

Ansatzpunkte für die Unterstützung des betrieblichen Bildungspersonals in Europa

Vorläufige Ergebnisse der EU-Studie EUROTRAINER und der Erhebung in Deutschland

Anke Bahl

Abstract

Im Zuge des Arbeitsprogramms 2010 (Lissabon Agenda) wurden von der EU-Kommission zwei Studien ausgeschrieben, um die Situation und Qualifikation der Aus- und Weiterbildner(innen) in der nicht-schulischen Berufsbildung Europas besser einschätzen und mittelfristig bildungspolitische Empfehlungen formulieren zu können. Für die noch laufende Studie EUROTRAINER, die sich auf das Bildungspersonal in den Unternehmen konzentriert, wurden durch ein europäisches Projektkonsortium unter Federführung des ITB an der Universität Bremen in über 20 Mitgliedsländern Erhebungen über Fragebögen und Interviews mit Experten durchgeführt. Die vorläufigen Ergebnisse werden vor dem Hintergrund des deutschen Beitrags durch das BIBB kritisch reflektiert und als Werkstattbericht zur weiteren Diskussion gestellt.

Artikel

Für die berufliche Kompetenzentwicklung des betrieblichen Nachwuchses in der dualen Ausbildung und den weiteren Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit kommt dem aus- und weiterbildenden Personal in den Betrieben – von der ausbildenden Fachkraft über den verantwortlichen Ausbilder bis zum Trainer – eine Schlüsselfunktion zu. Diese Personen tragen nicht nur entscheidend zum Lernprozess der Beschäftigten bei, sondern sie müssen zukünftige qualifikatorische Anforderungen voraussehen und sich selbst kontinuierlich weiterqualifizieren, um nicht den betrieblichen Anschluss zu verlieren und eine Ausbildung auf hohem Niveau gewährleisten, sowie die betriebliche Anpassungsfortbildung ihrer Kolleg(inn)en unterstützen zu können.

Während Fragen der Qualitätssicherung im Hinblick auf diese Gruppe auf der bildungspolitischen Ebene in Deutschland angesichts der problematischen Situation auf dem Ausbildungsstellenmarkt in den letzten Jahren eher in den Hintergrund zu drohen gerieten - so wurde die Verpflichtung zum Nachweis der Ausbildereignung für ausbildende Betriebe gemäß Ausbildereignungsverordnung (AEVO) im Jahre 2003 für vorläufig fünf Jahre ausgesetzt -, sind auf europäischer Ebene verschiedene Institutionen und Programme zu nennen, die hier maßgebliche Akzente setzen.

Berufliches Bildungspersonal als europäische Priorität

Auf seiner Tagung in Lissabon im März 2000 einigte sich der Europäische Rat auf das gemeinsame Ziel, die EU bis 2010 zum „wettbewerbsfähigsten und dynamischsten wissensbasierten Wirtschaftsraum der Welt“ zu machen. Bildung und Ausbildung sind dabei vorrangige Kernbereiche, und das Arbeitsprogramm verfolgt drei strategische Leitziele:

1. Erhöhung der Qualität und Wirksamkeit der Systeme der allgemeinen und beruflichen Bildung in der EU
2. Leichter Zugang zur allgemeinen und beruflichen Bildung für alle
3. Öffnung der Systeme der allgemeinen und beruflichen Bildung gegenüber der Welt

Für die Verwirklichung des ersten Ziels spielt das Bildungspersonal eine zentrale Rolle, und so wird als erstes Teilziel auch die „Verbesserung der allgemeinen und beruflichen Bildung von Lehrkräften und Ausbildern“ genannt. Schlüsselbereiche hierfür sind:

- die Ermittlung der von Lehrkräften und Ausbildern/Weiterbildnern benötigten Kompetenzen in Anbetracht ihrer sich wandelnden Rolle in der Wissensgesellschaft,

- die Schaffung der erforderlichen Voraussetzungen, um diese Gruppe bei der Bewältigung der neuen Anforderungen zu unterstützen (einschließlich Erstausbildung und berufsbegleitender Fortbildung mit der Perspektive lebenslangen Lernens),
- die Sicherung von ausreichendem Nachwuchs auf allen Fachgebieten und Bildungsstufen und die weitere Erhöhung der Attraktivität dieses Berufsfeldes, sowie
- die Gewinnung von Bewerbern für diese Laufbahnen, die über Berufserfahrung aus anderen Gebieten verfügen.

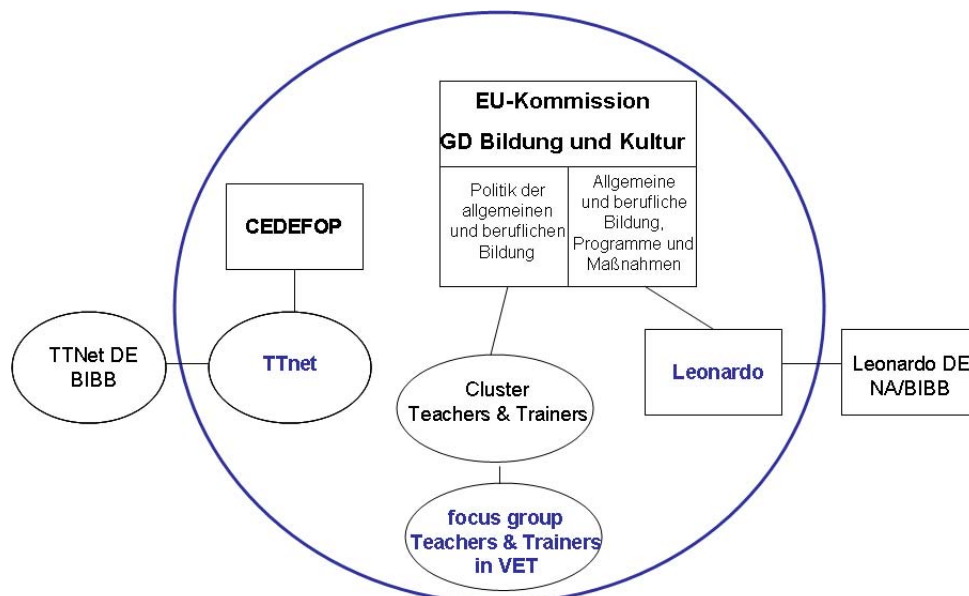
Vom Generaldirektorat Bildung und Kultur der EU-Kommission wurde seit 2001 zu fast jedem der 13 Teilziele des Arbeitsprogramms eine eigene Arbeitsgruppe einberufen, in der die Mitgliedsstaaten sich über die jeweiligen Politiken ihrer Länder in diesem Bereich austauschen und gemeinsam Strategien zur Umsetzung auf europäischer und nationaler Ebene entwickeln. Für das Bildungspersonal allgemein gab es zunächst die Gruppe „Education and Training of Teachers and Trainers“. Dann stellt sich jedoch heraus, dass die Situation des beruflichen Bildungspersonals angesichts der großen Heterogenität der Rekrutierungs- und Bildungswege einer gesonderten Betrachtung bedarf, so dass 2006 als Untergruppe die „Focus group Teachers and Trainers in Vocational Education and Training (VET)“ gegründet wurde.

Ein weiteres Instrument des Generaldirektorats sind die Förderprogramme. Lehrer(inne)n und Ausbilder(inne)n gilt seit einigen Jahren eine besondere Priorität bei Leonardo Da Vinci und nun auch im neuen Programm Lebenslanges Lernen (PLL). Anträge können direkt in Brüssel oder bei den Nationalen Agenturen vor Ort gestellt werden.

Eine wichtige Rolle spielt auch CEDEFOP, das Europäische Zentrum für die Förderung der Berufsbildung in der EU mit Sitz in Thessaloniki. Auf seine Initiative besteht seit 1998 das europäische Training of Trainers Network (TTnet) als Dachverband nationaler Netzwerke und Entscheidungsträger im Bereich der Qualifizierung und Professionalisierung von Lehrer(inne)n, Aus- und Weiterbildner(inne)n. Neben dem Austausch von Beispielen guter Praxis erstellen die Mitglieder vergleichende Studien zu wechselnden Schwerpunktthemen. So verfolgt die aktuelle Studie „Defining VET professions“ das Ziel, vor dem Hintergrund des Europäischen Qualifikationsrahmens aus der Vielzahl der nationalen Profile gemeinsame europäische Berufsprofile für Ausbilder(innen) und Lehrer(innen) zu generieren.

In der folgenden Grafik sind die einschlägigen Akteure auf der europäischen und nationalen Ebene schematisch dargestellt. Mit Kreisen sind Arbeitsgruppen und Netzwerke abgebildet und mit Kästen Institutionen und Programmagenturen.

Abb. 1: Schematische Darstellung der Akteure auf europäischer und nationaler Ebene



Ausschreibung zweier EU-Studien

Im Jahre 2006 wurden von der EU-Kommission zwei Studien ausgeschrieben, um insbesondere die Situation der Trainer(innen) und Ausbilder(innen) in der nicht-schulischen Berufsbildung der Mitgliedsländer, über die nur wenig bekannt ist, besser einschätzen und mittelfristig bildungspolitische Empfehlungen formulieren zu können. Angesichts der Heterogenität der Arbeitsbedingungen und Lernorte wurde die Zielgruppe nach betrieblich oder außer-/ überbetrieblich beschäftigtem Personal unterschieden. Los 1 gilt „Ausbilder[n], Tutoren und andere Personen in Unternehmen, die Ausbildungs- und Fortbildungsfunktionen in großem oder geringem Umfang in ihre Aufgaben integrieren (von gelegentlichen Schulungen bis zur Vollzeitausbildung für Praktikanten und Auszubildende)“. Los 2 gilt „Lehrkräfte[n] und Ausbilder[n], die in von den Regierungen und öffentlichen Behörden unterstützten Lehreinrichtungen für den Arbeitsmarkt tätig sind, oft mit Schwerpunkt im Bereich soziale Eingliederung und grundlegende berufliche Kompetenzen; Lehrkräfte[n] und Ausbilder[n], die in Arbeitgeberorganisationen tätig sind, wie z. B. Handelskammern, sektorbezogene Lehrinstitute oder private Schulungseinrichtungen und Dienstleister mit Schwerpunkt im Bereich Erweiterung der technischen Kompetenzen, Schulungen im Bereich Kommunikationsfertigkeiten usw.“ Der Auftrag besteht in einer Analyse der Situation und Qualifikation die jeweilige Zielgruppe betreffend für 32 Länder (23 Mitgliedsstaaten und die Beitrittskandidaten der EU).

Kernpunkte von Los 1, der Studie über das betriebliche Bildungspersonal, sind

- Kompetenz-/Qualifikationsanforderungen an Aus- und Weiterbildner
- Tätigkeitsprofile
- Berufliche Entwicklung / Weiterbildung
- Status und Anerkennung, Attraktivität der Tätigkeit
- Evaluation und Qualitätssicherung in der betrieblichen Bildung
- Zukunftstrends

Umsetzung der Studie „EUROTRAINER“

Den Zuschlag zu Los 1 erhielt das Institut Technik und Bildung (ITB) an der Universität Bremen und gab dem Projekt den Namen „Eurotrainer“. Es hat die Konsortialführerschaft für die Studie inne, während verschiedene Partner in ganz Europa für die Erhebung der nationalen Daten verantwortlich zeichnen. So übernahm das BIBB diesen Part für Deutschland.

Statt sich darauf zu beschränken, bereits bestehende Studien und sonstige einschlägige Publikationen und statistische Quellen auf nationaler und europäischer Ebene zusammen zu führen und einer Analyse zu unterziehen, entschied sich das ITB zur zusätzlichen Erhebung eigener Daten und zwar über Fragebögen und Experteninterviews. Die mit den nationalen Partnern vereinbarten Instrumente waren:

- Sekundäranalyse von europäischen Materialien über Aus- und Weiterbildner
- Datenerhebung durch Expertenbefragung (standardisierter Fragebogen) und Tiefeninterviews
- Länderberichte

Bei der Beschreibung der Zielgruppe verständigte man sich darauf, dass es Personen sein sollten, die unmittelbar mit berufspädagogischen Aufgaben betraut sind und nicht nur administrativ mit Bildung im Unternehmen in Berührung kommen. Es sollten „Personen[sein], die das berufliche Lernen fördern und berufliche Ausbildung und / oder Weiterbildung, sowie pädagogische Funktionen in ihre Tätigkeit integrieren und die in privaten oder öffentlichen Unternehmen [wie z.B. Krankenhäusern und Behörden, A.B.] beschäftigt sind.“

Um einen Überblick über aktuelle Trends in den beteiligten Ländern im europäischen Vergleich zu gewinnen, wurde ein standardisierter Fragebogen entwickelt und in sechs Sprachen übersetzt. Um das Sample angesichts der Vielzahl der Länder und ihrer unterschiedlichen Bevölke-

rungszahlen nicht allzu sehr zu verzerren, sollten pro Land nicht mehr als 5-30 Personen befragt werden. Diese sollten nicht zwangsläufig selbst Aus- und Weiterbildner(innen) sein, sondern praxisnahe Experten, die viel über die Situation der Zielgruppe wissen. Ergänzend sollten mit bis zu fünf von ihnen vertiefende Interviews geführt werden.

Differenzierung der Trainerprofile

Für Deutschland und Österreich ergab sich bei der Abstimmung des Fragebogens und seiner deutschen Übersetzung zunächst die Diskussion, inwiefern man bei der Erhebung die Differenzierung der Trainerprofile gemäß der Spezifik des dualen Systems berücksichtigen könne. Während zum einen die Branchen-, wie die Betriebsgrößenspezifika eine große Rolle spielen, lassen sich innerbetrieblich je nach Einsatz in der Aus- oder Weiterbildung noch weitere wichtige Profilunterscheidungen treffen. Im Fragebogen konnten die Experten daher eingangs differenzieren, welche Gruppe sie hauptsächlich im Blick hatten.

Bei der Auswahl der deutschen Experten, denen wir den Fragebogen vom BIBB her zusandten, orientierten wir uns zum einen an der aktuellen prozentualen Verteilung der gemeldeten Ausbilder(innen) auf die jeweiligen Ausbildungsbereiche (Handwerk, Industrie und Handel, Freie Berufe, Öffentlicher Dienst, Landwirtschaft). Darüber hinaus schrieben wir einschlägige Experten aus Wissenschaft, Beratung und Entwicklung sowie von den Trainerverbänden an und berücksichtigten auch die Trainer in der Weiterbildung – wenn auch zu einem geringeren Grad. Wir erhielten mehr Antworten, als wir letztlich weiterleiten konnten, aber 31 Fragebögen gingen schließlich in das europäische Sample ein.

Eine Schwierigkeit für die Analyse der Situation liegt darin, dass es sich beim betrieblichen Bildungspersonal – insbesondere in der dualen Erstausbildung – nicht um einen Berufsstand handelt, sondern um eine Funktion. Diese wird von betrieblichen Fachkräften in der Mehrzahl der Fälle neben ihrer regulären Tätigkeit übernommen. Nur ein vergleichsweise kleiner Prozentsatz ist hauptberuflich mit Ausbildungsfragen befasst. Aktuelle Zahlen dazu liegen für Deutschland nicht vor. Rund 755.000 Personen über alle Ausbildungsbereiche hinweg waren im Jahre 2005 zumindest offiziell als verantwortliche Ausbilder(innen) ihres Betriebes registriert (Berufsbildungsbericht 2007, Kap. 4.1.8, S. 251). Über fest angestellte Trainer(innen) in der betrieblichen Weiterbildung hingegen gibt es keinerlei Statistik.

Im Länderbericht unterscheiden wir für die betriebliche Situation in Deutschland die folgenden drei Trainertypen:

- Typ 1: ausbildende Fachkräfte, die quasi ‚in Teilzeit‘ begleitend zu ihrer eigentlichen Tätigkeit im Arbeitsprozess als Ausbilder(in) tätig sind. Nur wenige von ihnen wurden explizit für diese Tätigkeit qualifiziert und verfügen über eine formale Qualifikation wie den Ausbildung der Ausbilder-Schein (AdA) gemäß der Ausbildereignungsverordnung (AEVO).
- Typ 2: Hauptamtliches Ausbildungspersonal, das in der Regel über den AEVO-Nachweis verfügt und als „Ausbilder“ im Unternehmen bekannt ist.
- Typ 3: Von den Betrieben beschäftigtes, hauptamtliches Personal in der Weiterbildung → „Trainer“.

Entwicklung erster Arbeitshypothesen

Nach Eingang von 185 Fragebögen aus 21 Ländern legte das ITB für den Zwischenbericht an die EU-Kommission im Mai 2007 eine erste Auswertung vor und entwickelte folgende Arbeitshypothesen:

1. *Die Systeme für die Ausbildung des betrieblichen Bildungspersonals in Europa sind nicht sehr effektiv.*

Die Experten waren gebeten worden, ihre nationalen ‚Systeme‘ – soweit überhaupt als solche vorhanden – im Hinblick auf ihre Effektivität, Effizienz und den Grad ihrer Organisation auf einer Skala von „sehr gut“ bis „sehr schlecht“ einzustufen, und dabei ergeben sich im Gesamt-

bild recht negative Urteile. Deutschland jedoch sticht hier durch eine vergleichsweise gute Bewertung hervor. Es nimmt im Ranking der Länder Platz 2 ein. Im Verbund mit Ungarn, Österreich und Finnland überwiegen hier ganz klar die positiven Bewertungen.

2. *Die Gesamtqualifikation des betrieblichen Bildungspersonals ist nicht allzu schlecht.*

Diese pauschale Bewertung bezieht sich in erster Linie auf die fachliche Qualifikation des Personals und weniger auf die berufspädagogische. Die Mehrzahl der Trainer(innen) bringt einen soliden Facharbeiterhintergrund mit und bezieht daraus ihre Autorität. Auch sind viele recht gut vorbereitet auf ihre aus- und weiterbildende Tätigkeit. Allerdings bedarf das Kompetenzprofil häufig einer Erweiterung und Anpassung im Bereich der sozialen Kompetenzen und der Integration von methodischen Ansätzen zur Förderung des lebensbegleitenden Lernens.

Deutschland ist im Hinblick auf die Qualifikation seines Personals weniger optimistisch als Finnland, Ungarn, die Türkei, Österreich, Frankreich und Bulgarien; insgesamt überwiegt jedoch auch hier das positive Gesamturteil. Stellt man zwischen Deutschland, Bulgarien, Estland, Italien und Spanien einen nationalen Vergleich im Hinblick auf die Existenz eines formellen Qualifikationsnachweises an, so fällt die Bundesrepublik mit nahezu 100% (96,6%) des betrieblichen Bildungspersonals, das einen solchen Nachweis vorweisen kann, vollkommen aus dem Rahmen. Bulgarien erreicht hier 40%, während Spanien, Italien und Estland noch unter 25% verbleiben. Hier schlägt sich nieder, dass die deutschen Expert(inne)n bei der Beantwortung in erster Linie die Ausbildereignung gemäß AEVO im Blick hatten, während es für Trainer(innen) in der Weiterbildung auch in Deutschland keinen solchen Standard gibt. Ein ähnliches Bild ergibt sich auf die Frage, ob das betriebliche Bildungspersonal eine berufliche Ausbildung zum Facharbeiter abgeschlossen habe. Auch hier sticht Deutschland mit 93,3% hervor. Allerdings ist der Abstand zu den anderen Ländern hier weniger groß. Bulgarien folgt mit knapp über 75%, Estland mit 60%, Italien mit 37,5% und Spanien mit knapp 29,2%. Zugleich kreuzte ein kleinerer Prozentsatz (im Gesamtsample 9%) an, dass diese Frage für die Zielgruppe nicht zutreffend sei. Dies mag mit dem Berufsbildungssystem des jeweiligen Landes zu tun haben, das keine formalen, standardisierten Abschlüsse im beruflichen Bereich vorsieht, oder mit dem gänzlich anderen Bildungsweg, z.B. von Trainer(inne)n in der Weiterbildung.

Für Deutschland schlägt sich bei beiden Fragen die traditionelle Verankerung im dualen System nieder, in dem insbesondere die Erstausbildung stark formalisiert ist und vom betrieblichen Bildungspersonal einen Facharbeiterbrief und die Ausbildereignung verlangt.

3. *Fast in allen Ländern bestehen Bedenken hinsichtlich der Zukunftsfähigkeit ihrer Bildungssysteme bei der Aus- und Weiterbildung des betrieblichen Bildungspersonals.*

Auch bei dieser Einschätzung schneidet Deutschland nicht so schlecht ab. Nur drei Länder halten ihr System für einigermaßen gewappnet für die Zukunft. Hier folgt Deutschland an dritter Stelle auf Österreich und Finnland.

4. *Die in der Aus- und Weiterbildung vorwiegend eingesetzten Methoden sind für moderne Arbeitsumgebungen wenig angemessen und entsprechen nicht den Erfordernissen des lebensbegleitenden Lernens.*

Hinsichtlich der vorwiegend eingesetzten Methoden zeigten sich zwischen den Ländern große Unterschiede. Auch waren die Bezeichnungen im Fragebogen sicherlich nicht immer eindeutig und ließen verschiedene Interpretationen zu. (So ist „E-Learning“ ein weiter Begriff und nicht per se innovativ und förderlich für die Selbstlernkompetenz; der Einsatz neuer Medien wurde in der auswertenden Statistik jedoch als zukunftsorientierte und adäquate Methode bewertet.) Zumindest in den südeuropäischen Ländern scheinen nach wie vor traditionelle Vermittlungsformen wie Frontalunterricht, Vormachen und Nachmachen etc. zu dominieren, während das eher selbstgesteuerte Lernen an Projekten und Arbeitsaufgaben weniger üblich ist. Hier scheinen die skandinavischen Länder Vorreiter zu sein.

5. *Der Betrieb ist der wichtigste Bezugsrahmen für Aus- und Weiterbildner in Unternehmen.*

Die Situation des betrieblichen Personals wird in erster Linie von den Arbeitsbedingungen des eigenen Betriebs geprägt. Für die meisten Länder gilt, dass sonstige Akteure wie Trainer

anderer Betriebe, Verbände, die Kammern oder die Sozialpartner hier wenig Einfluss haben. Das betriebliche Bildungspersonal wird am besten erreicht, wenn man unmittelbare Veränderungen in den Betrieben selbst anstößt. Qualifikationsstandards und andere Instrumente müssen auf der betrieblichen Ebene Akzeptanz finden, sonst erzielen sie keine Wirkung. Für die Bildungspolitik bedeutet dies, dass die Möglichkeiten der Einflussnahme über staatliche Mechanismen ohne Einbeziehung der Wirtschaft - und damit auch der Sozialpartner - äußerst begrenzt sind.

6. *Soziale Kompetenz ist ein Muss.*

Bei der Analyse des erforderlichen Kompetenzprofils von Aus- und Weiterbildner(inne)n im Unternehmen fiel auf, dass soziale Kompetenz am häufigsten genannt wurde, dicht gefolgt von einer Kombination von fachlichen und pädagogischen Kompetenzen. Auch bei der Einschätzung des höchsten Weiterbildungsbedarfs für die Zielgruppe lag die soziale Kompetenz ganz vorn.

7. *Fachkompetenz in der jeweiligen beruflichen Disziplin ist die Basis.*

Pädagogische Fähigkeiten allein reichen nicht aus, sondern müssen auf solide berufsfachliche Kenntnisse aufgesattelt werden. Auf das praktische Erfahrungswissen der Aus- und Weiterbildner(innen) wird viel Wert gelegt, so dass Trends zur Professionalisierung im Sinne einer Akademisierung der Ausbildung des betrieblichen Bildungspersonals vor diesem Hintergrund eher problematisch erscheinen.

8. *Die kontinuierliche Weiterbildung des betrieblichen Bildungspersonals ist unterentwickelt.*

Im Hinblick auf die Weiterbildungsgewohnheiten ergab die Auswertung der bisherigen Fragebögen, dass allein 40% der betrieblichen Aus- und Weiterbildner(innen) hier keinerlei Aktivität zeigen. Als Begründung wurden mangelnde Anreizsysteme, fehlende Angebote und / oder mangelnder Zugang genannt. Ein weiterer Grund mag die Tatsache sein, dass die Ausübung der Trainingstätigkeit und die nötigen Qualifikationen nur unregelmäßig, wenn überhaupt, evaluiert werden. Dabei ist es nicht überraschend, dass sich ein signifikanter Zusammenhang zwischen der Weiterbildungsaktivität des Personals und der Experteneinschätzung hinsichtlich der Zukunftsfähigkeit etc. des jeweiligen nationalen Systems ergibt.

9. *Qualitätssicherung und Monitoring der Aus- und Weiterbildung in den Betrieben sind nur teilweise entwickelt.*

Qualitätssichernde Instrumente und Verfahren erhalten bisher nur zögerlichen Einzug in die betriebliche Bildung und sind eher die Ausnahme als die Regel. Meist sind diese Verfahren auf den individuellen Betrieb begrenzt und werden nicht durch außenstehende Institutionen zusätzlich abgesichert. Instanzen wie z.B. in Deutschland die Lehrlingswarte der Innungen und die Ausbildungsbeauftragten der Kammern etc. sind in anderen Ländern meist nicht üblich.

10. *Der Trainer-Position fehlt es an Anerkennung und Anreizen.*

Die eindeutige Hauptmotivation für diese Tätigkeit ist persönliches Interesse. Karriereaspekte und Vorteile wie Beförderung oder Lohnzuschläge haben – zumindest in den nördlichen Ländern Europas - nur geringe Relevanz. Nur in den südlichen Ländern scheinen auch Karrierevorteile mit ausschlaggebend zu sein. Inwiefern in diesen Ländern förderliche Anreizsysteme bestehen, die auch für andere Länder sinnvoll sein könnten, um das Berufsfeld aufzuwerten, muss die weitergehende Analyse und die Auswertung der Länderberichte zeigen. Deutschland steht hinsichtlich der gesellschaftlichen Anerkennung noch vergleichsweise gut da. Interessant ist jedoch, dass auf die Frage, wie attraktiv die Übernahme einer Ausbilder- oder Weiterbildnertätigkeit im Unternehmen ist, keiner mit „sehr attraktiv“ geantwortet hat (hier fällt nur Italien positiv auf). 75% der befragten deutschen Experten antworteten mit „attraktiv“, 25% mit „weniger attraktiv“ und keiner mit „nicht attraktiv“.

11. *Es gibt nicht in allen Ländern betriebliches Bildungspersonal.*

Die Auswertung zeigt, dass durchschnittlich immerhin 25% aller Unternehmen auch externe Trainer(innen) beschäftigen. Solche Vertragsformen zur Sicherung der betrieblichen Bildungsdienstleistungen scheinen besonders charakteristisch für die südeuropäischen Länder

(z.B. Griechenland mit 85%) zu sein. Damit sich ein ausgewogenes Bild ergibt, müssen die Ergebnisse der EUROTRAINER-Studie daher in Relation zu jener zu Los 2 gesetzt werden, die sich mit dem übrigen Trainingspersonal außerhalb der Betriebe befasst. (An dieser ist das BIBB jedoch nicht beteiligt.) Für Deutschland ist hier an die Ausbilder(innen) in außer- und überbetrieblichen Bildungsstätten zu denken, sowie an die festen und freien Trainer bei Kammerorganisationen, den Akademien verschiedener Branchen etc.

Erst nach Eingang der restlichen, noch ausstehenden Fragebögen wird sich zeigen, ob sich die hier vorgestellten Thesen in der grundsätzlichen Tendenz halten lassen. In jedem Fall beruhen sie nicht auf empirisch erhobenen Daten aus der tatsächlichen Aus- und Weiterbildungspraxis in den Unternehmen, sondern spiegeln in erster Linie das Meinungsbild der befragten Experten wider. In Verbindung mit den Interviews und den Länderberichten soll für den abschließenden Gesamtbericht der Versuch gemacht werden, die Vielzahl der beteiligten Länder nach ähnlichen Problemlagen zu bündeln (Cluster-Bildung) und so hinsichtlich möglicher Zukunftsszenarien zu differenzierteren Aussagen zu gelangen.

Werkstatt: Auswertung der sieben deutschen Experteninterviews

Zur Ergänzung der quantitativen Erhebung wurden vom BIBB mit sieben der 31 Experten im Anschluss an die Abgabe der Fragebögen vertiefende persönliche Interviews geführt. Es handelte sich dabei um jeweils einen Ausbildungsberater bei einer Handwerks- und einer Industrie- und Handelskammer, einen Wissenschaftler, jeweils einen Vertreter eines Ausbilder- und eines Trainerverbandes, einen Leiter des betrieblichen Bildungswesens eines mittelständischen Unternehmens im gewerblich-technischen Bereich und eine Trainerin / Gesellschafterin einer Firma, die in der betrieblichen Aus- wie Weiterbildung verschiedener Unternehmen im gesamtem Bundesgebiet tätig ist.

Der teilstrukturierte Leitfaden wurde den Befragten vorher zugeschickt und sah Fragen zu folgenden Themenkomplexen vor:

- a) Benennung von Schlüsselthemen oder zentralen Herausforderungen aus nationaler Sicht
- b) Erörterung von europaweit relevanten Fragestellungen aus nationaler Sicht
 - Personalmangel und kompensatorische Maßnahmen / Nachwuchsgewinnung / Alternde Belegschaften
 - Professionalisierung betrieblicher Aus- und Weiterbildner (Einführung neuer Lernmethoden / Heterogenität der Zielgruppen; Grad der Organisiertheit in Berufsverbänden; Grad der Regulierung der Abschlüsse; Status und Attraktivität; Tendenzen der Professionalisierung / Verberuflichung und ihre Konsequenzen)
 - Anerkennung (Selbstverständnis, Ausbilder- / Trainer-Bewusstsein; Ansehen des Berufs; Anerkennung von Kompetenzen und Erfahrungen; Aufstiegswege; Stellenwert auf der Ebene der Politik)
- c) Beispiele gelungener Praxis
- d) Zukunftstrends

Die Gespräche dauerten 45 bis 60 Minuten, wurden auf Band aufgezeichnet, verschriftet und in einer jeweils drei- bis fünfseitigen, anonymisierten Zusammenfassung dem ITB zur weiteren Verwertung zur Verfügung gestellt.

Die Gesamtauswertung für den EU-Kontext liegt beim ITB und ist auch noch nicht abgeschlossen. Der Abschlussbericht inklusive aller Länderberichte und weiterer Anhänge wird für das Frühjahr 2008 erwartet. Da die Antworten der deutschen Experten jedoch gerade für den nationalen Kontext von besonderem Interesse sind, seien hier die wichtigsten Punkte unter a) und d) zur weiterführenden Diskussion gestellt. Sie sind sicherlich nicht repräsentativ, vermögen jedoch Tendenzen aufzuzeigen, über die es nachzudenken lohnt.

Zentrale Herausforderungen aus deutscher Sicht

Die Mehrzahl der Aussagen bezieht sich auf die Situation des ausbildenden Personals. Die spezifischen Beobachtungen zum weiterbildenden Personal folgen im Anschluss. Auf die Bitte zur Benennung von drei aktuellen Schlüsselthemen und zentralen Herausforderungen für das Ausbildungspersonal ließen sich die Aussagen – abgesehen von ein paar ergänzenden Einzelpunkten - in der anschließenden Analyse folgenden drei Komplexen zuordnen:

- der gestiegene Aufwand bei der Auswahl (und Eingliederung) der Auszubildenden
- der gesunkene Stellenwert von Facharbeit und damit einer betriebseigenen Ausbildung in einer globalisierten Wirtschaft
- die mangelnde Anerkennung für die spezifischen Leistungen des ausbildenden Personals (allgemein, betrieblich, politisch)

Unter der Vielzahl der Bewerber mit häufig mangelnden Vorqualifikationen die richtigen für den Betrieb zu rekrutieren, stellt hohe Anforderungen an das Personal. Die Verfahren sind aufwendig und schwierig. Auch sehen sich viele Betriebe mit ihren Angeboten mittlerweile partiell in Konkurrenz zu vollzeitschulischen Berufsbildungsgängen. Zur Nachwuchsgewinnung wird ein frühes Ausbildungsmarketing immer wichtiger. Dies gilt in besonderem Maße für Kleinbetriebe im Handwerk, deren Fortbestand angesichts baldigen Fachkräftemangels davon abhängt. Bei der betrieblichen Sozialisation ergeben sich dann weitere Herausforderungen. Bei gestiegenen Kundenanforderungen fallen die mangelnden Kommunikationsfähigkeiten der Jugendlichen und ihre sozialen Probleme umso mehr ins Gewicht. Es braucht Ausbilder neuen Typs, die weniger autoritär mit den Auszubildenden umgehen, eine hohe soziale Kompetenz mitbringen und sich bisweilen sehr umfassend um den einzelnen Menschen kümmern müssen.

Die Experten berichten wiederholt, dass durch die Reorganisation der Unternehmen und den Vergleich mit multinationalen Unternehmen sowie Fusionen im Zuge der Globalisierung die Ausbildung nach deutscher Tradition unter Legitimations- und Kostendruck gelangt. Bei der Einteilung in selbständig wirtschaftende Organisationseinheiten führt die Frage nach der ‚Produktivität‘ der Ausbilder(innen) häufig zur Übertragung weiterer Aufgaben und zur Notwendigkeit, auch innerbetrieblich Ausbildungsmarketing zu betreiben. Die gestiegenen, hohen Leistungsanforderungen im Praxisablauf gewähren keinen gewissenhaften Ausbildungsablauf (Zeitmangel). Zugleich steigt mit der Prozessorientierung der allgemeine Organisationsaufwand der Ausbildung.

Mit dem offenbar gesunkenen Stellenwert von Facharbeit in der Gesellschaft geht zugleich die mangelnde Anerkennung für die spezifischen Leistungen des ausbildenden Personals einher. Aufgrund des geringen Status, der mangelnden finanziellen und sonstigen Anreize und der gestiegenen Anforderungen wird es schwieriger, Fachkräfte für diese Tätigkeit zu gewinnen. Auch ein Aufstieg als Führungskraft oder ein Wechsel in die Personalabteilung wird dadurch kaum erleichtert. „Wenn man Karriere machen will, dann sollte man alles andere machen, nur nicht Ausbilder.“ Es fehlt ein einheitliches Berufsbild sowie eine starke Lobby. Zwar gibt es den Bundesverband Deutscher Berufsausbilder, der sich u.a. für eine bundesweite Fortbildungsregelung zum ‚Berufspädagogen‘ einsetzt, aber auch dieser hat mit mangelndem Nachwuchs zu kämpfen.

Weitere Punkte, die genannt wurden, waren Schwierigkeiten bei der Umsetzung mancher neuer Ausbildungsordnungen (Bsp. Industrielle Elektroberufe), mangelnde Fremdsprachenkenntnisse beim Ausbildungspersonal und eine fehlende ‚internationale Denke‘, eine zu geringe methodisch-didaktische Qualifikation bei zugleich zunehmender Distanz zu betrieblichem Fachwissen und schließlich ein allgemein fehlendes Qualitätsmanagement in der Aus- und Weiterbildung für Ausbilder(innen).

Bei den Antworten für das weiterbildende Personal in den Betrieben gab es manche Überschneidungen. Ihre Tätigkeit scheint insgesamt jedoch weniger hinterfragt zu werden als jene des ausbildenden Personals, zumal die Trainer(innen) ihrer Aufgabe in der Regel hauptamtlich nachgehen und nicht wie viele Angehörige des ausbildenden Personals mehrere Funktionen an ihrem Arbeitsplatz vereinen müssen. Auch überwiegen bei ihrer Zielgruppe statt sozialpädagogischer

Herausforderungen eher methodisch-didaktische Herausforderungen rund um das Lernen im Erwachsenenalter und die Unterschätzung der Bedeutung sozialer Kompetenzen für den Ausbau der beruflichen Handlungskompetenz.

Als Schlüsselthemen und zentrale Herausforderungen für Trainer(innen) wurden genannt:

- Die mangelnde Lernkompetenz bei der Zielgruppe → „Lernen lernen ist das Riesenthema bei der Erwachsenenbildung.“
- Ein fehlendes, anerkanntes Berufsbild, das die Professionalität sichert. → Unterschiedliche Ausbildungsgänge; eine Vielzahl von Trainerverbänden (Zersplitterung); zu geringe Unterstützung von der Politik.
- Die mangelnde Anerkennung für die spezifischen Leistungen des Trainers → Gutes Fachpersonal ist nicht automatisch auch gutes Bildungspersonal, nach dem Motto „Schulen kann jeder!“
- Der enorme Trainingsbedarf im Bereich der „soft skills“ → Viele Unternehmen setzen noch zu stark auf rein fachliche Qualifikation, Zusammenhängenden ist verpönt.
- Die mangelnde Beteiligung des Weiterbildungspersonals bei Unternehmensentscheidungen im Bereich der Organisationsentwicklung.

Mögliche Zukunftstrends in Deutschland

Abschließend wurden die Gesprächspartner gebeten, Einschätzungen hinsichtlich der Richtung abzugeben, in die sich die Situation des betrieblichen Bildungspersonals weiter entwickeln wird. Dabei kamen ganz unterschiedliche Aspekte zur Sprache, die hier thesenartig zusammengefasst und unkommentiert nebeneinander gestellt werden.

- Die Demografische Entwicklung und ihre Auswirkungen für das Bildungspersonal:
Einer geringer werdenden Anzahl von Auszubildenden im dualen System steht eine größere Anzahl an ausbildenden Betrieben gegenüber. Die Tendenz geht dabei noch stärker weg vom freigestellten, hauptamtlichen Ausbilder zum nebenberuflich tätigen Ausbilder.
Die Betriebe werden aufgrund der demografischen Entwicklung über kurz oder lang Probleme bekommen, die notwendige Fachkapazität im Fachkräftebereich zu sichern. Diese Einsicht wird mit einer Aufwertung des betrieblichen Bildungspersonals, speziell der Ausbilder(innen) einhergehen.
- Die wachsende Bedeutung zusätzlicher Aufgaben für das geringer werdende hauptamtliche Ausbildungspersonal:
Es ergeben sich Aufgaben neuen Typs. Beim verantwortlichen Bildungspersonal werden die didaktisch-pädagogischen Anteile weiter abnehmen zugunsten von Sekundärprozessen rund um Organisation und Planung der Ausbildung (internes und externes Ausbildungsmarketing, Qualitätsmanagement / Controlling, Projektmanagement, Kooperation mit Unterstützungssystemen wie externem Ausbildungsmanagement, Übergangsmanagement, den Kammern und der Berufsschule).
- Lernortkooperation im dualen System, Aufgabenverteilung Schule / Betrieb:
Die Anforderungen an das betriebliche Personal steigen. Der Betrieb muss zunehmend kompensieren, was die Berufsschule nicht mehr zu leisten vermag. Die Schule wird in zehn Jahren noch größere Probleme bereiten als schon heute, wenn es nicht bald gelingt, ihr Personal zu verjüngen und fachlich auf den Stand der Technik zu bringen.
- Professionalisierung, AEVO und ‚Berufspädagoge‘
Die Aussetzung der Verpflichtung zum Nachweis der AEVO erweist sich als nachteilig für die Professionalisierung des ausbildenden Personals, bzw. droht diese Gruppe in zwei Lager zu spalten, je länger sie fortgeführt wird und je mehr Betriebe davon auch tatsächlich erfahren. Einer wachsenden Zahl von Gering- bis Nichtqualifizierten werden wenige Hochqualifizierte gegenüber stehen, die sich über den neuen Fortbildungsberuf ‚Berufspädagoge‘ weitergebildet haben. Dies bedeutet eine Gefährdung für die duale Ausbildung.

- Qualitätssicherung und Personal

Nicht nur für global tätige Unternehmen ist Standardisierung im Bereich der Fachlichkeit der Mitarbeiter ein wichtiges Thema, und dadurch sind Zertifizierungssysteme für das Fach- wie Bildungspersonal im Kommen.

Und so soll dieser Werkstattbericht aus der Arbeit an der EU-Studie EUROTRAINER mit einem Originalzitat von einem der befragten Experten enden, das treffender zum Leitthema des übergreifenden Arbeitskreises 3.4 „Der Mensch im Mittelpunkt: Personale Aspekte der Qualitätssicherung in der Berufsbildung“ nicht hätte sein können:

„Sie haben vor zehn Jahren die Frage gestellt bekommen, wie es im Umweltmanagement Ihres Unternehmens aussieht. Dann kam ‚social responsibility‘, Kinderarbeit. Da gibt es noch so Dinge wie bleifreies Löten. Und es wird nicht mehr lange dauern, dann kommt die Frage danach, mit welchen Personen man unsere Produkte produziert, wie sie qualifiziert sind. [...] Der Mensch ist das wichtigste. Sie können noch so viele Qualitätsrichtlinien erlassen, wenn der Mensch sie nicht berücksichtigt, haben Sie ein Problem. Deshalb sehen wir da schon den Menschen im Mittelpunkt.“