

Forschungsprojekt Nr.: 2.9004

Arbeitssituation, berufliches Selbstverständnis und Qualifikation ausbildender Fachkräfte

Bearbeiter/-innen

Schmidt-Hackenberg, Brigitte; Hoge, Eva; Dr. Neubert, Renate; Selka, Reinhard; Steinborn, Hans-Christian

Laufzeit

I/92 bis IV/95

Ausgangslage

Am Arbeitsplatz auszubilden ist das grundlegende Prinzip betrieblicher Ausbildung im dualen System. Fachkräfte, die an ihrem Arbeitsplatz einen Jugendlichen anleiten und betreuen, ohne Ausbilder zu sein, vielmehr unter dessen Verantwortung an der Ausbildung mitwirken, tragen Jahr für Jahr mit ihrem Wissen und Können in erheblichen Umfang zum Ausbildungsergebnis bei. Trotzdem weiß man wenig von ihnen.

Immerhin haben das Bundesinstitut für Berufsbildung und das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung über eine Stichprobenbefragung für das Jahr 1991 ermittelt, daß rund 5,3 Millionen Erwerbstätige angeben, Ausbilden gehöre zu ihren Aufgaben. In dieser Zahl sind die bei den Kammern gemeldeten Ausbilder enthalten: 600 000 bis 700 000, unter Einschluß des Handwerks. Die den Kammern gemeldeten, verantwortlichen Ausbilder stellen also der Zahl nach den kleineren Teil der an der Ausbildung Beteiligten, die anderen - ausbildende Fachkräfte, die ihre arbeits- und berufspädagogische Eignung nicht nachweisen müssen - den größeren.

Ziele

Betrachtet man das Zahlenverhältnis von Ausbildern und ausbildenden Fachkräften und vergleicht die berufliche Bildung mit anderen Bereichen der Bildung, fällt der Mangel sofort auf. Aber ist der Vergleich berechtigt? Ausbilden am Arbeitsplatz ist kein Unterricht an simulierter Realität, sondern die schrittweise Einbeziehung in die Erledigung der im Betriebsablauf anfallenden Arbeiten. Der Arbeitsplatz selbst stellt die Anforderungen, der erfahrene Kollege hilft dem Neuling. „Ausbildungsmethode Arbeitsplatz“ hat ein Berufsbildungsexperte diesen Sachverhalt genannt. Aber wer wüßte nicht auch, daß die „Ausbildungsmethode Arbeitsplatz“ ein ideales, vereinfachtes und manchmal geradezu falsches Bild zeichnet. Nicht alle Anforderungen eines Arbeitsplatzes erklären sich selbst, nicht jeder Arbeitsplatzinhaber kann erklären, mancher trifft nicht den richtigen Ton, nicht jeder Auszubildende ist interessiert; manchmal fehlt Zeit.

Vor dem Hintergrund dieser widersprüchlichen Strukturen sollte am Beispiel einzelner Berufe geklärt werden:

- Unter welchen Arbeitsbedingungen sind ausbildende Fachkräfte tätig? Wie fügt sich die Aufgabe, einen Auszubildenden zu betreuen, in ihre Arbeit ein?
- Welche Qualifikation haben ausbildende Fachkräfte?
- Mit welcher Einstellung gehen ausbildende Fachkräfte an ihre Ausbildungsaufgabe? Was wären in ihren Augen sinnvolle Hilfen?

-

Diese Fragen wurden ergänzt um das Urteil der in den Betrieben für die Ausbildung Verantwortlichen:

- Wie wählen Betriebe Fachkräfte, die Auszubildende an ihrem Arbeitsplatz anleiten und betreuen sollen, aus; welche Erfahrungen haben sie gemacht?

Auf Vorschlag der Projektgruppe hatte der Hauptausschuß des Bundesinstituts für Berufsbildung dem Forschungsprojekt einen Fachbeirat zugeordnet. Er bestand aus je vier Beauftragten der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer. Die Mitglieder des Fachbeirats sollten als Kenner der Praxis aber auch als Vertreter der bildungspolitischen Interessen in der beruflichen Bildung die Forschungsarbeit beraten.

Ergebnisse

Statistische Angaben der Befragten im Überblick

	<i>Industrie- kaufleute</i>	<i>Industrie- u. Werkzeug- mechaniker</i>
Alter der Fachkräfte	38,2 Jahre	39,6 Jahre
Dauer der Betriebszugehörigkeit	12,1 Jahre	16,9 Jahre
Fortbildung/Studium oder Meister/Techniker	51 Prozent	44 Prozent
Mit Ausbilder-Eignung	36 Prozent	54 Prozent
Vorgesetztenfunktion	55 Prozent	54 Prozent
Anzahl der Auszubildenden pro Betrieb	5,1	12,1
Anzahl der ausbildenden Fachkräfte pro Betrieb	9,2	7,7

Quelle: BiBB/infas, Faltblatt

ARBEITSSITUATION UND AUSBILDUNGSAUFGABE

Ausbildende Fachkräfte der Berufe

Industriekaufmann/-kauffrau

Industriemechaniker/-in

Werkzeugmechaniker/in

arbeiten häufig an Arbeitsplätzen, an denen sie Handlungsspielraum haben, nicht selten den, der in der Funktion eines oder einer Vorgesetzten liegt. Sie stehen bei ih-

rer Arbeit häufig unter Zeitdruck und sind auch Belastungen wie Entscheidungsdruck und häufigen Systemänderungen ausgesetzt.

Auszubildende zu betreuen ist für die meisten eine regelmäßig wiederkehrende Aufgabe. Im Durchschnitt betreuen Industriekaufleute vier und Fachkräfte der Mechanikerberufe sechs Auszubildende im Laufe eines Jahres. Aber das Ausbilden beschränkt sich nahezu bei jedem zweiten (47 Prozent) auf wenige Stunden in der Woche.

Die Mehrheit der Fachkräfte (70 Prozent) empfindet Ausbilden nicht als besondere, sondern lediglich als mittlere bis niedrige Belastung; etwa 15 Prozent signalisieren größere oder große Belastungen.

QUALIFIKATION

Die Hälfte der ausbildenden Fachkräfte, die Industriekaufleute ausbilden, hat selbst diesen Beruf erlernt; weitere 40 Prozent einen verwandten und nur 10 Prozent einen anderen.

Von den ausbildenden Fachkräften in den Mechaniker-Berufen hat je ein knappes Viertel die Berufe Maschinenschlosser und Werkzeugmechaniker erlernt, knapp über 40 Prozent einen verwandten und 8 Prozent einen anderen Beruf.

Nahezu jeder zweite hat eine beruflichen Fortbildungsabschluß erworben; 53 Prozent der Fachkräfte in der Ausbildung von Industriekaufleuten und 39 Prozent in der der Industrie- und Werkzeugmechaniker haben sich in den letzten drei Jahren fachlich weitergebildet.

Fast jeder zweite der befragten Fachkräfte hat die Ausbilder-Eignung nachgewiesen, was häufig ein Teil oder der Beginn der verbreiteten Meister- und Fachwirte-Qualifizierung ist.

BERUFLICHES SELBSTVERSTÄNDNIS UND GEWÜNSCHTE UNTERSTÜTZUNG

Ausbildende Fachkräfte sehen im Ausbilden einen selbstverständlichen Teil ihrer Arbeit, der sie zugleich persönlich anspricht: als Berufserfahrene Wissen und Können weiterzugeben; Freude, mit jungen Leuten umzugehen und Verantwortung für sie zu übernehmen.

Ausbildende Mitarbeiter sind an Unterstützung interessiert: sie würden in erster Linie solche Hilfen nutzen, die mit einem kollegialen Austausch im Betrieb verbunden sind: Kontakte mit ausbildenden Kollegen anderer Abteilungen und Beratung durch den verantwortlichen Ausbilder, die verantwortliche Ausbilderin oder die Ausbildungsleitung.

AUSWAHL UND EINSATZ AUSBILDENDER FACHKRÄFTE

Vor allem nach fachlicher Erfahrung und Zuverlässigkeit wählen die befragten Betriebe Fachkräfte zur Anleitung und Betreuung Auszubildender aus. Auch didaktische Fähigkeiten berücksichtigen sie.

Die Ausbildungsverantwortlichen sind nahezu einhellig der Meinung, in ihrem Betrieb hat sich die Ausbildung und Betreuung durch Fachkräfte am Arbeitsplatz bewährt; Ausbildung am Arbeitsplatz sei durch keine andere Form der Ausbildung zu ersetzen. Jeder zweite findet allerdings, daß ausbildende Fachkräfte für ihre Mitwirkung an der Ausbildung wenig Anerkennung erhalten.

FACHBEIRAT

Der Fachbeirat zum Forschungsprojekt hat viermal getagt; er gab den Anstoß zu einer Reihe von Informationsgesprächen in ausbildenden Betrieben und beriet die Projektgruppe bei der Abfassung der Fragebögen. Eine Empfehlung des Fachbeirats ist in Vorbereitung.

FAZIT

Ausbildende Fachkräfte müssen keine arbeits- und berufspädagogische Eignung nachweisen. Daß so viele von ihnen über diesen Nachweis verfügen, ist eines der unerwarteten Ergebnisse dieser Untersuchung. Es läßt sich aus den Daten der Befragung auch erklären: Betriebe wählen Mitarbeiter zum Ausbilden nach fachlicher Kompetenz; fachliche Kompetenz ist häufig mit beruflicher Weiterqualifizierung verbunden, deren einer Teil regelmäßig - bei den Meisterprüfungen - die Ausbilder-Eignungsprüfung ist oder wie bei manchen kaufmännischen Fortbildungsabschlüssen fakultativ als Zusatz angeboten wird.

Auszubildende zu betreuen, ist nach den Ergebnissen dieser Untersuchung für die überwiegende Zahl ausbildender Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen ein selbstverständlicher und geschätzter Teil ihrer Arbeit.

Bei der grundsätzlichen Frage, ob ausbildende Fachkräfte die Ausbildungsaufgabe problemlos oder nur unter Konflikten in ihre Haupttätigkeit integrieren können, muß man wohl von einem komplexen und indirekten Zusammenhang ausgehen: Die allgemeinen Arbeitsanforderungen und Belastungen sind nicht niedrig. Wenn Ausbilden trotzdem ein akzeptierter und geschätzter Teil der Aufgaben ist, spricht gerade dieses dafür, daß eine Integration gelingt.

Da seit einiger Zeit Betriebe wieder verstärkt den Arbeitsplatz selbst für die Ausbildung nutzen wollen - mit Blick auf die Kosten und um der pädagogischen Handlungsorientierung willen - , sind die Ergebnisse dieser Untersuchung von allgemeinem, bildungspolitischen und auch von direkt praktischem Wert.

Methodische Hinweise

Schriftliche Befragung von ca **1.600 Betrieben** und etwa **5.000 ihrer Mitarbeiter** im Februar und März 1995. Befragt wurden Betriebe, die in den Berufen Industriekaufmann/-kauffrau, Industriemechaniker/-in oder Werkzeugmechaniker/-in ausbildeten. Auf diese Berufe entfällt rund ein Fünftel aller Ausbildungsverhältnisse im Ausbildungsbereich Industrie und Handel.

Befragungsbezirke waren die Industrie- und Handelskammerbezirke:

Lübeck, Osnabrück-Emsland, Münster, Würzburg-Schweinfurt, Heilbronn und Nürnberg.

Da die Zahl der Betriebe, die in den ausgewählten Mechanikerberufen ausbildeten, relativ gering war, wurde eine Vollerhebung durchgeführt. Unter den Betrieben, die Industriekaufleute ausbildeten, wurde eine regional und nach Betriebsgrößenklassen disproportional geschichtete Stichprobe gezogen; im Mittel wurde jeder zweite Betrieb befragt.

Die Rücklaufquote war - auch dank der Hilfe der Industrie- und Handelskammern - mit rund 40 Prozent für eine schriftliche Betriebsbefragung erfreulich hoch.

Betriebe mit bis zu 200 Beschäftigten sind in der realisierten Stichprobe mit 58 Prozent (Industriekaufleute) und 40 Prozent (Mechaniker-Berufe) vertreten.

Die Befragung wurde vorbereitet durch:

- Expertenbefragung zum Thema Erreichbarkeit von ausbildenden Mitarbeitern außerhalb der Ausbildungsabteilungen
- Gutachten zur Stichprobenproblematik bei einer unbekanntem Zahl ausbildender Fachkräfte
- Fallstudien und Informationsgespräche in ca 15 kleinen, mittleren und großen Ausbildungsbetrieben. - Einige wurden in den ostdeutschen Ländern durchgeführt. Die Ergebnisse zeigten die offensichtlichen Wirkungen noch un abgeschlossener organisatorischer und personeller Umstellungen; dies führte dazu, die Untersuchung auf westdeutsche Betriebe zu beschränken.
- Pretest für Stichprobenziehung und postalische Befragung in Berliner Ausbildungsbetrieben mit Unterstützung der Industrie- und Handelskammer zu Berlin

Bisherige Auswirkungen

Es ist Wert daraufgelegt worden, die Ergebnisse möglichst umgehend denen mitzuteilen, die sie ermöglicht haben. Das waren in erster Linie die befragten Ausbildungsbetriebe und die beteiligten Industrie- und Handelskammern.

- Alle Betriebe erhielten im August 1995 ein Faltblatt der prägnanten Ergebnisse. (Abgedruckt in Wirtschaft und Berufs-Erziehung, Heft 1, 1996; s. Literaturverzeichnis)

- Etwa 10 Prozent der Betriebe, die Fragebögen beantwortet hatten, ließen sich für die Abschlußveröffentlichung vormerken.
- Die beteiligten Industrie- und Handelskammern erhielten eine vollständige Datenauswertung.
- Zwei der beteiligten Industrie- und Handelskammern luden die Projektsprecherin und den Projektverantwortlichen des Auftragnehmers zu einer Präsentation der Daten vor ihren Ausbilderarbeitskreisen ein.
- Projektsprecherin und der Projektverantwortliche des Auftragnehmers erhielten die Gelegenheit, dem „Ständigen Arbeitskreis II, Weiterentwicklung der Ausbildung“ des Deutschen Industrie- und Handelstages die Ergebnisse vorzustellen; November 1995.
- Zwei Beiträge zu dem 2. Forum des Berufsbildungsforschungsnetzes (BBFN), am 5. und 6. 9. 1995 in Berlin (s. Literaturverzeichnis).
- Vortrag auf einer Fachtagung des Bildungsverbundes bfz-Bodensee-Oberschwaben, November 1995.
- Das Faltblatt wurde in dem BiBB-Vorhaben Nr. 6.002, „Referenzbetriebssystem“ als Beilage zu der im September 1995 durchgeführten jährlichen Befragung genutzt.

Die Diskussion mit den Ausbilderarbeitskreisen der beiden Industrie- und Handelskammern bestätigte das Interesse und den Bedarf an Informationen über die Gruppe der ausbildenden Fachkräfte, die sonst häufig im Hintergrund bleibt, auch in den Betrieben.

Vom Bundesinstitut für Berufsbildung wird erwartet, dem Zusammenwachsen Europas und dem Informationsbedarf ausländischer Experten Rechnung zu tragen. Auch dafür können die Forschungsergebnisse herangezogen werden, denn am Arbeitsplatz - „on the job“ - werden in Betrieben aller Länder neue Mitarbeiter, künftige Kollegen, Auszubildende, Praktikanten, Trainees ebenso wie Umschüler betreut, angeleitet oder geschult.

Ergebnisse des Forschungsprojektes gehen in der Form einer Expertise in das transnationale Forschungsprojekt des „Centre pour le Développement de l'Information sur la Formation Permanente (Centre INFFO)“, Paris, zum Thema „Profils Professionnelles, Formation et Pratiques des Tuteurs en Entreprise“ ein. (Neben Frankreich und Deutschland sind Österreich und Spanien an dem innerhalb des LEONARDO-Programms geförderten Projekt beteiligt.)

Schon seit längerem haben international operierende Unternehmen bei ihren Tochtergesellschaften im Ausland Formen der dualen Ausbildung eingerichtet. Sie haben einen Arbeitskreis „Kooperative Berufsbildung im Ausland“ gebildet und arbeiten mit den Auslandshandelskammern zusammen. Seitens des Arbeitskreises ist Interesse an Ergebnissen, soweit sie konkret umsetzbar sind, geäußert worden.

Um Aufgaben und Funktion ausbildender Fachkräfte im deutschen dualen System im Ausland bekannt zu machen, wird geplant, die wichtigsten Ergebnisse für ausländische Berufsbildungsexperten und -praktiker zu übersetzen, zu erläutern und als Broschüre bereitzustellen.

Veröffentlichungen

SCHMIDT-HACKENBERG, Brigitte: Forschungsprojekt: Ausbildende Fachkräfte. In: Der Ausbilder, 39. Jg. (1991), H. 7, S. 130 - 132. - Dasselbe unter dem Titel „Arbeitssituation, berufliches Selbstverständnis und Qualifikation ausbildender Fachkräfte“ In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 20. Jg. (1991), H. 4, S. 53.

SCHMIDT-HACKENBERG, Brigitte; HOGE, Eva; SELKA, Reinhard; STEINBORN, Hans-Christian: Ausbildende Fachkräfte. Ein Forschungsprojekt. In: Berufsbildung, 46. Jg. (1992), H. 3, S. 181 - 183.

SCHMIDT-HACKENBERG, Brigitte: In einer Nußschale. Das Forschungsprojekt 'Ausbildende Fachkräfte' am Start. In: Sozialwissenschaften und Berufspraxis, 16. Jg. (1993), H. 2, S. 96 - 107.

SCHMIDT-HACKENBERG, Brigitte: Forschungsprojekt 'Ausbildende Fachkräfte'. *Beratungen des Fachbeirats*. In: Der Ausbilder, 41. Jg. (1993), H. 6, S. 118, 119.

SCHMIDT-HACKENBERG, Brigitte: BiBB-Forschungsprojekt „Arbeitssituation, Qualifikation und berufliches Selbstverständnis ausbildender Fachkräfte“. In: DGB Gewerkschaftliche Bildungspolitik. H. 4, 1995. S. 97 - 98

SCHMIDT-HACKENBERG, Brigitte: Ausbildende Fachkräfte zwischen selbstorganisiertem und formalisiertem Lernen. Beitrag zum 2. Forum des Berufsbildungsforschungsnetzes (BFN), am 5. und 6. 9. 1995 in Berlin. Abgedruckt im Tagungsbericht (in Vorbereitung)

NEUBERT, Renate: Arbeitssituation, berufliches Selbstverständnis und Qualifikation ausbildender Fachkräfte. Beitrag zum 2. Forum des Berufsbildungsforschungsnetzes (BFN), am 5. und 6. 9. 1995 in Berlin. Abgedruckt im Tagungsbericht (in Vorbereitung)

SCHMIDT-HACKENBERG, Brigitte, SCHRÖDER, Helmut; BELZ, Janina: Einsatz, Arbeitssituation und berufliches Selbstverständnis ausbildender Fachkräfte. In: Wirtschaft und Berufs-Erziehung, 48. Jg. (1996). H. 1, S. 11 - 17 (Abdruck des Faltblatts für die Betriebe)

INTERNE ARBEITSPAPIERE

NEUBERT, Renate: Die Ausbildung am Arbeitsplatz in der Berufsausbildung der ehemaligen DDR. Nov. 1991

NEUBERT, Renate: Bericht über Fallstudien in den neuen Ländern. Berlin, 1992

SCHMIDT-HACKENBERG, Brigitte; HOGE, Eva; NEUBERT, Renate; SELKA, Reinhard; STEINBORN, Hans-Christian: Forschungsprojekt 2.904, 'Ausbildende Fachkräfte'. *Zwischenbericht April 1993*. 24 Seiten. Berlin 1993

SCHMIDT-HACKENBERG, Brigitte: „Arbeitssituation, Qualifikation und berufliches Selbstverständnis ausbildender Fachkräfte“. *Ergebnisse des Berliner Pretests*. 6 Seiten. Berlin, November 1994.

SCHRÖDER, Helmut und BELZ, Janina: Einsatz, Arbeitssituation und berufliches Selbstverständnis ausbildender Fachkräfte. Betriebsbefragung im Auftrag des Bundesinstituts für Berufsbildung. *Schlußbericht*. 33 Seiten. infas Sozialforschung GmbH (Hrsg.): Bonn, Juli 1995.