

**Vorhaben Nr.:**

**4.0.589**

**Titel:**

**Fortbildungsregelungen/Zertifizierung im  
Tätigkeitsfeld Aus- und Fortbildung**

---

**Laufzeit:**

III/01 bis II/06

**Bearbeiter:**

Dr. Ulrich Blötz, Dr. Brigitte Gravalas, Heinrich  
Tillmann (bis IV/03), Beate Wendel, Christel Huth

Zwischenbericht

### **Kurzfassung**

Das Bundesinstitut für Berufsbildung hat - veranlasst durch eine Anfrage des Bundesverbandes Deutscher Berufsausbilder und der Industrie- und Handelskammer für München und Oberbayern 2001 - eine „*Machbarkeitsstudie*“ zum Bedarf an Aufstiegsfortbildung, beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten und Fortbildungsberufen für Ausbilder/Ausbilderinnen und anderes Personal in der beruflichen Ausbildung durchgeführt.

Im Ergebnis der Studie und weiterer Analysen zu regionalen Umsetzungsbedingungen entwickelte das BIBB in Kooperation mit der IHK München und Oberbayern ein neuartiges Berufskonzept „Berufspädagoge/Berufspädagogin“. In Folgearbeiten wurden auf dieser Grundlage in Kooperation mit den Sozialpartnern Möglichkeiten für ein bundeseinheitliches Qualifikationsangebot analysiert.

### **1. Ausgangslage und Fragestellungen**

Veranlasst durch eine Anfrage des Bundesverbandes Deutscher Berufsausbilder und der Industrie- und Handelskammer für München und Oberbayern an den GS des BIBB wurde 2001 im BIBB eine „*Machbarkeitsstudie*“ zum Bedarf an Aufstiegsfortbildung, beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten und Fortbildungsberufen für Ausbilder/Ausbilderinnen und anderes Personal in der beruflichen Ausbildung aufgelegt.

### **2. Ziele**

**2.1.** Die Machbarkeitsstudie sollte den Bedarf für ein Berufsangebot für Ausbilder im Kammerbereich München und Oberbayern klären. (VH I/03- I/04)

**2.2.** Aufgrund der ermittelten positiven Bedarfssituation wurde das BIBB anschließend gebeten, in Kooperation mit der IHK München und Oberbayern sowie einem für dieses Anliegen konstituierten regionalen Fachbeirat die realen Möglichkeiten für die Umsetzung eines Fortbildungsangebotes in der Region zu analysieren und auf dieser Grundlage einen Entwurf für eine Rechtsvorschrift zu entwickeln ebenso wie einen geeigneten Umsetzungsrahmen. (VH-Verlängerung bis IV/04)

**2.3.** Mit Blick auf das in den Arbeiten zu 2.1. und 2.2. entwickelte Know-How wurde das BIBB von den Sozialpartnern gebeten, zusammen mit einem Sachverständigenkreis der Sozialpartner Sachklärungsarbeiten für ein bundeseinheitliches Ordnungskonzept durchzuführen (VH-Verlängerung bis I/05).

Die Arbeiten wurden mit Blick auf die Vorbereitung eines Forschungsprojektes des BIBB zur Implementierung von entsprechenden Qualifikationsangeboten für Ausbilder in Deutschland geführt.

### **3. Methodischer Ansatz**

#### **3.1. Methodik der Machbarkeitsstudie**

Es handelt sich im Wesentlichen um eine *Regionalstudie* im Kammerbereich München/Oberbayern. In ausgewählten mittleren/großen Unternehmen der Chemie, Automobilindustrie, Metall- und Energietechnik, bei Unternehmen unterschiedlicher Größe im Bereich der Banken, Sparkassen und Volks-/Raiffeisenbanken sowie in Bildungszentren (überbetriebliche Bildungszentren, Berufsförderungswerke, Berufsbildungswerke) wurden mittels einer Interviewstrategie bei Ausbildern/Ausbilderinnen, Ausbildungsleitern sowie zuständigen Personalentwicklern explorative Fallstudien zum Qualifikationsbedarf sowie zur Sondierung und Beschreibung der Zielgruppe geführt.

Dieser Erhebungsteil wurde ergänzt durch Gespräche mit Bildungszentren in anderen Regionen, insbesondere im Handwerk, aber auch im Bereich von Industrie und Handel, eine Expertendiskussion zum Bedarf in überbetrieblichen Bildungszentren, mit einer Reihe von Trainingsunternehmen sowie deren dt. Verbandsorganisationen und mit einschlägigen Modellinitiativen zur Ausbilderqualifizierung (darunter der IHK Kassel, des Berufsausbilderverbandes und der Universität Darmstadt, des Berufsförderungswerkes Hamburg) sowie mit Modellversuchen des BIBB zur Handlungs-/Prozessorientierung beruflicher Ausbildung. Zusätzlich wurden, die BIBB-internen Arbeiten zum Thema, Modellversuche, das KURS-Weiterbildungsangebot für Ausbilder ausgewertet sowie relevante Literatur.

Zur Aufarbeitung der Exploration wurde in Bayern ein regionaler Fachbeirat gebildet und moderiert.

#### **3.2. Methodik der Untersuchung der Bedingungen für die Entwicklung eines regionalen Ordnungskonzeptes**

Im Raum München/Oberbayern sollte untersucht werden, welche realistischen Möglichkeiten der Umsetzung einer berufsorientierten Fortbildungskonzeption für die Zielgruppe Ausbilder und ausbildende Fachkräfte bestehen. Es wurde ein idealtypisches Fortbildungskonzept entworfen, an dem die regionalen Bedingungen seiner Umsetzung eruiert wurden.

Ausgehend von dem hypothetischen Konzeptentwurf wurden die Bedingungen zur Umsetzung eines Fortbildungsangebotes für Ausbilder im Raum München/Oberbayern analysiert. Hierfür wurden interessierte Bildungsanbieter sowie ausbildende Unternehmen des unter 3.1. gebildeten regionalen Beirats gewonnen. Bei denen wurden vor Ort Bedingungsanalysen durchgeführt. Die Befunde wurden in Fachbeiratssitzungen auf Folgerungen diskutiert. In Abstimmung mit der zuständigen Stelle wurden zur Klärung regelungsbezogener Fragen Mitglieder des Berufsbildungsausschusses der IHK München/Oberbayern einbezogen.

Darüber hinaus wurden Möglichkeiten der konzeptuellen Angleichung an geregelte Fortbildungsangebote für relevante Zielgruppen untersucht, im Besonderen Möglichkeiten der Angleichung an das Angebot „Fachpädagoge...“ der Handelskammer Hamburg.

Daneben wurden weitere relevante Initiativen für Berufsangebote in Kammerregionen (Rostock, Schwerin), das Projekt LEA des DGB Bundesvorstandes: Bildungscoach sowie die Ausbildung von APO-Lernprozessbegleitern IT analysiert.

Auf dieser Grundlage wurde ein modulares Berufskonzept entwickelt, einschließlich seiner Einordnung in das System der geregelten Fortbildung, der Schnittstellen zu anderen relevanten Qualifikationsangeboten, Möglichkeiten der Anrechnung von Qualifikationen sowie der methodischen Anlage der Prüfung.

Die anschließende Vorbereitung und Organisation eines Fortbildungsangebotes durch regionale Träger wurde vom BIBB fachlich begleitet, einschließlich die Entwicklung eines beim

Arbeitsministerium Bayern initiierten ESF-geförderten Umsetzungsprojektes sowie die Entwicklung einer Rechtsvorschrift durch den Berufsbildungsausschuss der IHK.

Derzeit werden die Vorbereitungsarbeiten des im Rechtserlass befindlichen Berufsangebots fachlich begleitet sowie die z.Zt. anlaufenden Fortbildungen. Diese Arbeiten haben eine Laufzeit bis 2007 und sollen im Rahmen eines nachfolgenden BIBB-Forschungsprojektes zum Thema weitergeführt werden.

### **3.3. Methodik für die Sachklärungsarbeiten zur Entwicklung eines bundeseinheitlichen Ordnungskonzeptes**

Die Arbeiten erfolgten unter Beteiligung der Sozialpartner und des BMBF. Hierfür wurde ein überregionaler Expertenkreis gebildet, mit dem die derzeitigen Bedarfssituationen und Rahmenbedingungen in den initiativen Regionen für ein bundeseinheitliches Ordnungskonzept erörtert wurden. Den Arbeitskreisdiskussionen lagen jeweils analytische Befunde des BIBB als Diskussionsvorlagen zugrunde.

## **4. Ergebnisse**

### **4.1. Ergebnisse der Machbarkeitsstudie**

#### **4.1.1. Zur Situation des Berufsbildungspersonals**

Die Unterschiede in den *Organisationsstrukturen* der Ausbildung in Industrieunternehmen, Dienstleistungsunternehmen und Bildungszentren erzeugen unterschiedlichen Personalbedarf, unterschiedliche Entwicklungspfade und Interessen an Berufsabschlüssen.

**4.1.1.1.** In der gewerblich-technischen Ausbildung der befragten größeren Industrieunternehmen dominiert die Ausbildung in Ausbildungswerkstätten als eigenständige Organisationseinheiten. Hier gilt der Einstieg in die Ausbilderfunktion über einen Meisterabschluss, einschließlich der damit erworbenen Ausbildereignung traditionell als der Regelfall. Die Meisterqualifikation wird vor allem wegen der erforderlichen fachlichen Kompetenz (und wegen des Mangels an Alternativen) als zwingend angesehen. Der Ausbildernachwuchs wird dabei i.d.R. betriebsintern rekrutiert.

Bemängelt wird aber generell, dass auf diese Weise keine hinreichenden Qualifikationsgrundlagen für die vielfältigen und qualitativ anspruchsvoller werdenden fachmethodischen und pädagogischen Aufgaben der Ausbildung geschaffen werden. Die pädagogischen Aufgaben würden von den Unternehmensleitungen häufig unterschätzt. Dies gelte nicht nur für die Probleme der Fachmethodik und die Probleme, die durch die unzureichenden fachlichen Grundlagen zunehmend vieler Jugendlicher entstehen („PISA-Effekt“), sondern insbesondere für die Arbeit mit den heutzutage anders als in der Vergangenheit sozialisierten Jugendlichen, mit Jugendlichen ausländischer Herkunft, für den Umgang mit Lernschwachen etc. Auch das Bemühen um die Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen, spiele eine immer größere Rolle, auch wegen der damit entstehenden Fehlkosten. Hinzu kommen die permanent wachsenden Anforderungen zur Implementierung neuer (High-Tec) Berufe und damit einhergehender neuer Lernformen. Die befragten Ausbilder/ Ausbilderinnen fühlten sich deshalb erst nach mindestens zwei Ausbildungsdurchläufen und Weiterbildung als gestandene Fachleute, also als Ausbilder/in; die AEVO wird als unverzichtbar gesehen; sie dient notwendigerweise vor allem der Einweisung der Ausbilder in das Berufsbildungsrecht/ihrer rechtlichen Verantwortung als Ausbilder im Rahmen des Ausbildungsvertrags sowie der rechtlichen, didaktischen und bildungsorganisatorischen Möglichkeiten der Vertragserfüllung; wird aber als nicht ausreichender Einstieg gesehen. Hinzu kommen laufende vor allem fachliche Weiterbildungserfordernisse, die durch die laufende Modernisierung und Neuregelung von Ausbildungsberufen entstehen.

Betriebliche Ausbilder und Ausbilderinnen hätten ähnlich hohe pädagogische und fachliche Anforderungen wie Fachlehrer und Fachlehrerinnen an der Berufsschule zu erfüllen, aber darüber hinaus im Unterschied zu diesen auch die Umsetzung von Fachtheorie in die Praxis zu leisten. Zudem tragen sie die Gesamtverantwortung für die Erfüllung des Ausbildungsvertrags. Der faktische Status der Ausbilder/Ausbilderinnen trage dem aber nicht Rechnung. Indirekt würde sich dies auch an folgender Entwicklung erkennen lassen: Ausbildungsabteilungen größerer Industrieunternehmen würden für Ausbilderfunktionen zunehmend neben Meistern auch Berufsschullehrer mit universitärem Abschluss rekrutieren; dies sei ein Hinweis auf einen Bedarf an entsprechender pädagogischer Qualifikation und an Personal von entsprechendem Status.

Zugleich wird eine stärkere Verzahnung von Berufsschule und betrieblicher Ausbildung bzw. der Qualifizierung von Ausbildungspersonal und Berufsschullehrern angemahnt. Auszubildern sollte ein Entwicklungspfad in die Berufsschule eröffnet werden, sowohl um dem dortigen Fachlehrer-Mangel abzuwehren wie auch um die Praxisnähe der Berufsschulen zu stärken.

Ausbilder in den befragten Industrieunternehmen haben nach eigenen Angaben i.d.R., vom Aufstieg in die Ausbildungsleitung abgesehen, keine etablierten innerbetrieblichen Karrierepfade. Sie betätigen sich neben der Ausbildung in der betrieblichen Weiterbildung, in der Kundens Schulung, in externen Aus- und Weiterbildungsaufgaben sowie in Prüfungsausschüssen. Aus Unternehmenssicht seien dies aber durchaus wünschenswerte und gestaltbare Pfade: In die betriebliche Weiterbildung als Trainer und Organisator, in die Kundens Schulung als Vertriebstrainer sowie in Führungsfunktionen der Produktionsbereiche (Meisterbereiche), wobei die Ausbildererfahrung generell als wertvoller Qualifikationsbeitrag für Führungstätigkeiten gewertet wird. In mehreren befragten Grossunternehmen wird ein „Rotationsmodell“ angestrebt, d.h., Meister sollen nur begrenzte Zeit (ca. drei bis sechs Jahre) in die Ausbildungsabteilung gehen und anschließend, ggf. mit Aufstiegsoption, in die Produktion zurückkehren: Damit soll die fachliche Kompetenz der Ausbildungsabteilung innerbetrieblich a jour gehalten werden. Ausbilder kritisieren, dass dieser Zeitraum für eine Professionalisierung nicht ausreicht und anschließend der Ausbildungsabteilung die aufwendig erworbenen Qualifikationen wieder verloren gingen.

Die befragten Ausbilder sind weit überwiegend mit ihren in erster Linie als pädagogisch verstandenen Aufgaben zufrieden und interessieren sich fast ausschließlich für berufliche Entwicklungsmöglichkeiten im Bildungsbereich des Unternehmens. Hier deutet sich auch eine Eignungsfrage an, die z.B. für die Durchsetzung des Rotationsprinzips von Belang ist.

**4.1.1.2.** In den befragten größeren Unternehmen des Bankenbereichs wird die Ausbildung zentral über Stabsfunktionen organisiert. Auch hier steht die Fachlichkeit der Ausbilderqualifikation bzgl. des Ausbildungsberufes im Vordergrund. Fachwirte/innen (auf gleichem Qualifikationsniveau wie die Meister/innen) verfügen häufig nicht über eine Qualifikation nach AEVO. In Filialbetrieben werden derzeit die Kapazitäten an Ausbilderinnen/Ausbildern rückgeführt. Nach Meinung der Ausbildungsverantwortlichen in Unternehmenszentralen besteht in den Filialen kein Bedarf an zusätzlich professionalisiertem Ausbildungspersonal (die Ausbildungsverantwortung in Filialbetrieben hat nicht selten der Filialleiter, s.u.); die Ausbildung könne mit den auszubildenden Fachkräften und zentraler Ausbildungsorganisation hinreichend organisiert werden. Insofern reiche für dieses Personal die Qualifikation nach der AEVO aus, zumal darauf geachtet würde, dass pädagogisch „talentierte“ Fachkräfte Ausbilderaufgaben übernehmen.

Professionalisierungsbedarf wird für Funktionen in der Zentrale gesehen; in den Stabsfunktionen gäbe es den Trend, die gesamte Personalentwicklungsarbeit von der Ausbildung über die Personalrekrutierung bis zur permanenten Mitarbeiterweiterbildung für die betrieblichen Geschäftsfelder jeweils aus einer Hand zu leisten. Das Management der Kooperation mit externen Trainingscentern der Branche/des Unternehmens sei eine weitere pädagogische Herausforderung. In der Regel seien als Ausbildungsverantwortliche bzw. als Personalentwickler

Hochschulabsolventen tätig, die nur selten über einen pädagogischen Abschluss verfügen würden.

**4.1.1.3.** In den befragten Filialbetrieben des Bankenbereiches wird die betriebliche Ausbildung i.d.R. durch die Filialleitung verantwortet und hin und wieder durch externe Trainer/Coach's unterstützt (ähnliche Situationen gibt es auch in befragten Industrieunternehmen), die die Mitarbeiter für den Umgang mit den Kunden, aber auch für andere arbeitsplatzbezogene Innovationen wie z.B. die Anwendung von neuem Recht trainieren. Einzelne befragte Ausbildungsverantwortliche sehen hier durchaus Bedarf für die Heranbildung innerbetrieblicher Coach's/Trainer, um eine hinreichend betriebsnahe und kontinuierliche, tagesgeschäftsbezogene Begleitung zu gewährleisten.

**4.1.1.4.** Die betriebsexterne Karriere als selbstständiger Trainer/Coach sei für betriebliche Ausbilder oder Personalentwickler gegenwärtig nicht selten. So machen sich Ausbilder selbstständig und bieten ihre Dienstleistungen als Externe für betriebliche Ausbildung oder Ausbildung in Bildungszentren an. Personalentwickler der Unternehmen sehen einen möglichen Entwicklungspfad auch in externe Trainingscenter, jedoch gälte dies z.Zt. eher als Ausweg im Fall fehlender innerbetrieblicher Perspektiven im Unternehmen.

Bei den befragten Bildungszentren sind zwei Grundsituationen zu unterscheiden:

**4.1.1.5.** Überbetriebliche Bildungszentren/Kompetenzzentren und Akademien übernehmen insbesondere für kleinbetrieblich organisierte Wirtschaftsbereiche eine zentrale Dienstleistungsfunktion, sowohl was die Konzeptionierung als auch was die Durchführung der Aus- und Weiterbildung für die Unternehmen angeht (vor allem auch Verbundausbildung).

Branchen"eigene" Werke böten bereits für das eigene Ausbilderpersonal Anpassungsweiterbildung und auch verbands-/branchenintern standardisierte Personalqualifizierung an. Dies betrifft das Handwerk, die Volks-/Raiffeisenbanken, die Sparkassen und den Handel. Insofern wurde von daher überwiegend wenig Interesse an neuen generellen Standards für Aus- und Weiterbildungspersonal geäußert (allerdings vor dem Hintergrund eines fehlenden entsprechenden regionalen Angebotes).

Bildungswerke, die sich verstärkter Konkurrenz ausgesetzt sehen oder ihr Dienstleistungsspektrum erweitern wollen, zeigen Interesse an Berufen für Bildungsmarketing, verbundene Weiterbildungs- und Personalentwicklungsdienstleistungen etc. Das betrifft vor allem Berufsbildungszentren, die sich als regionale Dienstleister im IT-Bereich für Handwerk und Industrie profilieren wollen.

**4.1.1.6.** (Überregional und überberuflich tätige) Berufsförderungs- und Berufsbildungswerke rekrutieren Ausbildungspersonal weitgehend extern, gelegentlich über die eigene betriebliche Ausbildung. Rekrutiert werden Facharbeiter/innen, Meister/innen, Fachwirte/innen und Hochschulabsolventen mit technischen, wirtschaftlichen oder gewerblich- bzw. wirtschaftspädagogischen Abschlüssen. Die befragten Einrichtungen sind dezidiert an pädagogisch orientierten Berufen/ Berufsabschlüssen für das gesamte Funktionsspektrum und die interne Funktionshierarchie der Bildungsanbieter interessiert, d.h. für Aus- und Weiterbildungs- und Beratungs- wie auch für Führungs- und Stabs-/(Bildungs-)Managementfunktionen. Dafür böte das vorhandene Berufsangebot keine ausreichende Grundlage. Die verschärfte Marktsituation dieser Bildungsanbieter und die Erweiterung ihrer Dienstleistungen erforderten mehr einschlägige Professionalität ihres Personals. Berufsfachlichkeit bliebe dabei die Grundvoraussetzung für erfolgreiche Karrieren in pädagogische Funktionen.

Berufsförderungswerke weisen auf die „duale“ Doppelfunktion ihrer „Ausbilder“ hin, die im Rahmen ihrer Arbeit für Versehrte die berufsschulische und -praktische Ausbildung (d.h. Umschulung) jeweils aus „einer Hand“ realisieren müssen. Viele der Ausbilder seien (wie in den anderen untersuchten Unternehmen der Industrie- und Dienstleistungsbranchen auch) in Prüfungsausschüssen engagiert. Diese Tätigkeit werde noch nicht angemessen gewürdigt.

**4.1.1.7.** Betriebliche Ausbildungswerkstätten und die befragten Bildungszentren sind des Kosten- und Marktdrucks wegen dabei, ihre Organisation sukzessive als Cost- oder Profitcenter auszubauen. In diesem Zusammenhang entstehen Managementfunktionen für einzelne Geschäftsfelder und im Marketingbereich größerer Zentren neue betriebliche Funktionen wie Ausbildungsberater für Kundenunternehmen. Auch die Anforderungsprofile für Ausbilder werden davon erheblich beeinflusst, u.a. in Richtung Produkt(Ausbildungs-)marketing, Controlling und Vermarktung der eigenen Profession. Bemerkenswert ist hierbei der Verweis von befragten Ausbildungsleitern auf den Bedarf an pädagogischer Profession, um Ausbildungsabbrüche zu vermeiden und damit Kosten zu senken. Berufsmäßig nicht vorgesorgt ist für Situationen, wo betriebliche Ausbildungsabteilungen kurzfristig zu Profitcentern umgestaltet oder outgesourct werden und sich als selbstständige Dienstleistungsanbieter behaupten müssen. Die Konsequenzen dafür sind in der Praxis noch nicht durchdacht.

**4.1.1.8.** Eine andere Entwicklung hängt mit dem Trend zu handlungs-/prozessorientierter Ausbildung zusammen, wie sie in Modellversuchen des BIBB, aber auch modernen Ordnungskonzepten (z.B. für IT-Spezialisten und -Professionals) deutlich wird. Hier gehen Ausbilderaufgaben in veränderter Form an die Fachbereiche in der Produktion über. Die Funktion der (innerbetrieblichen) Ausbildungsabteilung wird sich hier eher in Richtung betriebsinterner Dienstleistung und Koordination erweitern bzw. ändern müssen. Aber auch externe Anbieter von Aus- und Weiterbildungsdienstleistungen werden sich soweit wie möglich an arbeitsprozessbegleitender Qualifizierung zu beteiligen suchen. So werden z.B. durch Qualifizierung von IT-Spezialisten Coachs, Fachberater und Zertifizierungspersonal gebraucht. Damit entsteht die Frage nach entsprechenden Zusatzqualifikationen für Fach- und Führungskräfte.

**4.1.1.9.** Durch das Qualitätsmanagement und die entsprechende Zertifizierung der Unternehmen wie der Bildungsdienstleister (Zertifizierung, Stiftung Bildungstest) geraten u.a. die Qualität der Personalpolitik der Unternehmen wie der Bildungsdienstleister wie auch qualitätssichernde Maßnahmen im Rahmen der Personalentwicklung ins Blickfeld: Personalrekrutierung, innerbetriebliche Qualifizierung, Mitarbeiterbindung, Gestaltung von Betriebs- und Kundenerfahrung für Qualitätsprodukte („Produzenten im Premiumsegment eines Marktes brauchen Premiumqualifikationen...“). Hieraus wird von Seiten der Ausbildungsleitungen ein starkes Motiv für Berufe für Bildungspersonal prognostiziert.

#### **4.1.2. Folgerungen für zu gestaltende Karrierepfade**

Insgesamt lassen sich die ermittelten Situationen und Interessen der Betroffenen und der Unternehmen an einer verstärkten Professionalisierung des Personals in Aus- und Fortbildung in zwei idealtypischen Ansätzen zusammenfassen :

Hauptsächlich von Personal in Ausbildungswerkstätten und überbetrieblichen Berufsbildungszentren wird folgender Weg präferiert: fachlich einschlägige Berufsausbildung und Erwerb der Ausbilderernennung nach AEVO, Eintritt in die Ausbilderfunktion, anschließend alternativ : Fortbildung zum Meister oder Erwerb eines neu zu schaffenden Ausbilderberufes i.S. eines für pädagogische Belange ausgestalteten neustrukturierten Meisterprofils (genannt wurden hier Berufsbezeichnungen wie Ausbildungsmeister“/“Bildungsfachwirt“/“Ausbilder“/“Betriebstrainer“/“Betriebspädagoge“/“Ingenieurpädagog“/“Berufspädagoge“).

Auf dieser Basis werden weitere Entwicklungsmöglichkeiten in die betriebliche Weiterbildung, in das betriebliche Bildungsmanagement/die betriebliche Bildungsberatung bzw. Personalentwicklung, als Vertriebstrainer/Kundentrainer oder als externer selbstständiger Trainer/Coach gesehen. U.a. werden zertifizierte Zusatzqualifikationen für Prüfer und Trainer sowie eine zertifizierte Qualifikationsbrücke zur Zulassung als Berufsschullehrer für notwendig gehalten.

Hauptsächlich in Bankenunternehmen werden folgende Möglichkeiten beruflicher Entwicklung präferiert: fachlich einschlägige Berufsausbildung und Erwerb der Ausbilderernennung

nach AEVO; Eintritt in Ausbilderfunktionen; anschließend Fortbildung zum „Trainer“, „Coach“, „Prüfer“ mit Aufstiegspfaden zum Personalentwickler (genannt wurden hierfür Bezeichnungen wie „Personaltrainer/coach“/ „Diplombetriebspädagoge“/„Master of Personalmanagement“), sowie eine Qualifikationsbrücke für die Zulassung als Berufsschullehrer.

#### **4.1.3. Folgerungen für die Organisation eines Berufsangebotes**

Aus der Sicht der befragten Ausbilder/innen und der Ausbildungsleiter sollten/könnten Zertifizierungskonzepte ein mehrstufiges Netz aus pädagogisch orientierten Berufen und Zusatzqualifikationen bilden, das generell auf fachlich einschlägiger Berufsausbildung und der Ausbildereignung aufbaut und verschiedene Entwicklungsmöglichkeiten wie oben dargestellt bietet.

Ferner gilt es als unabdingbar, dass entsprechende Angebote sehr praxisnah (dual, berufsbegleitend und -unterstützend) gestaltet werden und sich organisatorisch für eine berufsbegleitende Qualifizierung eignen, insbesondere hinsichtlich zeitlicher Belastung, regionaler Erreichbarkeit, betrieblicher Verwertung (z.B. Bearbeitung betrieblicher Projekte als Qualifizierungsgegenstand).

## **4.2. Ergebnisse der Untersuchung und Entwicklung eines regionalen Ordnungskonzeptes**

**4.2.1. Ordnungsziel** ist ein anerkannter Fortbildungsberuf „Berufspädagoge (IHK)“<sup>1</sup>, der als eigenständiger berufspädagogischer Fachberuf Berufsausbildern aller Einsatzbereiche und Fachrichtungen, die auf der Grundlage eines Ausbildungsberufs ausbilden, Möglichkeiten zur berufspädagogischen Professionalisierung, Spezialisierung (neue Einsatzbereiche, neue Aufgaben) und Weiterentwicklung (horizontale und vertikale berufliche Entwicklungen) eröffnet. Dieser Beruf soll auch für ausbildende Fachkräfte erreichbar sein. Voraussetzungen für eine Zulassung zur Prüfung sollen eine abgeschlossene Berufsausbildung sowie 2-jährige einschlägige Erfahrungen in Ausbilder- oder vergleichbaren Tätigkeiten sein. Die Ausbildereignung nach AEVO soll auf die Prüfung anrechenbar sein. Die Prüfung soll aus Gründen der Kompetenzorientierung des Angebotes weitgehend projektförmig erfolgen.

**4.2.2. Berufsprofil/Aufgaben und Einsatzfelder:** Der Berufspädagoge soll der Experte für die praktische Berufsbildung sein, der Prozesse der beruflichen Aus- und Weiterbildung planen, organisieren, durchführen und auswerten kann. Auf der Grundlage fundierter methodischer und fachdidaktischer Kompetenzen auf dem neuesten berufspädagogischen Stand kann er betrieblichen Qualifikationsbedarf und Qualifizierungsinteressen und –potentiale ermitteln, aufeinander beziehen und in angemessene Aus- und Weiterbildungsangebote umsetzen; er kann berufliche Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen bedarfsgerecht und wirtschaftlich planen, entwickeln bzw. einrichten, ihre Qualität sichern und optimieren; er kann (interne und externe) ausbildende Fachkräfte für die Berufsbildung gewinnen, anleiten, beraten (coachen) und führen und mit externen Akteuren und Institutionen der Berufsbildung kooperieren; er kann Teilnehmer an Maßnahmen der beruflichen Aus- und Weiterbildung gewinnen, auswählen, beurteilen, begleiten und betreuen, sie bei der betrieblichen Integration unterstützen und berufsbiografisch beraten. Er kann das Bildungsmarketing und Bildungscontrolling professionell wahrnehmen, ausbildende Betriebe beraten und als Prüfer in Prüfungsausschüssen kompetent tätig sein.

Das Einsatzfeld des Berufspädagogen orientiert sich an dem Berufsausbilder, der üblicherweise in dem selbst gelernten Fachberuf praktisch ausbildet, geht jedoch deutlich darüber hinaus: Aufgrund seiner vertieften pädagogisch-praktischen Befähigung kann er anspruchsvolle Maßnahmen der beruflichen Aus- und Weiterbildung professionell konzipieren, planen, durchführen und überprüfen.

---

<sup>1</sup> Im Folgenden steht der Einfachheit halber die männliche Form für beide Geschlechter.

### **4.2.3. Entwicklungspfade, die der Beruf Berufspädagoge IHK stützen soll**

Dieser neue Ausbilderberuf soll wesentlich dazu beitragen, die (berufs-)pädagogische Qualität der betrieblichen Ausbildungen zu verbessern. Ausbilder sollen damit auch für Aufgaben in der beruflichen Weiterbildung qualifiziert werden, ebenso wie für koordinierende, begleitende, beratende und steuernde Aufgaben in der Aus- und Weiterbildung. Der Beruf soll damit zur Übernahme von Team- und Bereichsleitungen, von Aufgaben im Bildungsservice großer Bildungsträger, in der Koordination von Ausbildungsverbänden bzw. dezentralen Aus- bzw. Weiterbildungen oder in der Aus- und Weiterbildungsberatung insbesondere KMU qualifizieren.

Weiterhin soll der Beruf für semiprofessionelle Aufgaben im Bereich der Umsetzung von Prüfungsordnungen, der Entwicklung von Prüfungsaufgaben und Durchführung von Prüfungen qualifizieren.

Der Fortbildungsabschluss soll für Personen, die in der beruflichen Aus- bzw. Weiterbildung tätig sind, die öffentliche Anerkennung verbessern sowie die Chancen für einen Aufstieg in mittlere Leitungspositionen und Managementaufgaben in Aus- bzw. Weiterbildung. Der Abschluss soll für Ausbildernachwuchs eine Alternative zur Meister- oder Fachwirtfortbildung sein. Ferner soll er den Übergang von der Berufsausbildung in das Feld der beruflichen Weiterbildung bzw. Personalentwicklung oder in eine selbständige berufliche Tätigkeit in der Erwachsenenbildung (Trainer), Bildungsberatung sowie ggf. Tätigkeiten im beruflichen Schulwesen<sup>2</sup> fördern. Übergänge in sozialpädagogische, Reha- und medienpädagogische Berufe sollen erleichtert werden.

### **4.2.4. Organisation des Berufsangebotes**

Fortbildungsteilnehmer sollen Zugang zu praktischen Aus- (bzw. Weiter)bildungstätigkeiten haben, so dass eine projektförmige Angebots- und Prüfungsorganisation umgesetzt werden kann. Insoweit soll sich die Fortbildung in erster Linie an im Erwerbsprozess stehende Ausbilder bzw. an z.Zt. ausbildende Fachkräfte richten, wobei aber auch anderen, z.B. arbeitslosen Ausbildern über Praktika in Bildungsunternehmen z.B. der Anbieter der Zugang zur Fortbildung ermöglicht sein soll.

---

<sup>2</sup> Die Fortbildung kann den Zugang zur einjährigen Fachlehrer-Ausbildung eröffnen. An Berufsschulen in freier Trägerschaft ist auch eine direkte Tätigkeit als Lehrer denkbar, da hier keine beamtenrechtlichen Hindernisse bestehen.

Fortbildungsberufe für Ausbilder			
Angebote und Perspektiven			
<b>4 Basis(Pflicht)module ca. 400 Ustd.</b>			
<b>Organisation/Planung</b> (128) „Entwickler“ P Fachl. L.arrangement P Überfach. L.arrangement P Zusatzqualifikation P Ausbildungsgang Einführungs-/Auswertungsseminare	<b>Lernbegleitung</b> (148) „Lernbegleiter“/AEVO P Ausbildungsplan P Lernbegleitung P Lerngruppenmoderation P Konfliktberatung W Lernförderung Einführung/Auswertung	<b>Bewertung/Prüfung</b> (138) „Prüfer“ P Beurteilungssystem P Prüfungsvorbereitung P Schriftliche Prüfung P Mündliche Prüfung P Handlungsorien. Prüfung W Portfolio Einführung/Auswertung	<b>Management</b> (128) „Manager“ P Gewinnung v. Azubis P Kooperat. Ausbildung P Angebotsgestaltung/-controlling P Qualitätsmanagement Einführung/Auswertung
<b>3 Aufbaumodule 265 - 286 Ustd.</b>			
<b>Weiterbildung</b> (128) „Weiterbildner“ P Ausbilder anleiten P Inhousemaßnahme P Offenes Angebot P Training/Einarbeitung Einführ./Auswert.seminare	<b>Beratung</b> (128) „Consultant“ P Mitarbeiterentwicklung P Assessment(center) P Konfliktberatung P Betriebsberatung P Ausbilderkonferenz Einführ./Auswert.seminare	<b>Reha-Pädagogik</b> (138) „Reha-Pädagoge“ P Reha-Assessment P Reha-Lernarrangement P Reha-Lernbegleitung P Reha-Kooperation Einführ./Auswert.seminare	
Legende: (P)...Projekt (W)... Wahlprojekt Dr. Ulrich Blötz <span style="float: right;">Bundesinstitut für Berufsbildung <b>BiBB</b> <small>Forschen Beraten Zukunft gestalten</small></span>			

Das Fortbildungsangebot soll modularisiert sein. Es soll aus vier Pflicht-Modulen und einem spezialisierenden Aufbaumodul bestehen, welches aus drei Spezialisierungen gewählt werden kann.

Die Module sollen jeweils und insgesamt die Schwerpunkte der Qualifikationsinteressen der Zielgruppe repräsentieren. Die 4 Pflichtmodule beziehen sich auf die für alle Ausbilder erforderlichen Grundlagen, die Wahlmodule dienen der zusätzlichen Spezialisierung für die jeweiligen Zielgruppen und deren Ausbildungskontexte.

Jedes Modul soll in sich abgeschlossen sein, die Befähigung für einen typischen Geschäfts-/Funktionsbereich im Geschäftsfeld eines Ausbilders repräsentieren und soll einzeln durch den jeweiligen Bildungsträger zertifiziert werden, so dass es auch als einzelnes Weiterbildungsangebot nachgefragt werden kann. Der kostenwirksame Gesamtumfang der Fortbildung beträgt so ca. 700 Unterrichtsstunden pro Teilnehmer, verteilt auf 1 bis 2 Jahre<sup>3</sup>.

Mit einem modularisierten Berufsangebot sollen die unterschiedlichen Nachfragerinteressen zielgruppenbündelnd aufgefangen werden und den Einstieg in das Berufsangebot erleichtern.

**4.2.5. Methodische Anlage des Berufsangebots:** Ein Grundgedanke des methodischen Konzepts liegt daher darin, die Ausbilder während der Fortbildung solche neuen, handlungs- und prozessorientierten Aus- und Weiterbildungsmethoden „am eigenen Leib“ Kennenlernen zu lassen, die sie selbst später einsetzen bzw. zu deren Einsatz sie andere, z.B. ausbildende Fachkräfte ermutigen und anleiten sollen. Dazu gehören vor allem Methoden des entdeckenden (selbstgesteuerten) Lernens und des action learning. Da in der heutigen Berufsbildungspraxis das Lernen in der Arbeit (prozessorientiertes Lernen) zur Entwicklung beruflicher Handlungskompetenz immer größere Bedeutung gewinnt, soll dies demzufolge auch im Rahmen der Ausbilderfortbildung exemplarisch erlebt werden können. Damit soll ein Lernen in Projekten weitestgehend in der Echtarbeit, also im realen Ausbildungsprozess stattfinden.

Dafür ist die Lerngruppe eine erprobte, geeignete Weiterbildungsform: Entsprechend ihrem persönlichen Lernbedarf bzw. den Alltagsanforderungen entwickeln die Teilnehmer selbst,

<sup>3</sup> Die Fortbildung kann dann etwa in der Größenordnung von 3.500 Euro pro Teilnehmer angeboten werden.

unterstützt durch den Lernprozessbegleiter ihre Projekte, führen sie selbstständig durch und verarbeiten die Lernerfahrungen wieder in der Lerngruppe als Reflexionsraum.

Das BIBB hat in ähnlich gelagerten Projekten positive Erfahrungen gemacht, sowohl was die Projektarbeit, als auch die Lerngruppenarbeit und Lernprozessbegleitung angeht.

Die Rolle des Lernprozessbegleiters einer projektorientiert arbeitenden Lerngruppe unterscheidet sich erheblich von der des herkömmlichen Dozenten (etwa ähnlich der Anforderungen an die sog. APO-Lernprozessbegleiter).

### 4.3. Ergebnisse der Entwicklung eines bundeseinheitlichen Ordnungskonzeptes

Die Ergebnisse der Arbeiten liegen als vorläufiges, mit dem o.g. Expertenkreis in erster Lesung diskutiertes sog. „Eckwertekonzept“ für eine bundeseinheitliche Rechtsvorschrift! „Berufspädagoge/in“ (vorläufige Arbeitsbezeichnung) vor. Es soll sich dabei um eine „Kernqualifikation“ für „betrieblich orientierte Berufsbildungsdienstleistungen“ i.S. einer für die dt. Wirtschaft immer wichtiger werdende Dienstleistungsbranche handeln. Dieses Qualifikationsangebot soll sowohl der Sicherung qualifizierten Auszubildernachwuchses dienen wie auch der aufstiegsbezogenen Professionalisierung von Aus- und Weiterbildern, die in diesem Dienstleistungsfeld tätig sind bzw. werden wollen. Es soll sich um ein modulares Angebot handeln, damit möglichst alle potentiellen Zielgruppen erreicht werden können. Ggf. sollten dafür einzelne Module selbstständig geregelt werden. Erstrebenswert ist zudem ein ordnungspolitisch gestützter Übergang zum Berufsschullehrer.

Der Eckwertevorschlag intendiert, dass die erheblich gewachsenen Ansprüche an **betrieblich** orientierte Berufsbildungsdienstleistungen und deren Diversifikation Gegenstand des künftigen Berufsangebots sind. Gemeint sind hier Aus- und Weiterbildungsdienstleistungen, im Besonderen auch die zur Bewältigung betrieblicher Veränderungsprozesse.

Das Berufsangebot soll einen Beitrag zu dem notwendigen „Kulturwandel“ dieser Dienstleistungen sein sowie auch der Anschauung dieser Dienstleistungen im Unternehmen, in der Gesellschaft. Mit Kulturwandel ist u.a. eine angemessene höhere Wertschätzung der Ausbilder sowie der Rollenwechsel in der Ausbilderfunktion („...vom Unterweiser/Dozenten zum Lernbegleiter...“) gemeint.

Das Angebot soll sich gleichsam auch als einen Beitrag zur Umsetzung des neuen BBiG, der dortigen Qualitätsnormen verstehen. Es soll einen Beitrag leisten, die Berufsbildungsdienstleistungen **qualitativ** zu stärken aber zugleich auch attraktive Entwicklungspfade in diesen Dienstleistungsbereich aufzeigen.

Das Angebot steht zudem im Kontext der jüngsten Diskussion zur Reform der Lehrerausbildung in Deutschland (DIHK, GEW).

Das Ordnungskonzept soll der Professionalisierung der o.g. Dienstleistungen i.S. „Zukunftsbranche“ dienen. Es soll insoweit auch Ausgangspunkt und Teil eines nationalen Qualifikationsrahmens für diese Dienstleistungen sein.

## 5. Schlussfolgerungen

**5.1.** Berufsangebote für Personal für Aus- und Fortbildung, für die betrieblich orientierten Berufsbildungsdienstleistungen sind überfällig.

Insbesondere Ausbilder brauchen eine auch gegenüber z.B. Berufsschullehrern angemessene Anerkennung der enorm gewachsenen Anforderungen ihrer Aufgaben. Sie müssen für die neuen Marktsituationen durch angemessene Professionalisierungsangebote unterstützt werden.

**5.2.** Die betrieblichen Berufsbildungsdienstleistungen müssen als Zukunftsbranche (mit Querschnittscharakter) betrachtet und gefördert werden, im Besonderen auch, weil sich hier neben den tradierten Aus- und Weiterbilderfunktionen weitere betrieblich notwendige Funktionen entwickeln: Lernbegleiter für betriebliche Veränderungsprozesse, berufsbiografische Beratung der Mitarbeiter, Funktions-Trainer, z.B. im Vertrieb.

**5.3.** Auch die selbstständigen externen betrieblich orientierten Berufsbildungsdienstleister benötigen dringend einen Professionalisierungsschub, um dem wachsenden Anspruch an z.B. die betriebliche Verbundausbildung zur Unterstützung der KMU gerecht zu werden. In den neuen Bundesländern müssen die Altersabgänge der gut qualifizierten Ingenieurpädagogen durch gleichwertige Qualifikationsangebote für nachwachsende Facharbeiter kompensiert werden.

**5.4.** Wegen der Neuartigkeit des Berufsangebotes für die Nachfrager und Unternehmen (bzgl. bestehender Angebote wie in Bayern und Hamburg) besteht Förderbedarf für seine Implementierung sowie Bewerbung.

**5.5.** Die Durchlässigkeit des Berufsangebotes für Bildungspersonal im Berufsbildungssystem zum Hochschulangebot muss gezielt gestaltet werden. Im Besonderen besteht Bedarf für einen ordnungspolitisch gestalteten Übergang für betriebliche Bildungsdienstleister in Berufsschulen, u.a. wegen des anhaltenden Mangels an Berufsschullehrern, aber auch, um die Praxisnähe der Berufsschulen zu stärken.

## **6. Forschungsbedarf**

**6.1.** Die Einführung geregelter Qualifikationsangebote muss wegen ihrer Neuartigkeit durch Implementierungsforschung begleitet werden. Für ihren nachhaltigen Erfolg ist wichtig, die Implementierung als Experimentalphase zu behandeln, in der die Handlungsmöglichkeiten der Akteure ausgelotet werden, vor allem auch das Zielgruppen-, respektive Nachfragerpotential. Die ordnungspolitische Vision soll zunächst durch *aufeinander abgestimmte regionale* Kammerregelungen abgesichert werden und die derzeit bestehenden Ansätze als Basis nutzen. Für die entsprechenden Untersuchungen sieht das BIBB (der mittelfristigen Forschungsplanung entsprechend) ein Forschungsprojekt vor.

**6.2.** Die Qualifikations- und Ordnungsbedarfe für die Zielgruppen im Bereich der betrieblichen Berufsbildungsdienstleistungen insgesamt (hier bes. Weiterbildungspersonal, freie Trainer, Entwickler von Bildungssoftware, APO-Lernprozessbegleiter, Bildungscoach, Bildungsberater) müssen (auch wegen der wachsenden volkswirtschaftlichen Bedeutung der betrieblich orientierten Berufsbildungsdienstleistungen) untersucht werden.

## **7. Bisherige Auswirkungen**

Die Ergebnisse der VH-Arbeiten haben, wie bereits in der Zielbeschreibung verdeutlicht, für das BIBB unmittelbar bildungspolitisch relevante Folgearbeiten ausgelöst, die, wie o.g. zu entsprechenden VH-Verlängerungen führten.

Im Vorhaben wurden die analytischen und konzeptionellen Vorleistungen für die Installation der Rechtsvorschrift „Berufspädagoge/in in der Aus- und Weiterbildung (IHK)“ der IHK München und Oberbayern geschaffen.

Zur Umsetzung des Angebotes „Berufspädagoge...“ in der dortigen Region hat das BIBB kooperativ an der Entwicklung eines durch das bayrische Arbeitsministerium geförderten Implementierungsprojektes mitgewirkt, dass kürzlich begonnen hat, mit einer Laufzeit bis 2007.

Als Förderungsauftrag wurde vom bayrischen Arbeitsministerium eine Pressekonferenz unter Beteiligung des BIBB durchgeführt.

Die Ergebnisse fließen in die ordnungspolitische Arbeit der Sozialpartner ein und bilden die Grundlage für derzeitige Arbeiten zur Entwicklung eines entsprechenden bundeseinheitlichen Ordnungskonzeptes. Der Stand der BIBB-Arbeiten wurde im Jahresgespräch 2005 der Sozialpartner zur beruflichen Weiterbildung erörtert.

Die Schlussfolgerungen akzentuieren das geltende mittelfristige Forschungsprogramm des BIBB.

## 8. Veröffentlichungen

- Vorträge:
  - Blötz, Ulrich: Workshop IHK München/BIBB in München 2002
  - Blötz, Ulrich: Fortbildungsberufe für Ausbilder. Hochschultage 2004 Darmstadt
  - Blötz, Ulrich: Professionalisierung der Ausbilder: Bericht zur Fachtagung Metall. [www.bibb.de/KIBB](http://www.bibb.de/KIBB); Bonn, 2004
  - Blötz, Ulrich: Berufspädagoge/in: Das „Münchener Modell“ – Chancen und Risiken 2004. Rostock
  - Blötz, Ulrich: Bildungspolitische Bedeutung des Berufspädagogen IHK. Vortrag im Rahmen der Pressekonferenz der IHK München November 2004
- Manuskripte
  - Blötz: Fortbildungsberufe für Ausbilder. In: Wittwer/Faulstich HS-Tage 2004 Darmstadt
  - Blötz/Tillmann: Geregelt Fortbildungsqualifikationen für Ausbilder. In Schemme: Prozessorientierte Ausbildung. BIBB 2003
  - Blötz, Ulrich; Tillmann, Heinrich: Berufliche Entwicklungsmöglichkeiten für Ausbilder durch Aufstiegsfortbildung. Beitrag zum Berufsbildungsbericht 2003
  - Tillmann, Heinrich; Blötz, Ulrich: Berufliche Entwicklungsmöglichkeiten für Ausbilder und Ausbilderinnen durch Aufstiegsfortbildung. Beitrag zum MV-AK Prozessorientierung in Aus- und Weiterbildung, Bonn 2003.
  - Blötz, Ulrich, Tillmann, Heinrich: Dokumentation des Forums 11 Aufstieg und Fachkarrieren durch Weiterbildung. In: BIBB. Der Generalsekretär (Hrg.): Berufsbildung für eine globale Gesellschaft Perspektiven für das 21. Jahrhundert Dokumentation des 4. BIBB-Fachkongresses 2002. Bonn 2003.
  - Blötz, Ulrich: Fortbildungsberufe für Ausbilder. Vortrag auf den Hochschultagen Berufliche Bildung 2004 Darmstadt, In: Materialien der Fachtagung
- Unveröffentlichte Manuskripte (VÖ in Vorbereitung):
  - Blötz, Ulrich; Tillmann, Heinrich: Ergebnisse der Explorationsgespräche in bayrischen Unternehmen: Machbarkeitsstudie FB-Regelungen für Aus- und Fortbildungspersonal. Juni 2002
  - Blötz, Ulrich; Tillmann, Heinrich: Berufliche Entwicklungsmöglichkeiten für Ausbilder/innen durch Aufstiegsfortbildung. Kurzbericht über eine Machbarkeitsstudie. März 2003
  - Blötz, Ulrich; Brater, Michael; Tillmann, Heinrich: Rahmenkonzept einschließlich Rahmenstoffplan und Entwurf einer Fortbildungsprüfungsordnung Berufspädagoge/Berufspädagogin für den Berufsbildungsausschuss der IHK München und Oberbayern. Bonn, Berlin, München 2004
  - Brater, Michael, Blötz, Ulrich: Projektskizze für einen ESF-Antrag Entwicklung und Erprobung einer professionellen Fortbildung für Berufsausbilder. München, Bonn 2004
  - Gravalas, Brigitte: KURS-Weiterbildungslehrgänge für Ausbilder, Bonn 2003.