspädagoge/Berufspädagogin für die Aus- und Weiterbildung (IHK)“¹³. Die gegenwärtig als Modellprojekt – mit dem Ziel der bundesweiten Umsetzung ab 2007 – geführte Maßnahme ist nach mehrjähriger Vorarbeit entstanden und wird aus Mitteln des europäischen Sozialfonds (ESF) gefördert; die Durchführung des Projekts erfolgt in Zusammenarbeit mit dem BIBB. Der berufsbegleitende Lehrgang erstreckt sich über zwei Jahre, umfasst (neben der Arbeit an Projekten) ca. 550 Präsenzstunden plus Selbststudium und wird mit einer anerkannten IHK-Prüfung abgeschlossen, die dazu berechtigt, die Bezeichnung „Berufspädagoge/Berufspädagogin für die Aus- und Weiterbildung (IHK)“ zu führen. Teilnahmeberechtigt sind sowohl hauptamtlich tätige Berufsausbilder wie auch ausbildende Fachkräfte aller Branchen, die eine Fachausbildung absolviert haben und mit mindestens zweijähriger Ausbildungserfahrung derzeit in der Berufsausbildung tätig sind.

Der Lehrgang ist modular aufgebaut und besteht aus vier obligatorischen Basismodulen, die einzeln zertifiziert werden, sowie aus drei Aufbaumodulen mit unterschiedlicher Spezialisierung, von denen eines gewählt werden muss.

In diesem Rahmen führen die Teilnehmer/-innen auch reale Ausbildungsprojekte in ihrem jeweiligen Betrieb durch. Unter Betreuung eines Lernbegleiters werden diese Projekte in Gruppen gemeinsam vorbereitet und theoretisch vertieft.

Bestandteile des Lehrgangs „Berufspädagoge/Berufspädagogin für die Aus- und Weiterbildung (IHK)“

Basismodule

1. Organisation und Planung beruflicher Bildungsprozesse
2. Begleitung der Lernenden und ihres Lernprozesses
3. Aus- und Weiterbildungsmarketing, Controlling, Qualitätsmanagement
4. Lernende beurteilen und prüfen; Kompetenzen feststellen

Aufbaumodule

5. Aufgaben von Ausbildern in der Weiterbildung
6. Beratung von Ausbildern und Aus- bzw. Weiterbildungsstätten
7. Rehabilitations- und Sonderpädagogik

Fazit

Mit der Erprobung zweijähriger Aufstiegsfortbildungsgänge auf fundierter konzeptioneller Basis zunächst auf regionaler Ebene, an deren inhaltlicher Gestaltung und Umsetzung Wirtschaftsverbände, Gewerkschaften, Fachverbände, Wissenschaftler und Bildungsträger beteiligt sind, werden wichtige Schritte auf dem Weg zur Professionalisierung der Ausbildertätigkeit vollzogen. Für die Anlaufphase ist die Finanzierung der Lehrgänge und der wissenschaftlichen Begleitungen durch Teilnehmergebühren sowie Fördermittel vom BMBF, vom ESF und von Länderseite gesichert. Ob und in welcher Form eine Ausweitung auf das gesamte Bundesgebiet erfolgen wird, hängt wesentlich von der Akzeptanz und den Erfahrungen der Teilnehmer/-innen und der Betriebe ab sowie von den Ergebnissen der wissenschaftlichen Begleitungen. Als Aufstiegsfortbildungen für das praktizierende Ausbildungspersonal zur Übernahme von Managementaufgaben und Führungspositionen auf der mittleren Ebene stellen sie keine Konkurrenz dar zu den Maßnahmen auf der Basis von § 30 BBiG (Fachliche Eignung des Ausbildungspersonals) bzw. der ausgesetzten AEVO, sondern eine darüber hinausgehende Erweiterung der Kompetenzen. Die abschließende Beurteilung der Zukunftsfähigkeit dieser neuen Konzepte erfordert eine vollständige Evaluation beider Fortbildungsgänge. Inwieweit sie Rückwirkungen auf die Weiterentwicklung der AEVO haben, muss aufmerksam beobachtet werden. ■

Anmerkungen

- 1 Berufsbildungsgesetz (BBiG)
- 2 Vgl. Schmidt-Hackenberg, B.; Neubert, R.; Neumann, K.-H.; Steinborn, H.-C.: *Ausbildende Fachkräfte – die unbekanntesten Mitarbeiter*. Hrsg.: BIBB. Bielefeld 1999, S. 34 ff.
- 3 Vgl. hierzu auch den Beitrag von Hensge in diesem Heft
- 4 Kluge, M.: *Neue Ausbilder braucht das Land*. In: *berufsbildung*, Heft 90/2004 S. 2
- 5 Lennartz, D.; Ebbinghaus, M.: *Die Zukunft des Prüfens: Der Umbruch des Prüfungswesens*

- hat gerade erst begonnen. In: *BWP 31 (2002) 5*, S. 14 f.
- 6 Vgl. Schlottau, W.: *Ausbildungsleitung*. In: Cramer, G.; Schmidt, H.; Wittwer, W. (Hrsg.): *Ausbilder-Handbuch*. Loseblattwerk, 64. Ergänzungslieferung. Köln, Oktober 2003, Kapitel 5.2
- 7 Vgl. zur Chronologie dieser Entwicklung Schlottau, W.: *Zur Eignung des Ausbildungspersonals: Pädagogische Ansprüche und ökonomische Interessen*. In: Fischer, A.; Hahn, G.;

- Semmler, O. (Hrsg.): *Berufliches Lernen und gesellschaftliche Entwicklung*. M Bielefeld 2005, S. 214–229
- 8 Vgl. *Deutscher Gewerkschaftsbund (Hrsg.): Angestellten-Magazin Nr. 3/1992*, S. 23
- 9 *Bundesverband Deutscher Berufsausbilder e. V.: Berufsbild*. *Berufsausbilder/Berufsausbilderin*. 3. überarb. Auflage, Oktober 1990, S. 14
- 10 *KWB: Lebenslanges Lernen. Neue Berufe – Neue Chancen. Ausbildungsleitertagungen*

2003. *Neue Strategien für die berufliche Bildung*. Bonn 2004, S. 50 ff.
- 11 Vgl. *KWB-Pressemitteilung vom 10. 9. 2003*
- 12 Wittwer, U.; Labusch, G.; Wohlfahrt, A.: *Qualifizierung des betrieblichen Bildungspersonals*. In: Fischer, A.; Hahn, G.; Semmler, O. (Hrsg.), a. a. O. S. 230 ff.
- 13 *Detaillierte Informationen und Downloads im Internet unter: www.ausbilder-weiterbildung.de*