

rien für Jugendliche ohne Hauptschulabschluß führen, eine Hilfe für diese Gruppe. Dazu rechnen sowohl Maßnahmen, die auf eine allgemeine Ausweitung des Ausbildungs- und Arbeitsplatzangebotes abzielen, als auch solche, die Ausbildungsplätze speziell für Jugendliche ohne Hauptschulabschluß schaffen. Hier wäre vor allem an finanzielle Zuschüsse für betriebliche und außerbetriebliche Ausbildungsstätten zu denken, unter der Bedingung, daß sie — ohne Qualitätsabstriche — zusätzliche Ausbildungsplätze für diese Jugendlichen anbieten.

Anmerkungen:

[1] Beispielsweise gilt:

$$\begin{aligned} n_1 &= 2925 \text{ (Stichprobe JoA)} \\ n_2 &= 640 \text{ (Stichprobe Auszubildende)} \\ n &= n_1 + n_2 = 3565 \\ n_g(\text{ewichtet}) &= n_1 + 25 n_2 = 18925 \end{aligned}$$

[2] Die Feststellung, daß über ein Drittel der Sonderschulabsolventen Intelligenzleistungen aufweisen, die im normalen oder überdurchschnittlichen Bereich liegen, läßt erkennen, daß es unverantwortlich wäre, Sonderschulabgänger mit Lernbehinderten — wie leider oft üblich — gleichzusetzen.

[3] Etwa jeder zweite Sonderschulabsolvent und jeder dritte Schulabgänger ohne Abschluß oder Jugendliche mit Hauptschulabschluß weiß nicht, ob seine Eltern eine Gehilfen- oder Gesellenprüfung abgelegt haben.

[4] Nach der amtlichen Statistik liegen die „Gelernten“-Anteile niedriger. Die Differenz dürfte darauf zurückzuführen sein, daß bei den nicht-informierten Jugendlichen der größere Teil der Eltern keine Gehilfen- oder Gesellenprüfung abgelegt hat.

[5] Kleinig, G., Moore, H.: Soziale Selbsteinstufung — ein Instrument zur Messung sozialer Schichten; in: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Bd. 30, 1968, Heft 3.

[6] Der Ausdruck wurde von Kleinig/Moore aufgrund der Selbstbezeichnung der Befragten gewählt.

Konrad Kutt

Beruflicher Werdegang von Ausbildern und Ausbildungsleitern - Ergebnisse einer empirischen Untersuchung

Ausbilder und Ausbildungsleiter sind Funktionen und Positionen des betrieblichen Ausbildungswesens. Ihre Tätigkeitsbezeichnungen sind seit langem üblich, ihre Professionalisierung befindet sich aber erst im Anfangsstadium. Berufsbilder sowie Ausbildungsgänge müssen erst noch geschaffen werden. In diesem Beitrag stehen vor allem zwei Fragen im Mittelpunkt: Erstens: Welche schulischen, beruflichen und pädagogischen Bildungsstationen haben Ausbilder und Ausbildungsleiter durchlaufen? Zweitens: Wie sollten zukünftig Bildungsgänge verlaufen, die zu entsprechenden Positionen führen? Die Daten sollen Rückschlüsse auf die beruflichen Weiterbildungs-/Aufstiegsorientierungen von Ausbildungspersonen, die Rekrutierungsmuster der Betriebe sowie den Grad der Professionalisierung und Durchlässigkeit des betrieblichen Ausbildungswesens als Ganzheit ermöglichen. Damit kann die Grundlage für eine organisatorische, curriculare und funktional differenzierende Gesamtkonzeption der Aus- und Weiterbildung der Ausbilder und Ausbildungsleiter geschaffen werden.

Einleitung

Die hier vorgelegten Befunde sind eine weitere Teilauswertung [1] einer empirischen Untersuchung des BIBB zur „Situation der Ausbilder im Betrieb“, in der N = 467 Betriebe schriftlich befragt und N = 864 Ausbildungspersonen interviewt wurden. Die Untersuchung erstreckt sich auf die Länder Hessen und Nordrhein-Westfalen und auf die Berufsfelder Metall (gewerblich) sowie Wirtschaft und Verwaltung (kaufmännisch). Sie bezieht sich auf Betriebe mit einer stark differenzierten Ausbildungsorganisation, in der hauptberufliche Ausbilder und z. T. auch Ausbildungsleiter als Funktionen erwartet wurden. Damit würde nur ein quantitativ kleiner Teil der tatsächlich ausbildenden Betriebe erfaßt. Eine Hypothese der Untersuchung lautete, daß als Folge der Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO) die pädagogische Qualifizierung

des gesamten Ausbildungspersonals Einfluß hat auf die Systematisierung und Effektivierung von Bildungsprozessen sowie auf Sozialisationsprozesse der Auszubildenden und Ausbilder selbst. Dieser Einfluß erscheint am ehesten bei hauptberuflichen Ausbildern in Ausbildungswerkstätten größerer Betriebe gegeben, in denen die Betriebsleitung eher aufgeschlossen ist, ihre Ausbilder in pädagogische Kurse zu schicken [2].

Der gewählte Untersuchungsansatz mit der Beschränkung auf Großbetriebe hat den Vorteil, daß Möglichkeiten und Grenzen pädagogischer Qualifizierungsprozesse im beruflichen Umfeld von Ausbildern und Ausbildungsleitern deutlicher aufgezeigt werden können, zumal sich eine Institutionalisierung des „Betrieblichen Ausbildungswesens“ als Organisationseinheit hier abzeichnen beginnt bzw. schon abgeschlossen ist. Der Nachteil besteht darin, daß die Untersuchungsergebnisse keineswegs repräsentativ für die Gesamtheit aller Ausbildungsbetriebe sein können.

Schul- und Berufsabschlüsse

Über die vor der Berufsausbildung liegenden Schulabschlüsse gibt Tabelle 1 einen differenzierenden Überblick. Zusammengefaßt verteilen sich die allgemeinbildenden Schulabschlüsse auf die drei traditionellen Abschlüsse wie folgt: Hauptschule 46 %, Mittlere Reife 19 %, Abitur 18 %. Bemerkenswert ist, daß Ausbildungspersonen im kaufmännischen Bereich deutlich höhere Schulabschlüsse aufweisen als Ausbildungspersonen im gewerblichen Bereich; dort fällt vor allem der hohe Anteil der Hauptschüler (81 %) bei den Ausbildern auf.

Wenn sich dieser Unterschied auch im wesentlichen durch die mittelschichtorientierte Herkunft der kaufmännischen Angestellten erklären läßt und deshalb nicht überraschend ist, so wird doch im Hinblick auf die Ausbilderqualifizierung hier ein erster Ansatz zur Differenzierung zu sehen sein.

Tabelle 1: Höchste schulische Abschlüsse der befragten gewerblichen und kaufmännischen (in Klammern) Ausbildungspersonen
Alle Angaben in %

	Haupt- schule	Real- schule	Handels-/ höhere Handels- schule	Abitur	Sonstige
AL ¹⁾	36 (9)	26 (27)	2 (18)	22 (37)	14 (9)
AM	79	11	1	2	7
A	81 (19)	11 (31)	— (23)	1 (21)	7 (6)

¹⁾ AL = Ausbildungsleiter (gewerblich: N 192, kaufmännisch: N = 208)
AM = Ausbildungsmeister (nur im gewerblichen Bereich N = 203)
A = Ausbilder (gewerblich: N 145, kaufmännisch: N = 86)
(vgl. Anm. 3). Diese Abkürzungen werden auch in den folgenden Tabellen verwendet. Ebenso sind die absoluten Zahlen in den Kategorien AL, AM und A in den folgenden Tabellen bis auf geringfügige Ausnahmen gleichbleibend.

Außerdem besteht zwischen Ausbildern (im gewerblichen Bereich auch Ausbildungsmeistern) und Ausbildungsleitern ein Bildungsgefälle, das im gewerblichen Bereich deutlicher ausfällt als im kaufmännischen.

Die Frage stellt sich daher, in welcher Weise diese Bildungsabschlüsse die beruflichen Chancen präformieren oder ob dieses Bildungsgefälle durch Berufsausbildung und berufliche Weiterbildung kompensiert wird. Insgesamt sind die beruflichen Abschlüsse sehr unterschiedlich und breit gestreut, wengleich natürlich für fast alle befragten Ausbildungspersonen die berufliche Erstausbildung als Voraussetzung und Ausgangsbasis anzusehen ist. Wie aus der Tabelle 2 ersichtlich ist, scheint der formale berufliche Bildungsgang für ca. 50 % der gewerblichen und kaufmännischen Ausbilder mit dem Facharbeiterbrief bzw. dem Kaufmannsgehilfenbrief zu enden. Diese Abschlußebene ist für den kaufmännischen Ausbilder aber aussichtsreicher, denn zum einen wird damit grundsätzlich der Angestelltenstatus begründet und zum anderen ist dieser Abschluß für 40 % der Ausbildungsleiter offensichtlich hinreichend.

Die Berufsperspektiven und Aufstiegschancen des kaufmännischen Ausbilders sind stärker noch an die kaufmännische Tätigkeit und die dortige Berufsbewährung orientiert. Hinsichtlich der nebenamtlichen (u. U. auch hauptberuflichen) kaufmännischen Ausbildertätigkeit wird unterstellt, daß sie für den Positionsinhaber eher vorübergehenden Charakter hat, mit der Möglichkeit der Profilierung für andere (Führungs-) Positionen. Diese Annahme wird durch die Organisation der kaufmännischen Ausbildung verstärkt, derzufolge in diesem Bereich tendenziell weniger hauptberufliche Ausbilder anzutreffen sind als im gewerblichen Bereich, obwohl in dieser Untersuchung immerhin 55 % der kaufmännischen Ausbilder (nicht Ausbildungsleiter) hauptberuflich tätig sind, während der entsprechende Prozentsatz der gewerblichen Ausbilder 87 % beträgt. Der Berufsweg des gewerblichen Ausbilders führte in der Regel über eine mehrjährige Facharbeiterpraxis und allgemeine Bewährung im Betrieb zur Übernahme von Ausbilderaufgaben, wobei jeder zweite Ausbilder zusätzliche fachliche Qualifikationen erworben hatte. Mit der Tätigkeit als Ausbilder vollzieht sich zugleich i. d. R. der Übergang vom Facharbeiter zum technischen Angestellten und damit nach den Ergebnissen von Pätzold zu fast 70 % ein intergenerativer beruflicher und sozialer Aufstieg aus der Herkunftsschicht, während für 28 % durch die Erreichung dieser Position ein sozialer Abstieg vermieden wird [4].

Die Tabelle 2 zeigt ferner, daß das Qualifikationsgefälle zwischen kaufmännischen Ausbildern und Ausbildungsleitern bei weitem nicht so stark ausgeprägt ist wie im gewerblichen Bereich, d. h. die Positionen liegen im kaufmännischen Bereich enger beieinander und die vertikale Durchlässigkeit

ist größer. Von den gewerblichen Ausbildungsleitern haben nur 8 % ausschließlich den Facharbeiterabschluß, dagegen weisen knapp 40 % einen Ingenieurs- bzw. Hochschulabschluß auf. Der berufliche Werdegang des gewerblichen Ausbilders verläuft stärker als der des kaufmännischen über die Kanäle der aufstiegsorientierten Weiterbildung. Einerseits macht schon der Schritt vom Facharbeiter zum Ausbilder Weiterbildung erforderlich; wenn zudem als berufliches Ziel der Ausbildungsleiter angestrebt wird, dann bieten sich — wie die Untersuchung zeigt — zumindest zwei quantitativ gleich frequentierte Wege an, nämlich über die Abschlußebene Techniker, Handwerksmeister, Industriemeister und zum anderen über die Graduierung bzw. Akademisierung.

Tabelle 2: Höchste berufliche Abschlüsse der befragten gewerblichen und kaufmännischen (in Klammern) Ausbildungspersonen
Alle Angaben in %

	Aus- bil- dungs- beruf	Tech- niker	Hand- werks- mei- ster	Indu- strie- mei- ster	grad. Betr.- wirt, Ing.	Hoch- schule	Sonst.
AL	8 (40)	10 (1)	22 (1)	17 (1)	28 (20)	10 (22)	5 (15)
AM	12	5	48	26	3	1	5
A	52 (49)	8 (1)	17 (2)	12 (—)	3 (12)	1 (10)	7 (26)

Untersucht man die Fächerichtung der Hochschulabschlüsse, dann stellt man fest, daß bei den gewerblichen Ausbildungspersonen der Diplom-Ingenieur mit 50 % überwiegt, gefolgt vom Gewerbeléhrer (20 %) sowie dem Diplom-Kaufmann und -Volkswirt (ebenfalls 20 %).

Bei den kaufmännischen Ausbildungspersonen überwiegt ebenfalls das Fachstudium (Diplom-Kaufmann und Diplom-Volkswirt) mit 50 %, gefolgt vom Diplom-Handelslehrer mit 17 % und dem Berufsschullehrer mit 16 %. Es bleibt damit festzustellen, daß die Hochschulabschlüsse in erster Linie auf ein Fachstudium und nicht auf ein pädagogisches oder psychologisches Studium ausgerichtet sind.

Zukünftig für erforderlich gehaltene Schul- und Berufsabschlüsse

Dieser Untersuchungsaspekt soll Aufschluß darüber geben, ob Ausbildungspersonen ihre eigenen schulischen und beruflichen Werdegänge zukünftig für vergleichbare Positionen als ausreichend ansehen, ob ggf. das Anlegen höherer formaler Zugangsvoraussetzungen zum Beruf des Ausbilders empirisch abgesichert werden kann und ob bereichs- und funktionspezifische Unterschiede zu machen sind, die letztlich auf eigenständige, möglicherweise auch formalisierte Bildungsgänge für Ausbilder und Ausbildungsleiter hinauslaufen. Vor allem die Berufsabschlüsse können ein Indiz dafür sein, ob Ausbildungspersonen künftig in ihrem Qualifikationsniveau mindestens eine Stufe über dem Abschluß liegen sollten, den die von ihnen ausgebildeten Jugendlichen anstreben.

Tabelle 3: Zukünftig für erforderlich gehaltene Schulabschlüsse der gewerblichen und kaufmännischen (in Klammern) Ausbildungspersonen
Alle Angaben in %

	Haupt- schule	Real- schule	Abitur	unwesentl.
AL	16 (2)	45 (38)	22 (39)	17 (21)
AM	37	47	2	14
A	56 (3)	30 (57)	1 (15)	13 (25)

Ein Vergleich der Tabellen 1 und 3 zeigt, daß mit unterschiedlichen Abstufungen alle Ausbildungspersonen zu einem „mittleren Bildungsabschluß“ tendieren. Besonders stark rückläufig ist nach den Vorstellungen der Befragten der Anteil der Hauptschüler gemessen an den vorhandenen Schulabschlüssen. Diese Tendenz ist bei Ausbildungsleitern und Ausbildungsmeistern noch deutlicher als bei Ausbildern.

Unverändert sind die Erwartungen bezüglich des Abiturs bei den Ausbildungsleitern. Allein die kaufmännischen Ausbilder bringen dem Abitur gegenüber eine geringere Erwartungshaltung zum Ausdruck.

Tabelle 4: Zukünftig für erforderlich gehaltene Berufsabschlüsse der gewerblichen und kaufmännischen (in Klammern) Ausbildungspersonen
Alle Angaben in %

	Ausbildungsberuf	Techniker	Handwerksmeister	Industriemeister	grad. Betr.-wirt, Ing.	Hochschule
AL	6 (49)	6 (1)	16 (2)	26 (1)	38 (35)	8 (12)
AM	11	9	37	38	4	1
A	42 (66)	8 (—)	21 (4)	26 (—)	3 (26)	— (4)

In der Tabelle 4 sind die für erforderlich gehaltenen Berufsabschlüsse gegenübergestellt, woraus im wesentlichen zwei interessante Schlußfolgerungen gezogen werden können:

1. Es ist eine Verschiebung zwischen Handwerksmeistern und Industriemeistern festzustellen. Während in der eigenen Ausbildung noch der Handwerksmeister überwog, wird für die Zukunft stärker der Industriemeisterabschluß bevorzugt. Vermutlich liegt diese Wandlung darin begründet, daß die in der Industrie beschäftigten Handwerksmeister für die von ihnen jetzt eingenommenen Funktionen die Industriemeisterausbildung für angemessener halten, weil sie gezielter auf die fachlichen und pädagogischen Belange der Industrie eingehen kann. Ob damit evtl. der „große Befähigungsnachweis“ der Handwerksmeisterausbildung in seiner bisherigen Form unter der speziell berufsbildenden Zielrichtung auch für das Handwerk selbst einer Reform unterzogen werden sollte, läßt sich mit den Daten dieser Untersuchung nicht beantworten [5].
2. In erhöhtem Maße wird von den gewerblichen Ausbildungsleitern sowie von den kaufmännischen Ausbildungspersonen (also Ausbilder und Ausbildungsleiter) der graduierte Fachhochschulabschluß als Ingenieur bzw. Betriebswirt präferiert. Dagegen wird der Hochschulabschluß insbesondere von den kaufmännischen Ausbildungspersonen für weniger wichtig gehalten.

Fragt man nun, ob die Erwartungshaltung mit ihrem Trend zum mittleren Schul- und Berufsabschluß als Funktion der Schulabschlüsse zu sehen ist, so läßt sich folgendes feststellen: Hauptschüler orientieren sich zu 43 % an der Hauptschule, zu 38 % an der Realschule und nur zu 9 % am Abitur. Realschüler orientieren sich zu 5 % an der Hauptschule, zu 67 % an der Realschule und zu 15 % am Abitur. Abiturienten halten die Hauptschule zu 3 %, die Realschule zu 20 % und das Abitur zu 50 % für erforderlich. Im Hinblick auf die Ausbilderposition wird die Art des Schulabschlusses von ca. 24 % der Befragten für unwesentlich erachtet.

Bezüglich der beruflichen Abschlüsse läßt sich allgemein eine Tendenz von der beruflichen Erstausbildung zur Weiterbildung (im gewerblichen Bereich: Meister) feststellen. Meister ihrerseits streben nur noch in geringerem Maße höhere Bildungsabschlüsse an. Höhere Berufsabschlüsse (Fachhochschule, Universität) werden vorwiegend von den Absolventen

dieser Fachrichtungen bevorzugt. Der Hochschulabschluß wird z. B. zu 73 % von Hochschulabsolventen (10 % von graduierten Ingenieuren und 5 % von graduierten Betriebswirten) für erforderlich gehalten. Umgekehrt halten allerdings nur 41 % der akademisch ausgebildeten Ausbildungspersonen (vorwiegend Ausbildungsleiter) ein Hochschulstudium für erforderlich, sie plädieren zu 38 % für eine Fachhochschulausbildung und zu 17 % für den Kaufmannsgehilfenbrief.

Zur pädagogischen Qualifizierung der befragten Ausbildungspersonen

In dem folgenden Abschnitt wird zunächst gefragt, wie es faktisch um die pädagogische Eignung der Ausbilder bestellt ist, um dann zu untersuchen, welche inhaltlichen und organisatorischen Vorstellungen hinsichtlich einer pädagogischen Erstausbildung bestehen. Als Ausgangsdatum ist festzustellen, daß die befragten Ausbildungspersonen die pädagogische Ausbildeignung

- durch Prüfung gemäß AEVO zu 33 %,
 - durch Meisterprüfung zu 20 % und
 - durch Zuerkennung (gemäß AEVO) zu 41 %
- erlangt haben.

Somit erfüllen fast alle Befragten die formellen Voraussetzungen der Ausbilder-Eignungsverordnung, sieht man einmal davon ab, daß 4 % der Befragten hierzu keine Aussage machen. Allerdings können diese Daten als Folge einer bewußt in Kauf genommenen „Positivauswahl“ der Befragungspersonen keineswegs auf die Gesamtheit aller Ausbildungspersonen übertragen werden. Eine andere Erhebung in vier Industrie- und Handelskammern zum Jahresende 1975 hat z. B. ergeben, daß von (N = 631) hauptberuflich beauftragten Ausbildern insgesamt 36,6 % den Nachweis der berufs- und arbeitspädagogischen Eignung gemäß AEVO noch nicht erbracht hatten [6].

50 % der Befragten gaben an, eine Veranstaltung zur Vorbereitung auf die Ausbilder-Eignungsprüfung besucht zu haben. Bei dieser Frage sollten ausdrücklich Veranstaltungen im Rahmen der Meisterprüfung unberücksichtigt bleiben. Da andererseits „nur“ 33 % der Befragten die Ausbilder-Eignungsprüfung ablegten, müssen etwa ein Drittel der Teilnehmer an Qualifizierungsmaßnahmen zur Ausbildung der Ausbilder letztlich die Prüfung nicht abgelegt haben, wobei die Ursache für ein solches Verhalten sicherlich vielschichtig sein dürfte. Anzunehmen ist, daß die Ausbildung der Ausbilder selbst für solche Personen attraktiv ist, die die formellen Voraussetzungen der Eignung bereits erfüllen.

Die besuchten Veranstaltungen wurden zu 46 % in Vollzeitform und zu 54 % in Teilzeitform durchgeführt, über deren Dauer sehr unterschiedliche Angaben gemacht wurden. Immerhin gaben 50 % der Befragten an, Veranstaltungen besucht zu haben, die bis zu 5 Wochen dauerten, wobei die Schwerpunkte bei zwei Wochen (13 %), drei Wochen (16 %) und vier Wochen (14 %) lagen.

Die Zuerkennung der Ausbildeignung ohne Prüfung wird mit steigendem Alter häufiger in Anspruch genommen, was sich aus den Zuerkennungsbedingungen auch direkt ableiten läßt und sicherlich auch der Intention des Verordnungsgabers entspricht. Dennoch sind bei den Ausbildungspersonen, die die Prüfung ablegten, alle Altersgruppen gleichmäßig vertreten (vgl. Tabelle 5).

Ein nach Funktionen noch undifferenzierter Vergleich der gewerblichen und kaufmännischen Ausbildungspersonen zeigt folgende Unterschiede im Eignungserwerb. 37 % (51 %) der gewerblichen (kaufmännischen) Ausbildungspersonen erlangten die Ausbilder-Eignung durch Zuerkennung. Demgegenüber haben 31 % (47 %) der gewerblichen (kaufmännischen) Ausbildungspersonen die AEVO-Prüfung abge-

legt, wobei zu berücksichtigen ist, daß 33 % der gewerblichen Ausbildungspersonen die Meisterprüfung abgelegt haben — eine Weiterbildungsmöglichkeit, die für kaufmännische Ausbilder bislang keine vergleichbare Alternative hat [7].

Tabelle 5: Vergleich Alter der Befragten und Art des Eignungserwerbs
Alle Angaben in %

Alter der Befragten — Jahre —	Prüfungsteilnehmer	Zuerkennung (§§ 6 u. 7 AEVO)	Meisterprüfung
20—25	5	0	0
26—30	17	5	8
31—35	21	15	18
36—40	19	17	22
41—45	12	12	15
46—50	12	19	13
50—60	12	32	21

Welche Unterschiede bestehen zwischen Ausbildern und Ausbildungsleitern hinsichtlich ihres berufs- und arbeitspädagogischen Eignungserwerbs? Die Tabelle 6 gibt hierzu im Überblick Auskunft.

Tabelle 6: Berufs- und arbeitspädagogischer Eignungserwerb der gewerblichen und kaufmännischen (in Klammern) Ausbildungspersonen
Alle Angaben in %

	Prüfung	Zuerkennung	Meisterprüfung
AL	25 (40)	46 (57)	29
AM	24	30	46
A	49 (63)	32 (34)	19

Danach haben Ausbildungsleiter häufiger das Zuerkennungsverfahren in Anspruch genommen bzw. nehmen können als die ihnen unterstellten Ausbilder. Die gewerblichen Ausbilder haben sich nahezu doppelt so häufig der Prüfung nach der Ausbilder-Eignungsverordnung unterzogen als die (gewerblichen) Ausbildungsleiter. Die stärker anzutreffende formelle Zuerkennung der Ausbildereignung nach §§ 6, 3 und 7, 1, 2 AEVO bei den Ausbildungsleitern kann zum einen mit der insgesamt längeren Funktionsdauer begründet werden. Zum anderen deuten auch die höheren beruflichen Abschlüsse auf eine leichtere Befreiungsmöglichkeit hin, wobei offen bleibt, wie die Ausbildungsleiter die der AEVO-Prüfung entsprechenden Kenntnisse tatsächlich erworben haben.

Auch kann damit nicht gesagt werden, daß Ausbildungsleiter die Bedeutung, Notwendigkeit und Praxisrelevanz der „Ausbildung der Ausbilder“ generell in Frage stellen. Während Boerger und Paschen in ihrer Untersuchung zu dem Ergebnis kommen, Ausbildungsleiter beurteilen die Ausbildungsinhalte und die Ausbilderprüfung geringwertig (53 % der von Boerger/Paschen befragten Ausbildungsleiter $N = 96$ verneinten generell die Notwendigkeit und Angemessenheit einer derartigen Prüfung), kann unter Hinweis auf die o. g. Prüfungsbereitschaft ein gewisses Eigeninteresse der Ausbildungsleiter nicht verkannt werden [8].

Insgesamt dürfte auch für den Eignungserwerb die Funktionsdauer eine gewisse Rolle spielen. Eine Funktionsdauer von mehr als 10 Jahren haben 60 % der gewerblichen Ausbildungsleiter, aber nur 38 % der gewerblichen Ausbilder aufzuweisen. Bei den kaufmännischen Ausbildungspersonen

ist das Verhältnis 45 % zu 24 %. In der untersten Kategorie der Funktionsdauer 1—5 Jahre befinden sich nur 12 % (22 %) der gewerblichen Ausbildungsleiter (kaufmännische Ausbildungsleiter), aber 32 % (52 %) der gewerblichen Ausbilder (kaufmännischen Ausbilder).

Die Frage der Ausbildereignung könnte auch stärker in Abhängigkeit von Bedingungen gesehen werden, die außerhalb der persönlichen Voraussetzungen liegen, z. B. bei den Betrieben selbst. Interessanterweise dominiert gerade in Großbetrieben ab 5000 Beschäftigten die Zahl der Zuerkennungen mit 60 % (26 % AEVO-Prüfung und 13 % Meisterprüfung), hingegen beträgt in Betrieben von 50 bis unter 200 Beschäftigten der Anteil der Zuerkennung nur 36 % (AEVO-Prüfung 28 % und Meisterprüfung 37 %). Die wenigsten Meisterprüfungen, aber die meisten AEVO-Prüfungen wurden in Betrieben zwischen 200 und 500 Beschäftigten angetroffen. Aus diesen Zahlen muß gefolgert werden, daß sich die strukturellen Unterschiede der Ausbildungsbetriebe bis hin zur unterschiedlichen Ausbilderqualifizierung auswirken.

Zukünftige pädagogische Ausbildung

Die pädagogische Qualifizierung der Ausbilder hat neben der eigentlichen pädagogischen Befähigung im Sinne des Erwerbs von Kenntnissen und Fähigkeiten entscheidend zur Festigung des beruflichen Werdegangs und damit zum Aufbau und zur Anerkennung des Berufs „Ausbilder“ beigetragen. Wenn auch bisher die Ausbildung der Ausbilder als eine Zusatz- bzw. Weiterbildung verstanden werden mußte, die in der Regel an eine bereits ausgeübte ausbildende Tätigkeit anknüpfte, so ist mit Blick auf den künftigen Zeitpunkt der Berufsorientierung zum Ausbilder insbesondere danach zu fragen, welche Stellung die pädagogische Erstausbildung im Rahmen eines Ausbildungsganges für Ausbilder haben sollte. Deshalb wurde in die Untersuchung die Frage aufgenommen: Zu welchem Zeitpunkt soll die pädagogische Erstausbildung zum „Ausbilder“ erfolgen? Die folgenden Antwortalternativen wurden wie folgt präferiert:

1. Gleichzeitig mit der beruflichen Ausbildung 5 %
2. Nach Abschluß der beruflichen Ausbildung 8 %
3. Nach der beruflichen Ausbildung, gleichzeitig mit der praktischen Ausbildungstätigkeit 11 %
4. Nach Abschluß der beruflichen Ausbildung und 1- bis 2jähriger Ausbildungstätigkeit 10 %
5. Nach Abschluß der beruflichen Ausbildung und einer 1- bis 2jährigen berufspraktischen Tätigkeit, jedoch vor Beginn der Ausbildungstätigkeit 66 %

Zwei Drittel aller Befragten entschieden sich bei dieser Frage somit für die Alternative 5, die insofern mit dem eigenen Werdegang nicht übereinstimmt, als die pädagogische Erstausbildung vor Beginn der Ausbildertätigkeit für wünschenswert gehalten wird. Auch aus diesem Ergebnis kann allgemein geschlossen werden, daß Ausbilder sich nicht allzu frühzeitig auf den Ausbilderberuf festlegen wollen, da sie den Zeitpunkt der pädagogischen Erstausbildung relativ spät anlegen möchten. Dies erscheint aus der Sicht der Ausbilder sicherlich ein „praxisingerechter“ Weg zu sein, wobei allerdings vorerst die organisatorischen Probleme ungelöst bleiben, die ein derartiger Ausbildungsgang aufweist. Aus der Sicht der Unternehmen dürfte dieser Ausbildungsgang auch zu begrüßen sein, denn er begünstigt eine Selbstrekrutierung der Ausbilder und eine bessere Steuerung der pädagogischen Ausbildung der Ausbilder.

Bei der Frage nach dem zeitlichen Umfang, den eine pädagogische Erstausbildung zum Ausbilder haben sollte, wurde von den Befragten überwiegend der zeitliche Umfang für die pädagogische Erstausbildung für ausreichend gehalten, den sie offensichtlich selbst für sich in Anspruch genommen haben (vgl. Tabelle 7).

Tabelle 7: Gewünschter zeitlicher Umfang der pädagogischen Erstausbildung

Dauer der Erstausbildung in Wochen	Prozentwerte
1 Woche (bis 40 Std.)	7 %
2 Wochen (bis 80 Std.)	21 %
3 Wochen (bis 120 Std.)	27 %
4 Wochen (bis 160 Std.)	25 %
5 Wochen (bis 200 Std.)	13 %
über 200 Stunden	7 %

Der vom Bundesausschuß für Berufsbildung in seiner Empfehlung genannte anzustrebende Zeitumfang von 200 Stunden für die pädagogische Erstausbildung wird damit nur von 20 % der Befragten als wünschenswert angesehen.

Die Frage, welche Organisationsformen für die pädagogische Erstausbildung zum Ausbilder zu empfehlen sei, wird von den Befragten wie folgt beantwortet:

— Wochenendlehrgänge	5 %
— Teilzeitlehrgänge in Abendform	8 %
— Vollzeitlehrgänge mit Unterkunft	70 %
— Vollzeitform ohne Unterkunft	14 %
— Fernlehrgänge	1 %
— Sonstige	2 %

Die befragten Ausbildungspersonen votieren damit im wesentlichen für eine Form der pädagogischen Ausbildung, die in der Perspektive nicht wesentlich über das hinausgeht, was sie durch eigene Erfahrung kennengelernt haben. Untersucht man zudem, wie sich die befragten Ausbildungspersonen in den einzelnen Berufsgruppen und in ihren unterschiedlichen Funktionen die künftige pädagogische Qualifizierung vorstellen, so ergibt sich, daß die Frage des Zeitpunktes der pädagogischen Erstausbildung und die Organisation von den gewerblichen und kaufmännischen Ausbildern, Ausbildungsmeistern und Ausbildungsleitern in der hierarchischen Differenzierung nahezu gleich beurteilt wird. In bezug auf den Zeitumfang der Erstausbildung halten die Ausbildungsleiter tendenziell einen geringeren Wochenumfang für die Ausbildung für angemessen.

Anteil der gewerblichen und kaufmännischen (in Klammern) Ausbildungspersonen, die eine pädagogische Erstausbildung von 4 Wochen und darüber bevorzugen:

— Ausbildungsleiter	40 %	(41 %)
— Ausbildungsmeister	47 %	
— Ausbilder	48 %	(64 %)

Insbesondere bezüglich des Zeitumfangs für eine pädagogische Erstausbildung gibt es auch Unterschiede zwischen hauptberuflichen und nebenamtlichen Ausbildern. Von den Ausbildungspersonen, die nur bis zu einem Viertel ihrer Arbeitszeit mit Ausbildungsaufgaben betraut sind, halten nur 25 % eine pädagogische Ausbildung von 4 Wochen und mehr für erstrebenswert. Bei Ausbildungspersonen, die mit einem bis drei Viertel ihrer Arbeitszeit ausbilden, ist der entsprechende Prozentsatz 53 % bzw. bei hauptberuflichen Ausbildern 59 %.

Zusammenfassung und Folgerungen

Die Befunde der Untersuchung zeigen, daß sehr unterschiedliche allgemeinbildende und berufsbildende Ausbildungsgänge zur Ausbilderfähigkeit führen, somit von einem eindeutigen beruflichen Werdegang des Ausbilders noch nicht gesprochen werden kann. Mit unterschiedlichen Ausbildungsgängen bei gewerblichen und kaufmännischen Ausbildungspersonen sowie Ausbildern und Ausbildungsleitern muß auch in Zukunft gerechnet werden. Bei der nach Funktion

und Rang unterschiedlichen Stellung der Ausbilder und Ausbildungsleiter sollte der Versuch eines aufeinanderbezogenen curricularen Gesamtkonzepts für die Professionalisierung des gesamten betrieblichen Ausbildungswesens unternommen werden.

Aufgrund der Untersuchung lassen sich wichtige berufliche Stationen als Kombination von Aus- und Weiterbildung bzw. praktischer Tätigkeit nachzeichnen, die den bisherigen Werdegang von Ausbildungspersonen vorwiegend bestimmt haben.

Schwieriger ist hingegen der berufliche Werdegang des Ausbildungsleiters zu beschreiben. Einerseits sind Ausbildungsleiter als „leitende Angestellte“ [9] in der Unternehmenshierarchie so hoch einzustufen, daß überwiegend akademisch ausgebildete Personen für eine Besetzung in Frage kommen, die aber damit noch keine „Ausbildung zum Ausbildungsleiter“ besitzen. Diese Positionen dürften für den Ausbilder nur schwer zu erreichen sein. Andererseits gibt es auch in bestimmten Branchen und Betriebsgrößenklassen Ausbildungsleiterstellen mit einem Anforderungsprofil, das ehemaligen „Ausbildern“ eher gerecht wird.

Insgesamt aber besteht ein beachtliches Qualifikationsgefälle — zumindest in den formalen Bildungsabschlüssen — zwischen Ausbildern und Ausbildungsleitern, das im gewerblichen Bereich größer ist als im kaufmännischen. Für gewerbliche Ausbilder verbindet sich mit der neuen Tätigkeit ein sozialer Aufstieg, der in größerem Umfang eine aufstiegsorientierte und berufsstabilisierende Weiterbildung voraussetzt als bei kaufmännischen Ausbildern.

Die Entscheidung, Ausbilder zu werden, fällt im individuellen Bildungs- und Beschäftigungsverlauf relativ spät. Im Vergleich zu anderen erzieherischen Berufen erfolgt die berufliche Fachausbildung des Ausbilders in der Regel unter einer nicht-pädagogischen Zielsetzung, denn die Berufsperspektive heißt zunächst noch Facharbeiter oder Kaufmannsgehilfe. Fachliche Ausbildung und pädagogische Ausbildung sind also voneinander getrennt.

In der Zukunft dürfte der mittlere Schulabschluß die größeren Chancen für den Ausbilderberuf eröffnen. Bei den beruflichen Abschlüssen wird allgemein der „Meister“, bei den Ausbildungsleitern speziell der Fachhochschulabschluß (grad. Ingenieur und grad. Betriebswirt) größere Bedeutung haben.

Bei der Frage nach der zukünftigen pädagogischen Erstausbildung der Ausbilder entscheiden sich zwei Drittel der Befragten für einen Zeitpunkt, der vor Beginn der Ausbilderfähigkeit aber nach ein- bis zweijähriger berufspraktischer Tätigkeit liegt. Wann und mit welchen Motivationen und sozialisationsbedingten Auswirkungen bzw. unter Inkaufnahme welcher Anstrengungen und Entbehrungen einerseits und mit welchen Gratifikationen andererseits sich der Wechsel der Berufsposition vom Facharbeiter/Gehilfen zum Ausbilder vollzieht, welche Beziehungen zwischen Qualifikation und Selektion von Ausbildern bestehen, sind Fragen, die den Rahmen dieser Arbeit sprengen [10].

Der sogenannte „Nachholbedarf“ pädagogischer Ausbildung der Ausbilder dürfte in absehbarer Zeit gedeckt sein. Zumindest in Großbetrieben scheint eine gewisse „Sättigung“ eingetreten zu sein. Das bedeutet aber zugleich, daß die pädagogische Weiterbildung mit bedarfsgerechten Themen zunehmend an Bedeutung gewinnt (vgl. Anm. [1]).

Für die pädagogische Erstausbildung der Ausbilder wird innerhalb eines Berufsbildes ein Ausbildungsgang zu entwickeln sein, der den Beruf des Ausbilders begründet und die erforderlichen Fähigkeiten frühzeitig vermittelt.

Die pädagogischen Lernangebote für Ausbildungspersonen sollten nach gewerblichen-kaufmännischen, nach Aus- und Weiterbildung sowie nach Ausbildern und Ausbildungsleitern differenziert werden.

Je nach dem Entwicklungsstand des Ausbildungswesens eines Betriebes werden auch hauptberufliche Ausbildungsleiter erforderlich, die zunehmend aus dem Hochschulbereich rekrutiert werden. Da es auch an Hochschulen einen expliziten Ausbildungsgang für die Berufsposition „Ausbildungsleiter“ nicht gibt, wäre zu prüfen, wie eine gezielte Aus- und Weiterbildung der Ausbildungsleiter in Ergänzung und Erweiterung der Ausbilder-Eignungsverordnung praktisch durchzuführen ist.

Die Professionalisierung der „Betrieblichen Ausbildung“ als eigenständige Organisationseinheit des Unternehmens bildet aufeinander bezogene Positionen und Rollen heraus, für die eine durchlässige, curriculare und organisatorische Gesamtkonzeption der Ausbildung entworfen und erprobt werden sollte [11].

Anmerkungen:

- [1] Vgl. Kutt, K. und Tilch, H.: Weiterbildung der Ausbilder — Ergebnisse einer empirischen Untersuchung. In: BWP (1978) Heft 4, S. 25—29.
- [2] Vgl. Sachverständigenkommission Kosten und Finanzierung der außerschulischen beruflichen Bildung (Abschlußbericht): Bielefeld 1974, S. 230—232. In diesem Bericht wird festgestellt, daß Ausbildungsbetriebe des IHK-Bereichs ihre Ausbilder eher zu pädagogischen Kursen schicken als Betriebe bis zu 1000 Beschäftigten.
- [3] Von N = 549 gewerblichen Ausbildungspersonen waren 35 % Ausbildungsleiter (AL), 37 % Ausbildungsmeister (AM) und 26,4 % Ausbilder. Von N = 306 kaufmännischen Ausbildungspersonen waren 68 % Ausbildungsleiter und 28 % Ausbilder.
- [4] Die sozialpsychologischen Auswirkungen eines an soziologischen Schichten gemessenen Aufstiegs des Ausbilders sind weitgehend ungeklärt. Pätzold verweist in diesem Zusammenhang auf eine durch Identitäts- und Rollenkonflikte hervorgerufene Unsicherheit, die zur Überanpassung an die Normen der erreichten sozialen Schicht und zur Identifikation mit der Betriebshierarchie, den Wertorientierungen des Unternehmens führen könnte. Aber in dem Maße, in dem sich der Aufstieg innerhalb einer Firma nach mehreren Jahren Berufstätigkeit vollzieht, könnten auch die Wertorientierungen und Verhaltensweisen der sozialen Herkunftsschicht beibehalten werden.
- Vgl. Pätzold, G.: Auslese und Qualifikation. Institutionalisierte Berufsausbildung in westdeutschen Großbetrieben. Hannover 1977 (Schriften zur Berufsbildungsforschung, Band 50), S. 171 u. 172.
- [5] Vgl. hierzu: Sturzenhecker, W.: Zur Reform der Meisterprüfungsordnung. In: Beruf und Bildung, Heft 6, 1975, S. 10—13. In diesem Beitrag wird eine Differenzierungsmöglichkeit des komplexen Meisterbegriffs in einen „Meister mit Ausbildungsbefugnis“ und einen „Meister ohne Ausbildungsbefugnis“ zur Diskussion gestellt.
- [6] Vgl. Wollschläger, N.: Ausbildungspersonal in der beruflichen Bildung, Entwicklungen, Strukturen, Bereich: Industrie- und Handelskammern. In: Materialien und Statistische Analysen zur beruflichen Bildung, Heft 1, 1977. Als BIBB-Manuskript vervielfältigt.
- [7] Vgl. hierzu Neuber, R.: Aspekte für eine Strukturierung des kaufmännischen Weiterbildungsbereichs mit Hilfe von Regelungsinstrumenten. In: BWP (1978) Heft 1, S. 17—19.
- [8] Vgl. Boerger, M., Paschen, K.: Effizienz der Ausbilder-Ausbildung aus der Sicht der Ausbildungsleiter. In: Beruf und Bildung, 25. Jg. (1977), Heft 5.
- [9] Das Bundesarbeitsgericht hat in seiner Entscheidung 1 ABR 118/74 unter anderem Ausbildungsleiter als leitende Angestellte nach § 5 Abs. 3 des Betriebsverfassungsgesetzes angesehen. Für den Leiter des Ausbildungswesens in einem Großunternehmen hat das BAG eine unternehmerische Tätigkeit bejaht, wenn im Rahmen der einschlägigen gesetzlichen Normen die Ausbildung im wesentlichen nach seinen eigenen Vorstellungen abgewickelt wird.
- [10] In der Untersuchung von Pätzold (vgl. Anm. [4]) werden z. B. als Gründe für die Aufnahme der Ausbildertätigkeit (N = 101) zu 64 % beruflich-inhaltliche Aspekte (Interesse, Spaß, Neigung) genannt, zu 20 % instrumentelle Aspekte (Aufstieg, Bezahlung, Sicherheit), 7 % Empfehlungen durch den Vorgesetzten.
- [11] Innerhalb einer Strategie zur Fundierung und Begründung des Diplomstudienganges „Betriebliches Ausbildungswesen“ hat Stiehl eine curricular orientierte Berufsfeldforschung angeregt, die sich aus „Hypothesengewinnung“ und empirischer Hypothesenüberprüfung durch Befragung der Positionsinhaber, Personalmanager und Erhebung relevanter Strukturdaten zum betrieblichen Ausbildungswesen zusammensetzt. Vgl. Hans Stiehl: Diplompädagogienstudien-gang „Betriebliches Ausbildungswesen“ — weiterhin ein curricularer Torso? In: Die berufsbildende Schule, Heft 1, 1977.

AUS DER ARBEIT DES BIBB

Manfred Kleinschmitt

Entwicklung und Erprobung eines Systems ausbildungsbegleitender Leistungsnachweise in anerkannten Ausbildungsberufen — Bericht über Modellversuche nach dem System *Contrôle continu*

Die Modellversuche nach dem System „*Contrôle continu*“ begannen 1975 in den Berufsfeldern ELEKTRO (Elektroanlageninstallateur) und METALL (Betriebsschlosser, Maschinenschlosser) sowohl im schulischen als auch im betrieblichen Bereich in den Ländern Baden-Württemberg, Rheinland-Pfalz und Saarland *).

* Die Modellversuche sollten ursprünglich auch im Berufsfeld BAU (Hochbaufacharbeiter, Maurer) durchgeführt werden. Versuchsvorbereitende Arbeiten begannen 1975. Auf die praktische Erprobung des Systems „*Contrôle continu*“ wurde dann jedoch verzichtet angesichts der für die Versuchsdurchführung im betrieblichen Bereich zu erwartenden Schwierigkeiten (Vielzahl beteiligter Betriebe; räumliche Streuung und betriebsstrukturelle Unterschiede; Umstellung auf neue Stufenausbildungsordnung; Konjunkturlage in der Bauwirtschaft).

1. Versuchsziele

Ziel der mit Frankreich abgestimmten Modellversuche ist die Entwicklung und Erprobung eines Systems laufender ausbildungsbegleitender Leistungsnachweise. Während sich die Durchführung des Modellversuchs in Frankreich ausschließlich auf schulische Ausbildungsstätten erstreckt, wird das System „*Contrôle continu*“ auf deutscher Seite im dualen System erprobt. Damit bietet sich Gelegenheit, die Problematik der Abstimmung schulischer und betrieblicher Ausbildung und Leistungsbewertung als zusätzliches Untersuchungsthema in den Versuch einzubeziehen.

Als binationales Versuchsprojekt leisten die Modellversuche