



Die Ausbilder-Eignungsverordnung 2009: Was ist neu?

► Nach dem Beschluss der Bundesregierung, die seit Mai 2003 ausgesetzte Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO) ab dem 1. August 2009 wieder in Kraft zu setzen, wurde die AEVO im letzten Jahr novelliert. Es ist nach 1999 die zweite Novellierung. Gegenüber der alten Fassung wurde in der neuen AEVO das Anforderungsprofil der zukünftigen Ausbilderinnen und Ausbilder modernisiert und geschärft. Die Formulierung der berufs- und arbeitspädagogische Eignung der Ausbilder/-innen erfolgt kompetenzorientiert in vier Handlungsfeldern. Zudem wurden inhaltliche Änderungen vorgenommen, die durch die BBiG-Novelle von 2005 und aufgrund neuer fachlicher und überfachlicher Anforderungen an das Ausbildungspersonal erforderlich waren. Die neue AEVO wurde am 21. Januar 2009 im Bundesgesetzblatt veröffentlicht. Der Beitrag stellt die wichtigsten Neuerungen vor.



PHILIPP ULMER

Wiss. Mitarbeiter im Arbeitsbereich „Qualitätssicherung und -entwicklung/Fernlernen/ Bildungspersonal/DEQA-VET (Nationale Referenzstelle für Qualitätssicherung in der Berufsbildung)“ im BIBB



KATRIN GUTSCHOW

Dipl.-Hdl., wiss. Mitarbeiterin im Arbeitsbereich „Berufliche Bildungsgänge und Lernverläufe/Förderung zielgruppenbezogener Berufsbildung“ im BIBB

Ausbilder/Ausbilderin: Ein unscharfer Begriff

Für die Bezeichnung Ausbilder/-in gibt es keine klare Begriffsbestimmung. In der Regel wird der Ausbilderbegriff in einem engeren und in einem weiteren Sinne verwendet. Im engeren Sinne ist damit die Person gemeint, die ausdrücklich mit der Wahrnehmung der Ausbildung im Betrieb beauftragt ist. Gemäß Berufsbildungsgesetz (§ 36 Abs. 2 i. V. m. § 34 Abs. Nr. 9 BBiG) wird die beauftragte Person vom Betrieb als verantwortlicher Ausbilder/verantwortliche Ausbilderin gegenüber der zuständigen Stelle benannt. Sie muss für ihre Ausbildungstätigkeit persönlich und fachlich geeignet sein (§§ 29 und 30 BBiG). Die fachliche Eignung umfasst zum einen die für den jeweiligen Beruf erforderlichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten (in der Regel durch eine Abschlussprüfung in einer dem Ausbildungsberuf entsprechenden Fachrichtung nachgewiesen). Zum anderen gehören berufs- und arbeitspädagogische Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten dazu. Bis 2003 waren die berufs- und arbeitspädagogischen Kenntnisse in der Regel durch eine Prüfung nach der AEVO nachzuweisen. Zu den verantwortlichen Ausbilderinnen und Ausbildern zählen auch die ausbildenden Inhaber von Kleinbetrieben und die Handwerksmeister/-innen, die selbst ausbilden (im Handwerk ist die AEVO der Nachweis berufs- und arbeitspädagogischer Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten Bestandteil der Meisterprüfung).

Die Eignung des verantwortlichen Ausbildungspersonals sowie die Eignung der Ausbildungsstätte (§ 27 BBiG) sind die beiden gesetzlich vorgeschriebenen Voraussetzungen dafür, dass ein Betrieb ausbilden darf.

Der Ausbilderbegriff *im weiteren Sinne* schließt auch die Fachkräfte mit ein, die neben ihrer beruflichen Tätigkeit mit Teilaufgaben der Ausbildung – zeitlich begrenzt – betraut werden. Sie werden meist als ausbildende Fachkräfte bezeichnet und benötigen für ihre Ausbildungstätigkeit keinen Nachweis nach der AEVO. Gleichwohl haben viele von ihnen die Prüfung erfolgreich absolviert.

Rückblick

Wegen der sehr angespannten Lage auf dem Ausbildungsstellenmarkt Anfang des Jahrzehnts hatte die Bundesregierung im Mai 2003 beschlossen, die Nachweispflicht nach der AEVO befristet auszusetzen. Damit sollte den Betrieben der Einstieg in die Ausbildung erleichtert werden. 2006 wurde das BIBB beauftragt, die Aussetzungsphase zu evaluieren. Die Untersuchung zeigte, dass die Aussetzung zwar einen positiven quantitativen Effekt hatte, dass der Zuwachs an Ausbildungsbetrieben und Ausbildungsplätzen jedoch geringer ausfiel als erwartet. In qualitativer Hinsicht wurden negative Folgen registriert. Am deutlichsten zeigte sich dies an der Zahl der gestiegenen Ausbildungsabbrüche in Betrieben, die über kein nach AEVO qualifiziertes Personal verfügten. Jene Betriebe berichteten auch öfter über Schwierigkeiten und schlechte Noten ihrer Auszubildenden in den Prüfungen. Die Ausbildungsberater der Kammern beobachteten überdies eine Zunahme von Konflikten zwischen Ausbildern und Auszubildenden und einen Anstieg der Schlichtungsverfahren (vgl. ULMER/JABLONKA 2007, S.6).

Als Reaktion auf die Evaluierung beschloss die Bundesregierung im Konsens mit den Verbänden und Organisationen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern, die AEVO ab dem 1. August 2009 wieder in Kraft zu setzen (vgl. www.bmbf.de/de/1652.php). Zugleich wurde das BIBB beauftragt, zusammen mit den Sachverständigen der Sozialpartner einen Entwurf für die AEVO-Novellierung zu erarbeiten. Die Arbeiten an dem neuen Verordnungsentwurf wurden Ende 2008 abgeschlossen; der Hauptausschuss des BIBB stimmte in seiner Dezember-Sitzung dem Entwurf zu. Am 21. Januar 2009 wurde die novellierte AEVO im Bundesgesetzblatt veröffentlicht (vgl. www.bmbf.de/pub/aevo_banz.pdf).

Gegenüber der AEVO von 1999 enthält die novellierte Fassung von 2009 im Wesentlichen Neuerungen auf drei Ebenen:

- Neustrukturierung der Anforderungen an die berufs- und arbeitspädagogische Eignung der Ausbilder/-innen,
- Beschreibung des Anforderungsprofils in Form von Kompetenzen,
- Inhaltliche Neuerungen, die zum einen durch die Novellierung des BBiG von 2005 notwendig wurden, zum anderen mit neuen Erfordernissen an das Ausbildungspersonal verbunden sind.

Neustrukturierung der AEVO: Vier statt sieben Handlungsfelder

Die Anforderungen an die berufs- und arbeitspädagogische Eignung der Ausbilder werden nun nicht mehr in sieben, sondern in vier Handlungsfeldern formuliert, die sich noch

deutlicher als bisher am betrieblichen Ausbildungszyklus orientieren. Dies bedeutet keine Reduzierung der Anforderungen an das Ausbildungspersonal, sondern eine Komprimierung, die zudem eine Vielzahl von Inhalten aus dem bisherigen Rahmenstoffplan in die neue Fassung der AEVO integriert. So werden beispielsweise die wesentlichen Themen des früheren Handlungsfeldes 1 „Allgemeine Grundlagen“ sachlogisch auf die neuen Handlungsfelder verteilt. Inhalte des früheren Handlungsfeldes 6 „Ausbildung in Gruppen“ wurden in das neue Handlungsfeld 3 „Ausbildung durchführen“ aufgenommen. Dies stellt eine geänderte Gewichtung dar, die berücksichtigt, dass Ausbilden in Gruppen vorwiegend in Großbetrieben erfolgt. Durch die neue Zuordnung wird somit auch der Situation in kleinen Ausbildungsbetrieben besser Rechnung getragen.

Als Beispiele für Inhalte aus dem früheren Rahmenstoffplan, die nun im Text der neuen AEVO enthalten sind, seien die *überbetriebliche und die außerbetriebliche Ausbildung* (Handlungsfeld 1, Ziffer 5) sowie die *Mitwirkung und Mitbestimmung der betrieblichen Interessenvertretungen* (Handlungsfeld 2, Ziffer 2) genannt. Dadurch, dass diese Inhalte in die neue Fassung der AEVO aufgenommen wurden, besitzen sie Verordnungscharakter und werden verbindlich.

Beschreibung des Anforderungsprofils in Form von Kompetenzen

Wie in der AEVO von 1999 wird auch in der novellierten AEVO der Erwerb der berufs- und arbeitspädagogischen Handlungsfähigkeit als Leitziel formuliert: „Die berufs- und arbeitspädagogische Eignung umfasst die Kompetenz zum selbstständigen Planen, Durchführen und Kontrollieren der Berufsausbildung“ (§ 2). Neu ist allerdings die Verwendung des Begriffs „Kompetenz“ anstelle von „Qualifikation“. Damit wird zum einen die bildungspolitische Diskussion im Zusammenhang mit dem europäischen Qualifikationsrahmen und der damit verbundenen Forderung nach einer stärkeren Transparenz und Vergleichbarkeit berücksichtigt. Zum anderen wird die Entwicklung der letzten Jahre in den unterschiedlichen Bereichen des Bildungssystems in Deutschland aufgegriffen, in der die Kompetenzorientierung zunehmend zur Leitlinie wurde. Dies schlägt sich auch bei der Beschreibung der einzelnen Inhalte der vier neuen Handlungsfelder nieder. Wesentliches Merkmal der kompetenzorientierten Darstellung ist eine genauere Beschreibung der Aufgaben der Ausbilder sowie des Umfelds, in dem sie diese wahrnehmen. Wurde beispielsweise die Aufgabe des Ausbilders bei der Leistungsbewertung der Jugendlichen bisher lediglich mit den Begriffen „Lernerfolgskontrolle“, „Beurteilungsgespräche“ (früheres Handlungsfeld 4, Unterpunkte f und g) und „Auswerten der Zwischenprüfungen“ (früheres Handlungsfeld 5, Unterpunkt c) umschrieben, heißt es nun dazu im neuen Handlungsfeld 3,

Tabelle **Das neue Anforderungsprofil des Ausbilders/derAusbilderin**
(gemäß §§ 2, 3 AEVO)

Handlungsfelder	Kompetenzen
Handlungsfeld 1: „Ausbildungs- voraussetzungen prüfen und Ausbildung planen“	<ol style="list-style-type: none"> 1.1. Die Vorteile und den Nutzen betrieblicher Ausbildung darstellen und begründen können. 1.2. Bei den Planungen und Entscheidungen hinsichtlich des betrieblichen Ausbildungsbedarfs auf der Grundlage der rechtlichen, tarifvertraglichen und betrieblichen Rahmenbedingungen mitwirken. 1.3. Die Strukturen des Berufsbildungssystems und seine Schnittstellen darstellen. 1.4. Ausbildungsberufe für den Betrieb auswählen und dies begründen. 1.5. Die Eignung des Betriebes für die Ausbildung in dem angestrebten Ausbildungsberuf prüfen sowie, ob und inwieweit Ausbildungsinhalte durch Maßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte, insbesondere Ausbildung im Verbund, überbetriebliche und außerbetriebliche Ausbildung, vermittelt werden können. 1.6. Die Möglichkeiten des Einsatzes von auf die Berufsausbildung vorbereitenden Maßnahmen einschätzen. 1.7. Im Betrieb die Aufgaben der an der Ausbildung Mitwirkenden unter Berücksichtigung ihrer Funktionen und Qualifikationen abstimmen.
Handlungsfeld 2: „Ausbildung vorbereiten und bei der Einstellung von Auszubildenden mitwirken“	<ol style="list-style-type: none"> 2.1. Auf der Grundlage einer Ausbildungsordnung einen betrieblichen Ausbildungsplan erstellen, der sich insbesondere an berufstypischen Arbeits- und Geschäftsprozessen orientiert. 2.2. Die Möglichkeiten der Mitwirkung und Mitbestimmung der betrieblichen Interessenvertretungen in der Berufsbildung berücksichtigen. 2.3. Den Kooperationsbedarf ermitteln und sich inhaltlich sowie organisatorisch mit den Kooperationspartnern, insbesondere der Berufsschule, abstimmen. 2.4. Kriterien und Verfahren zur Auswahl von Auszubildenden auch unter Berücksichtigung ihrer Verschiedenartigkeit anwenden. 2.5. Den Berufsausbildungsvertrag vorbereiten und die Eintragung des Vertrages bei der zuständigen Stelle veranlassen. 2.6. Die Möglichkeiten prüfen, ob Teile der Berufsausbildung im Ausland durchgeführt werden können.
Handlungsfeld 3: „Ausbildung durchführen“	<ol style="list-style-type: none"> 3.1. Lernförderliche Bedingungen und eine motivierende Lernkultur schaffen, Rückmeldungen geben und empfangen. 3.2. Die Probezeit organisieren, gestalten und bewerten. 3.3. Aus dem betrieblichen Ausbildungsplan und den berufstypischen Arbeits- und Geschäftsprozessen betriebliche Lern- und Arbeitsaufgaben entwickeln und gestalten. 3.4. Ausbildungsmethoden und -medien zielgruppengerecht auswählen und situationsspezifisch einsetzen. 3.5. Auszubildende bei Lernschwierigkeiten durch individuelle Gestaltung der Ausbildung und Lernberatung unterstützen, bei Bedarf ausbildungsunterstützende Hilfen einsetzen und die Möglichkeit zur Verlängerung der Ausbildungszeit prüfen. 3.6. Auszubildenden zusätzliche Ausbildungsangebote, insbesondere in Form von Zusatzqualifikationen, machen und die Möglichkeit der Verkürzung der Ausbildungsdauer und die der vorzeitigen Zulassung zur Abschlussprüfung prüfen. 3.7. Die soziale und persönliche Entwicklung von Auszubildenden fördern, Probleme und Konflikte rechtzeitig erkennen sowie auf eine Lösung hinwirken. 3.8. Leistungen feststellen und bewerten, Leistungsbeurteilungen Dritter und Prüfungsergebnisse auswerten, Beurteilungsgespräche führen, Rückschlüsse für den weiteren Ausbildungsverlauf ziehen. 3.9. Interkulturelle Kompetenzen fördern.
Handlungsfeld 4: „Ausbildung abschließen“	<ol style="list-style-type: none"> 4.1. Auszubildende auf die Abschluss- oder Gesellenprüfung unter Berücksichtigung der Prüfungstermine vorbereiten und die Ausbildung zu einem erfolgreichen Abschluss führen. 4.2. Für die Anmeldung der Auszubildenden zu Prüfungen bei der zuständigen Stelle sorgen und diese auf durchführungsrelevante Besonderheiten hinweisen. 4.3. An der Erstellung eines schriftlichen Zeugnisses auf der Grundlage von Leistungsbeurteilungen mitwirken. 4.4. Auszubildende über betriebliche Entwicklungswege und berufliche Weiterbildungsmöglichkeiten informieren und beraten.

Ziffer 8: Die Ausbilder und Ausbilderinnen sollen in der Lage sein, „Leistungen festzustellen und zu bewerten, Leistungsbeurteilungen Dritter und Prüfungsergebnisse auszuwerten, Beurteilungsgespräche zu führen, Rückschlüsse für den weiteren Ausbildungsverlauf zu ziehen“. Mit der lernergebnisorientierten Beschreibung soll dargelegt werden, was die Ausbilder/-innen nach der Prüfung können sollen. Im Gegensatz zur AEVO von 1999, in der die Inhalte der Qualifikation meistens nur mit Stichwörtern belegt sind, werden in der neuen Fassung die Anforderungen an die berufs- und arbeitspädagogische Eignung der Ausbilder konkreter gefasst und wird der Bezug zum betrieblichen Kontext klarer herausgestellt.

Inhaltliche Neuerungen

ORIENTIERUNG DER AUSBILDERQUALIFIKATION AN ARBEITS- UND GESCHÄFTSPROZESSEN

Der stärkere Bezug des Ausbildungsgeschehens zum betrieblichen Kontext wird in der neuen AEVO nicht nur sprachlich, sondern auch inhaltlich durch die Aufnahme der Arbeits- und Geschäftsprozessorientierung – kurz Prozessorientierung – unterstrichen. Dies geschieht an zwei Stellen: im Handlungsfeld 2, Ziffer 1, bei der Vorbereitung der Ausbildung sowie im Handlungsfeld 3 bei der Durchführung der Ausbildung. Hier wird bei Ziffer 3 die Anforderung der Ausbilder wie folgt beschrieben: Sie sollen in der Lage sein „aus dem betrieblichen Ausbildungsplan und den berufstypischen Arbeits- und Geschäftsprozessen betriebliche Lern- und Arbeitsaufgaben zu entwickeln und zu gestalten“.

Mit der Orientierung an Arbeits- und Geschäftsprozessen, die sowohl in der Berufsbildungsforschung (vgl. PÄTZOLD 2008, S.323 f.) als auch in der Berufsbildungspraxis (vgl. ULMER/JABLONKA 2007, S. 6) gefordert wird, soll vor allem der Leistungsprozess im Betrieb deutlicher in der Ausbildung berücksichtigt werden. Was mit der Prozessorientierung, die schon seit einigen Jahren in den Ausbildungsordnungen Eingang gefunden hat, gemeint ist, zeigt exemplarisch das Ausbildungsprofil der Industriekaufleute, in dem es heißt: „Die Industriekaufleute unterstützen sämtliche Unternehmensprozesse aus betriebswirtschaftlicher Sicht von der Auftragsanbahnung bis zum Kundenservice nach Auftragsrealisierung“ (www.bibb.de/de/ausbildungsprofil_1867.htm).

NEUE AUFGABEN DER AUSBILDER IN IHRER ROLLE ALS ERZIEHER UND LERNPROZESSBEGLEITER

Die Neuerungen betreffen nicht nur die Ausbilder in ihrer Rolle als Vermittler von Fachkompetenzen, sondern auch in ihrer Rolle als Erzieher und Lernprozessbegleiter. So wird die Erweiterung der pädagogischen Aufgabe, die Persönlichkeit der Jugendlichen zu fördern, im Handlungsfeld 3,

Ziffer 7, besonders deutlich hervorgehoben: Ausbilder sollen in der Lage sein, „die soziale und persönliche Entwicklung von Auszubildenden zu fördern, Probleme und Konflikte rechtzeitig zu erkennen sowie auf eine Lösung hinzuwirken“. Bedeutsam ist hier u. a. der Zusatz „rechtzeitig“. Damit soll die sozialpädagogische Funktion der Ausbilder/-innen unterstrichen werden, Konflikten in der Ausbildungssituation, die häufig zu Ausbildungsabbrüchen führen können, schon im Vorfeld zu begegnen.

Die seit einigen Jahren betonte neue Rolle des Lernprozessbegleiters zieht sich durch das gesamte Handlungsfeld 3 und lässt sich exemplarisch an folgenden Anforderungen festmachen:

- Eine motivierende Lernkultur schaffen (Ziffer 1)
- Rückmeldungen geben und empfangen (Ziffer 1)
- Ausbildungsmethoden und -medien zielgruppengerecht auswählen (Ziffer 4)
- Auszubildende bei Lernschwierigkeiten durch individuelle Gestaltung der Ausbildung und Lernberatung unterstützen (Ziffer 5).

Daraus ergibt sich eine individuellere, stärker auf den Auszubildenden/die Auszubildende zugeschnittene Begleitung des Lernens. Von großer Bedeutung ist dabei auch das Feedback der Jugendlichen, das Ausbilder mit der nötigen Ernsthaftigkeit entgegennehmen sollten.

ÄNDERUNGEN DURCH DAS NOVELLIERTE BBIG

Weitere wichtige inhaltliche Neuerungen resultieren aus den Veränderungen des novellierten Berufsbildungsgesetzes von 2005. So wurde in die neue Fassung der AEVO die Erweiterung des Begriffs der Berufsbildung um die Berufsausbildungsvorbereitung aufgenommen. Dazu heißt es im Handlungsfeld 1, Ziffer 6: Ausbilder/-innen sollen in der Lage sein, „die Möglichkeiten des Einsatzes von auf die Berufsausbildung vorbereitenden Maßnahmen einzuschätzen“. Außerdem wurde die im BBiG nunmehr verankerte Möglichkeit, zeitlich begrenzte Abschnitte der Berufsausbildung auch im Ausland zu absolvieren, in die neue AEVO einbezogen (Handlungsfeld 2, Ziffer 6). Ebenso hat der Ausbildungsverbund mehrerer Betriebe als besondere Form der Organisation von Ausbildung, die 2005 in das BBiG neu aufgenommen wurde, in die novellierte AEVO Eingang gefunden (Handlungsfeld 1, Ziffer 5).

Nachweis der Eignung

Der Nachweis der Eignung ist wie bisher durch eine Prüfung (§ 4 AEVO) zu erbringen, die einen schriftlichen und einen praktischen Teil umfasst. Der praktische Teil der Prüfung besteht aus der Präsentation einer Ausbildungssituation mit anschließendem Fachgespräch; es kann jedoch

nach wie vor eine Ausbildungssituation auch praktisch durchgeführt werden. Durch die Präsentation kann, verglichen mit der Simulation einer Ausbildungssituation, die Bearbeitung komplexerer Aufgaben demonstriert werden. Im Fachgespräch werden Auswahl und Gestaltung der Ausbildungssituation erläutert.

Neu ist der Begriff der „Ausbildungssituation“, der die vormalige „Ausbildungseinheit“ ersetzt. Unter „Ausbildungssituation“ wird eine Situation verstanden, die ein typisches Element einer Dienstleistung oder einer Produktion wirklichkeitsnah abbildet und zugleich dem erforderlichen didaktischen Gehalt der Ausbildung Rechnung trägt. Auch dadurch soll ein stärkerer Bezug zum konkreten Ausbildungsgeschehen hergestellt werden.

Für Prüfungen zum Nachweis über den Erwerb berufs- und arbeitspädagogischer Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten gelten künftig die Musterprüfungsordnungen für Fortbildungsprüfungen. Die Formulierung der Bestehensregelungen entspricht daher den in Fortbildungsregelungen üblichen Bestimmungen.

Die novellierte AEVO sieht außerdem vor, dass Ausbilder/-innen, die in Zeiten der Aussetzung der AEVO ihre Ausbildertätigkeit ohne Beanstandung durch die zuständige Stelle ausgeübt haben, auch künftig von der Verpflichtung, ein Prüfungszeugnis vorzulegen, befreit bleiben (§ 7 AEVO).

Ausblick

Voraussetzung für eine hochwertige Berufsausbildung sind gut qualifizierte Ausbilder/-innen. Die bildungspolitische Diskussion über die Aussetzung der AEVO und deren Wiedereinführung hat deutlich gemacht, dass die Ausbilder-Eignungsverordnung ein grundlegendes Instrument der Qualitätssicherung der beruflichen Bildung ist. Um die Umsetzung der neuen AEVO in der Praxis zu unterstützen, wird zurzeit im BIBB mit Fachleuten der Sozialpartner ein neuer Rahmenplan (früher Rahmenstoffplan) entwickelt. Es wird angestrebt, den Rahmenplan dem Hauptausschuss des BIBB zu seiner Sitzung am 25. Juni 2009 vorzulegen. ■

Literatur

PÄTZOLD, G.: Ausbildereignungsprüfung wichtig für Image und Qualität beruflicher Bildung. In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik, 104 (2008) 3, S. 321

ÜLMER, PH.; JABLONKA, P.: Mehr Ausbildungsbetriebe – mehr Ausbildungsplätze – weniger Qualität? Die Aussetzung der AEVO und ihre Folgen. BIBB Report 3/2007

ZEDLER, R.: Ausbilder und deren Qualifizierung. In: Wirtschaft und Berufserziehung, 61 (2009) 3, S. 12–18