

Wolfgang Fritz / Reinhard Selka / Herbert Tilch

## Das betriebliche Ausbildungspersonal – Strukturdaten und Ansätze zur Weiterbildung

Die fachliche Förderung und insbesondere die pädagogische Aus- und Weiterbildung der betrieblichen Ausbilder werden in Zukunft noch größere Bedeutung erlangen, weil die Aufgaben des Ausbilders nicht leichter werden und das duale System in Zukunft auch im Wettbewerb zu schulischen Angeboten stehen wird. Dabei wird man sich verstärkt auch den Ausbildern zuwenden müssen, die bisher nur in geringem Maße erreicht und gefördert werden konnten.

Im folgenden sollen einige Strukturdaten des Ausbildungspersonals und daraus folgende Ansätze zur Weiterbildung dieses Personenkreises gegeben werden.

### Differenzierung des Ausbildungspersonals

Der Begriff „betriebliche Ausbilder“ wird auf einen vielschichtigen Personenkreis angewandt [1]. Es sind keineswegs nur die hauptamtlich mit Ausbildungsaufgaben betrauten Ausbilder, die die Last der Ausbildung tragen. Quantitativ gesehen machen diese sogar nur einen geringen Anteil an der Gesamtheit aus. Gleichwohl haben sie häufig das Bild des Ausbilders geprägt. Diese Gruppe war sicherlich auch für pädagogische Qualifizierungsmaßnahmen am ehesten zu gewinnen.

Bei der Suche nach Weiterbildungskonzeptionen sind die unterschiedlichen Aufgabenbereiche der Ausbilder wie auch die organisatorisch-zeitlichen und finanziellen Möglichkeiten zu berücksichtigen. Eine auf die entsprechenden Ausbildungsfunktionen bezogene Weiterbildung der verschiedenen Ausbildergruppen erscheint daher am ehesten akzeptabel und in ein „System umfassender Förderung der Ausbilder“ [2] integrierbar, das sowohl die pädagogische Ausbildung gemäß den Ausbildereignungsverordnungen einschließlich der Weiterbildung als auch die fachliche Weiterbildung, Unterstützung durch Medienangebote, Beratungs- und Informationshilfen umfaßt.

Für eine solche Weiterbildungskonzeption erforderliche Unterscheidungen von Ausbildergruppen nach Ausbildungsfunktionen liegen bisher nur wenig Untersuchungsergebnisse vor. Eine Gesamtanalyse des Ausbilderbereichs fehlt bisher und dürfte auch mit erheblichen Problemen verbunden sein. Dies ergibt sich vor allem aus

- den großen Unterschieden in den Ausbildungsstrukturen der verschiedenen Ausbildungsbereiche,
- der Komplexität der betrieblichen Organisationsstrukturen in Verbindung mit dem betrieblichen Ausbildungswesen in größeren Betrieben,
- der unterschiedlichen Organisationsstruktur für das betriebliche Ausbildungswesen [3],
- der Verflochtenheit der Ausbildungsaufgabe mit den fachlich-beruflichen Aufgaben beim arbeitsplatznahen Lernen,

wobei diese Differenzierungen nicht streng voneinander zu trennen sind.

Darüber hinaus bestehen zum Teil starke Unterschiede in den Bezeichnungen, der Vorbildung, Arbeit, Hierarchie. In der Praxis wird häufig zwischen Ausbildern, Ausbildungsmeistern und Ausbildungsleitern unterschieden. Das Berufsbildungsgesetz kennt ebenso wie die Ausbildereignungsverordnungen und die Meisterprüfungsordnungen keine Funktionsgliederung.

Da das Berufsbildungsgesetz und die entsprechenden Verordnungen auch nicht definieren, wer Ausbilder ist, bereitet es bereits Schwierigkeiten, den Personenkreis überhaupt fest zu

umreißen. So ist auch die Gesamtzahl der Ausbilder in den Betrieben nicht bekannt.

Ein erstes Unterscheidungsmerkmal der Ausbilder ergibt sich aus dem rechtlichen Verhältnis zum Auszubildenden. Soweit Ausbilder vom Auszubildenden gemäß § 6 Berufsbildungsgesetz ausdrücklich mit Ausbildungsaufgaben beauftragt und im Zusammenhang damit der zuständigen Stelle benannt werden, sprechen wir von amtlichen Ausbildern [4]. Diese Ausbilder sind nach dem Bürgerlichen Gesetzbuch Vertreter und Erfüllungsgehilfen des Auszubildenden. Sie sind zugleich für die Ausbildung der betreffenden Auszubildenden im Betrieb verantwortlich und bekleiden somit ein Amt unter öffentlich-rechtlicher Aufsicht. Die zuständigen Stellen führen ein Verzeichnis der gemeldeten Ausbilder und stellen fest, ob der einzelne Ausbilder die geforderte Eignung besitzt.

Die Gruppe der gemeldeten Ausbilder ist keineswegs homogen. Sie umfaßt sowohl Ausbilder, die überwiegend oder vollberuflich mit Ausbildungsaufgaben betraut sind (hauptamtliche Ausbilder), wie auch vor allem Nebenamtliche, deren Arbeitszeit mehr oder weniger stark durch Aufgaben außerhalb der Ausbildung ausgefüllt ist. Zudem ist eine Funktionsdifferenzierung, etwa Leitung – Planung – Durchführung – Mithilfe, nicht berücksichtigt.

Neben den bisher beschriebenen, bei der jeweiligen zuständigen Stelle registrierten Ausbildern, gibt es eine nicht bekannte Anzahl von Ausbildern, die im folgenden als „nebenberufliche“ bezeichnet werden sollen. Diese Gruppe dürfte in Zukunft eine weit größere Aufmerksamkeit als bisher erlangen, weil die Ausbildung am Arbeitsplatz wesentlich durch sie gestaltet wird und der Erfolg der Ausbildung beim arbeitsplatznahen Lernen von ihren Fähigkeiten und ihrer Bereitschaft, Auszubildende pädagogisch und fachlich geschickt anzuleiten, abhängt. Von der Funktion her lassen sich in grober Vereinfachung der realen Verhältnisse zwei Teilgruppen unterscheiden:

- Fachkräfte in gewerblichen und kaufmännischen Tätigkeiten (Facharbeiter, Meister, Sachbearbeiter u.a.), die Auszubildende selbst anleiten und betreuen (Ausbilder vor Ort oder Betreuer [5]).
- Vorgesetzte (Gruppenleiter, Meister, Abteilungsleiter), die für die Zuordnung von Auszubildenden in ihrem Verantwortungsbereich zuständig sind, die jedoch in der Regel nicht selbst Ausbildungsaufgaben übernehmen, sieht man von Einweisung, gegebenenfalls Zusammenfassung und Mitarbeit bei der Beurteilung ab (Ausbildungsbeauftragte).

Aufgrund ihrer unmittelbar anleitenden und betreuenden Funktionen ist die Affinität der Fachkräfte zu den nebenamtlichen Ausbildern größer als bei den Vorgesetzten. Für letztere stellen die Aufgaben hinsichtlich der Ausbildung nur einen Sonderfall der üblicherweise von Vorgesetzten erwarteten Funktionen dar.

### Strukturen des Ausbildungspersonals

Eine wichtige Quelle statistischer Daten über Ausbilder sind die Verzeichnisse der zuständigen Stellen. Übersicht 1 zeigt die Zahl der Ausbilder sowie ihre Verteilung auf die Ausbildungsbereiche, soweit diese Daten in den Verzeichnissen erfaßt werden bzw. auf ihrer Grundlage geschätzt werden können.

Von den 696 000 Ausbildern sind 43,9 Prozent in der Industrie und im Handel (sowie den anderen zu diesem Kammerbereich zählenden Wirtschaftszweigen), 36,6 Prozent im Handwerk und 10,3 Prozent im Bereich der Freien Berufe (Anwälte, Ärzte,

Architekten) tätig. Unter diesen Ausbildern ist auch eine große Zahl von Ausbildenden enthalten, die als Inhaber vorwiegend kleinerer Ausbildungsstätten (z. B. kleiner Handwerksbetriebe, Einzelhandelsgeschäfte, Arztpraxen) selbst ausbilden.

Übersicht 1: Gesamtzahl der den zuständigen Stellen gemeldeten Ausbilder, unterteilt nach Ausbildungsbereichen

Ausbildungsbereich	Zahl der Ausbildungsstätten 1)	Ausbilder		Verteilung aller Ausbilder in %
		insgesamt	darunter: hauptamtlich 3)	
Industrie und Handel	148 538	305 136 2)	26 500	43,9
Handwerk	243 153	255 000 3)	11 000	36,6
Öffentl. Dienst	7 241	25 202 2)	5 000	3,6
Landwirtschaft	30 566	34 242 2)	500	4,9
Freie Berufe	71 648	72 000 3)	—	10,3
Hauswirtschaft	4 193	4 200 3)	—	0,6
Seeschifffahrt	150	150 3)	—	0,0
<b>Insgesamt</b>	<b>505 489</b>	<b>695 930</b>	<b>43 000</b>	<b>100</b>

1) Stand 1980, vgl.: Statistisches Bundesamt: Bildung im Zahlenspiegel 1982, Mainz 1982, S. 71.

2) Statistisches Bundesamt: Berufliche Bildung 1981, Stuttgart, Mainz 1982 (Fachserie 11, Bildung und Kultur, Reihe 3: Berufliche Bildung), S. 130 f.

3) Diese Angaben wurden geschätzt, vgl.: K.-H. Mintken: Basisdaten zur Berufsausbildung. In: Gewerkschaftliche Bildungspolitik, 2/1983, S. 43.

Nur 43 000 Ausbilder, dies entspricht etwa 6 Prozent aller Ausbilder, sind hauptamtlich eingesetzt [6]. Ebenso wie die Zahl der hauptamtlichen Ausbilder kann auch ihre Verteilung auf die Wirtschaftsbereiche nur geschätzt werden. So wird vermutet, daß mehr als 60 Prozent der hauptamtlichen Ausbilder im Ausbildungsbereich der Industrie- und Handelskammern tätig sind. In diesem Bereich gibt es die meisten Großbetriebe, deren entsprechend große Ausbildungskapazitäten den Einsatz hauptamtlicher Ausbilder erforderlich und sinnvoll machen. In größerer Zahl dürften hauptamtliche Ausbilder aber auch in überbetrieblichen Ausbildungsstätten eingesetzt sein, die vorwiegend zum Bereich der Handwerkskammern gehören.

Zu differenzierteren, teilweise aber von der Ausbilderstatistik der zuständigen Stellen abweichenden Ergebnissen kommt eine ausbilderbezogene Sonderauswertung von Erwerbstätigendaten, die in einer mündlichen Befragung von rund 30 000 deutschen Erwerbspersonen aller Berufe erhoben wurden [7].

Ein erster Schritt bei dieser Sonderauswertung war die Beantwortung der Frage, wer überhaupt als Ausbilder zu betrachten ist. Der Beruf „Ausbilder“ ist von relativ wenig Erwerbstätigen angegeben worden. (Auch hauptamtliche Ausbilder konnten in der Befragung ihren Beruf z. B. mit „Techniker“, „Meister“ oder „Betriebswirt“ angegeben haben.) Daher wurden zur Bestimmung des Personenkreises der Ausbilder die Angaben über die bei der gegenwärtigen Arbeit vorkommenden Tätigkeiten verwendet. Wer die Tätigkeit „Erziehen, Unterrichten, Ausbilden, Lehren“ angegeben hatte, wurde als betrieblicher Ausbilder betrachtet, sofern nicht durch eine andere Berufsangabe (wie z. B. Lehrer, Professor, Erzieher) eine sonstige Lehrtätigkeit erkennbar wurde.

Die Auswertung ergab, daß insgesamt 477 000 Erwerbstätige als betriebliche Ausbilder angesehen werden können (vgl. Übersicht 2). Diese Zahl erscheint gegenüber der auf der Basis der Kammerstatistik ermittelten Ausbilderzahl von fast 700 000 sehr niedrig. Die Differenz dürfte zum größten Teil damit zusammenhängen, daß die Statistik der Kammern auch viele Ausbilder ent-

hält, die aus verschiedenen Gründen nicht mehr ausbilden. Ferner sind in der Sonderauswertung auch die Gesundheitsberufe nicht enthalten. Schließlich kann auch nicht ausgeschlossen werden, daß Befragte vergessen haben, ihre Ausbildungstätigkeit anzugeben.

Übersicht 2: Betriebliche Ausbilder nach dem Anteil des Ausbildens an ihrer Arbeit

Anteil der Ausbildung an der Arbeit	Ausbilder	
	Anteil in %	absolut 1)
Ausbildung als erste besonders typische Tätigkeit	9	41 000
Ausbilden als zweite oder dritte besonders typische Tätigkeit	20	98 000
Ausbilden als vorkommende Tätigkeit	71	338 000
<b>Insgesamt</b>	<b>100</b>	<b>477 000</b>

Quelle: BIBB/IAB-Befragung 1979

1) Es handelt sich um Zahlen, die auf die Gesamtheit der Erwerbstätigen hochgerechnet wurden.

Übersicht 3: Betriebliche Ausbilder nach ausgewählten personenbezogenen Merkmalen

Merkmal/ Merkmalseinprägung	Ausbilder		Zum Vergleich: Erwerbstätige insgesamt in %
	absolut	in %	
<b>Geschlecht</b>			
Männlich	399 000	84	62
Weiblich	78 000	16	38
<b>Alter</b>			
Bis 25 Jahre	23 000	5	18
26 – 35 Jahre	109 000	23	22
36 – 45 Jahre	175 000	37	29
46 – 55 Jahre	124 000	26	22
56 Jahre und mehr	46 000	9	9
<b>Allgemeinbildung</b>			
Hauptschule 1)	285 000	60	72
Mittlere Reife	107 000	22	18
Fachhochschul- und Hochschulreife	85 000	18	10
<b>Berufsbildung 2)</b>			
Keine Berufsausbildung, nur Berufsschule	42 000	9	28
Betriebliche Lehre	162 000	34	43
Berufsfachschule 3)	39 000	8	9
Fachschule 3)	166 000	35	12
Fachhochschule 3)	34 000	7	3
Hochschule 3)	34 000	7	6
<b>Stellung im Beruf</b>			
Arbeiter	76 000	16	39
Angestellter	239 000	50	38
Beamter	38 000	8	8
Selbständiger, mit-helfender Familienangehöriger	124 000	26	13
<b>Insgesamt</b>	<b>477 000</b>	<b>100</b>	<b>100 4)</b>

Quelle: BIBB/IAB-Befragung 1979

1) Einschließlich Abgänger aus der Hauptschule ohne Abschluß

2) Höchster Abschluß

3) Einschließlich Personen mit Abschluß einer betrieblichen Lehre

4) 100% = 22 041 000 deutsche Erwerbstätige

Von den 477 000 betrieblichen Ausbildern können rund 41 000 (oder 9%) als hauptamtliche Ausbilder bezeichnet werden. Von diesen Personen wurde „Ausbilden“ als ihre erste besonders typische Tätigkeit angegeben. Hinsichtlich der Gesamtzahl der hauptamtlichen Ausbilder ergibt sich somit eine Übereinstimmung der Angaben bzw. Schätzungen bei etwas mehr als 40 000 Berufsangehörigen.

Die Übersicht 3 (s. Seite 108) zeigt ausgewählte Strukturen der 477 000 betrieblichen Ausbilder. Im Vergleich zum Durchschnitt aller deutschen Erwerbstätigen sind bezüglich der Ausbilder folgende Gegebenheiten hervorzuheben:

- o Männer sind bei den Ausbildern erheblich überrepräsentiert.
- o Die Altersstruktur der Ausbilder zeigt eine auffallend große Gruppe von Personen im mittleren Alter (36 bis 45 Jahre). Es gibt zwangsläufig nur wenig sehr junge Ausbilder. Die Gruppe der Ältesten ist nicht größer als bei den Erwerbstätigen insgesamt.
- o Das Qualifikationsniveau der Ausbilder ist erheblich höher als bei den Erwerbstätigen insgesamt. Besonders deutlich zeigt sich dies an den vergleichsweise hohen Anteilen von Ausbildern mit Fachschul- und Fachhochschulabschluss.
- o Der Anteil der Selbständigen (und mithelfenden Familienangehörigen) an den Ausbildern ist doppelt so hoch wie bei den Erwerbstätigen insgesamt.

Übersicht 4: Stark besetzte Erwerbsberufe von betrieblichen Ausbildern

Beruf 1)	Ausbilder	
	absolut	in %
Techniker, Meister, Ausbilder	62 000	13
Unternehmer, Geschäftsführer	53 000	11
Bürokräfte	48 000	10
Warenkaufleute	43 000	9
Pflanzenbauer, Tierzüchter	24 000	5
Ingenieure	19 000	4
Bank- und Versicherungsfachleute	19 000	4
Mechaniker	14 000	3
Elektriker	14 000	3
Körperpfleger	14 000	3

Quelle: BIBB/IAB-Befragung 1979

1) Bei den angegebenen Berufen handelt es sich um die Berufsgruppen nach der Klassifizierung der Berufe. Vgl. Statistisches Bundesamt (Hrsg.): Klassifizierung der Berufe. Wiesbaden 1975.

In der beruflichen Struktur der betrieblichen Ausbilder (vgl. Übersicht 4) kommt die starke fachliche Professionalisierung zum Ausdruck. Die am stärksten besetzten Berufe entsprechen zum einen den Befunden zur Stellung der Ausbilder im Beruf (hoher Anteil von Selbständigen) sowie zu ihrer beruflichen Bildung (Meister, Ingenieure), zum anderen entsprechen sie auch der Struktur der stark besetzten Ausbildungsberufe.

**Ansätze zur Weiterbildung der Ausbilder**

Der weit überwiegende Teil der den zuständigen Stellen gemeldeten haupt- und nebenamtlichen Ausbilder besitzt inzwischen die vom Berufsbildungsgesetz und den für die verschiedenen Ausbildungsbereiche geltenden Ausbilder-Eignungsverordnungen geforderte berufliche und pädagogische Eignung. Im handwerklichen Ausbildungsbereich ist seit vielen Jahren einheitlich die Meisterprüfung Eignungsvoraussetzung.

Die berufs- und arbeitspädagogische Ausbildung der Ausbilder als Vorbereitung auf die Ausbilderprüfung ist weithin bekannt. Nur wenige Ausbilder legen und legen die Prüfung ab, ohne vorher an einem Lehrgang oder Fernlehrgang teilgenommen zu haben.

Im Bereich der Weiterbildung dieser Ausbilder mit Ausbilder-eignung bieten inzwischen viele Einrichtungen Weiterbildungsmöglichkeiten an. Auch hierbei steht die Weiterbildung zu pädagogischen Themen und Fragestellungen im Vordergrund. Eine Untersuchung des Bundesinstituts zur Weiterbildung der Ausbilder ergab, daß nahezu 80% der besuchten Weiterbildungsveranstaltungen auf den pädagogischen Bereich entfallen [8]. Während die fachliche Weiterbildung überwiegend in den Händen der Betriebe selbst und der Fachverbände liegt, treten im Bereich der pädagogischen Weiterbildung der Ausbilder vor allem die Einrichtungen hervor, die auch die pädagogische Ausbildung der Ausbilder durchführen, das sind vor allem die Kammern, Berufsbildungswerke, Bildungswerke der Wirtschaft sowie zahlreiche freie Träger [9].

Für die besonderen Belange der Ausbildungsbeauftragten und der Ausbilder vor Ort fehlen bisher entsprechende Weiterbildungsangebote weitgehend.

Die oben dargestellten Zahlen weisen aus, in wie hohem Maße sich Ausbilder als Fachleute in einem Beruf verstehen. Dies deutet darauf hin, daß die pädagogische Dominanz der Weiterbildungsinhalte für diesen Personenkreis nicht dazu verführen darf, Konzepte für die Weiterbildung von Berufspädagogen wie Lehrer, Dozenten oder auch Erzieher ohne weiteres auf Ausbilder zu übertragen. Der starke fachliche Bezug, der in neueren Konzepten zur Ausbilder-Weiterbildung zu finden ist, erscheint aufgrund dieser Ergebnisse als konsequentes didaktisches Merkmal.

Für Versuche zu einer Weiterbildungskonzeption für nebenberufliche Ausbilder liegen bisher nur wenig Anhaltspunkte und verallgemeinbare Informationen vor. Zwar ist in einzelnen Großbetrieben bereits ein längerer Entwicklungs- und Abstimmungsprozeß durchlaufen, doch sind betriebsübergreifende Untersuchungen speziell zur Weiterbildung nebenberuflicher Ausbilder bisher nicht bekannt [10].

Den bisher praktizierten Maßnahmen zur pädagogischen Weiterbildung der nebenberuflichen Ausbilder sind einige Merkmale gemeinsam:

- Inhaltlich engbegrenzte Themenstellungen mit wenigen – im Allgemeinen nicht mehr als zwei – Schwerpunkten. Im Vordergrund stehen dabei Fragen der arbeitsplatzbezogenen Unterweisung und der Beurteilung von Auszubildenden;
- keine Verbindung zur Ausbildung der Ausbilder entsprechend der Ausbilder-Eignungsverordnung;
- enger Bezug der Veranstaltungen zum Betrieb und zur Arbeitssituation der Ausbilder. Die Maßnahmen finden überwiegend innerhalb des Betriebes mit betriebsinternen, teilweise auch mit einem Einsatz externer Referenzen statt;
- die Veranstaltungen finden während der Arbeitszeit in einem zeitlich engen Rahmen statt, z. B. an drei Nachmittagen, an einem Tag pro Halbjahr oder zwei bis drei Tagen Vollzeit als generelle Einführung in Fragen der betrieblichen Ausbildung.

Die beschriebenen Erfahrungen und Ansätze machen weitergehende Überlegungen einer inhaltlichen und lernorganisatorischen Entwicklung der Aus- und Weiterbildung aller Gruppen von Ausbildern notwendig. Hier spielen auch die Fragen hinein, welche beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten den Ausbildern offenstehen, welche Bedeutung den arbeitsplatzbezogenen Lernprozessen mit der zunehmenden Abstraktheit vieler Arbeiten zuzumessen ist und wie Betriebe Ausbildung organisieren.

**Anmerkungen**

[1] Die Formulierung „betrieblicher Ausbilder“ wird hier gewählt, weil in den Schulen inzwischen verstärkt vom schulischen (Lehrer-) Ausbilder, dem Betreuer von Referendaren in der praktischen Ausbildung an Schulen, die Rede ist. Demgegenüber wird hier mit Ausbilder jene Gruppe umrissen, deren Tätigkeit ganz oder teilweise auf die praktische Ausbildung von Jugendlichen außerhalb der Schule bezogen ist und die mittelbar oder unmittelbar am Ausbildungsgeschehen beteiligt ist. Zu dieser Gruppe gehören auch die Ausbilder in überbetrieblichen und außerbetrieblichen Ausbildungsstätten, in Berufsbildungswerken und sonstigen außerschulischen Ausbildungseinrichtungen. Im Mittelpunkt steht dabei die zahlen-

- mäßig größte (Unter-)Gruppe, die in Betrieben der Wirtschaft und des öffentlichen Dienstes tätigen Ausbilder.
- [2] H.-D. Hurlebaus stellt ein solches auf direkte Förderung der Ausbilder in ihren Ausbildungsaufgaben bezogenes System einer lediglich auf Prüfung und Erwerb von Berechtigungen bezogenen Argumentation und Reglementierung gegenüber, wobei er die bisherige Regelung aber nicht grundsätzlich in Frage stellt. Vgl.: Hurlebaus, H.-D.: Ausbildung der Ausbilder ist mehr als Ausbilderprüfung. In: *Wirtschaft und Berufs-Erziehung*, 1980, Heft 2, S. 38 ff.
- [3] Vgl. hierzu Tilch, H.: Zur Organisation und Leitung des betrieblichen Ausbildungswesens. In: *Ausbilder im Betrieb*. Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.). Berlin 1980 (Materialien und statistische Analysen zur beruflichen Bildung. Heft 13, S. 137 ff).
- [4] Aufgrund dieser Bestimmung ergibt sich im folgenden gegenüber früheren Aussagen eine begriffliche Unterscheidung zwischen nebenamtlichen und nebenberuflichen Ausbildern.
- [5] Zum Beispiel hat der Ausschuß für Berufsbildung des ZVEI die Bezeichnung Ausbildungsbetreuer vorgezogen und ein entsprechendes Funktionsbild vorgelegt (s. Zentralverband der Elektrotechnischen Industrie e.V. (Hrsg.): *Funktionsbilder für Ausbildungspersonal*, Frankfurt a.M. 1978). In anderen gewerblichen Bereichen ist vielfach die Bezeichnung Ausbilder vor Ort üblich.
- [6] Im Vergleich dazu sind in beruflichen Schulen 1980/81 etwa 85 000 hauptberufliche Lehrer und etwa 80 000 nebenberufliche Lehrer tätig. Vgl. hierzu: *Grund- und Strukturdaten 1982/83*, hrsg. vom Bundesminister für Bildung und Wissenschaft, Bonn 1982, S. 74 ff.
- [7] Diese Befragung wurde gemeinsam vom Bundesinstitut für Berufsbildung und dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit durchgeführt. Zu Ansatz, Inhalten, Methoden und ersten Ergebnissen dieser Untersuchung vgl. BIBB/IAB (Hrsg.): *Qualifikation und Berufsverlauf – Erste Ergebnisse einer repräsentativen Erhebung bei Erwerbspersonen in der Bundesrepublik Deutschland*, Sonderveröffentlichung des BIBB, Berlin 1981.
- [8] Vgl. Kutt, K., Tilch, H.: *Weiterbildung der Ausbilder*. In: *Ausbilder im Betrieb*, hrsg. vom Bundesinstitut für Berufsbildung, Berlin 1980, S. 119 ff.
- [9] Für die Weiterbildung der Ausbilder mit Ausbildereignung, die Referentschulung und die Unterstützung der Bildungseinrichtungen und Träger von Veranstaltungen für Ausbilder ist z. B. mit dem Ausbilderförderungszentrum (AFZ) eine Einrichtung geschaffen, die entsprechende Angebote entwickelt, erprobt und anderen Einrichtungen zur Verfügung stellt.
- [10] Selka, R., und Tilch, H.: *Funktionsbezogene Weiterbildung von nebenamtlichen Ausbildern – Grundlagen und Ansätze*. In: *Wirtschaft und Berufs-Erziehung*, Nr. 11/1982, S. 326–333.

Wolfgang Wittwer

## Ausbilder lernen an ihrer Situation

Zu einem situationsorientierten Lehr-/Lernkonzept der pädagogischen Qualifizierung betrieblicher Ausbilder

Die Erfahrungen, die wir in Lebens- und Arbeitssituationen machen, sind häufig die wichtigsten Anlässe, sich anders zu verhalten als zuvor. Lernen in der beruflichen Erstausbildung ist überwiegend durch das Lernen in Ernstsituationen bestimmt. Kann dies nicht auch für die Ausbildung der Ausbilder gelten? Warum müssen Ausbilder nach festgelegten Lehrplänen (AEVO) bzw. nach Fächern/Disziplinen der Psychologie, der Pädagogik, des Rechts usw. unterrichtet werden?

In dem Beitrag wird der Versuch gemacht, den lernpsychologischen und didaktischen Begründungszusammenhang für das situative Lernen im Rahmen der Ausbilderqualifizierung abzuzeichnen. Gemeint sind damit vor allem die Hier-und-Jetzt-Situation eines Seminars und die Fall-Situation, die als potentielle bzw. fiktive Berufssituation in das Seminar dann eingegeben werden muß, wenn sie der Homogenisierung unterschiedlicher Erfahrungen dient oder wenn die Teilnehmer selbst noch keine Erfahrungen als Ausbilder mitbringen.

Dieses Konzept wurde im Rahmen eines vom Bundesinstitut für Berufsbildung geförderten Modellversuchs vom Bayerischen Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung entwickelt und erprobt. Eine abschließende Auswertung und Veröffentlichung der Fall-Situationen steht noch aus.

### Mängel der pädagogischen Ansätze zur Ausbilderqualifizierung als Ausgangspunkt einer Neuorientierung

Die gesetzlichen Bestimmungen zur pädagogischen Qualifizierung der betrieblichen Ausbilder sowie die sich darauf beziehenden Empfehlungen für einen Rahmenstoffplan des Bundesausschusses für Berufsbildung regeln eher die Form des Eignungsnachweises als die Form der Ausbildung der Ausbilder (vgl. Pätzold 1980, S. 239). Dementsprechend variieren auch die seit 1972 von den verschiedensten Maßnahmeträgern angebotenen Ausbilderseminare. Die unterschiedlichen konzeptionellen Ansätze zur Umsetzung der vorgegebenen Inhalte in einen Lehr-/Lernplan lassen sich schwerpunktartig in vier Modellen zusammenfassen:

- dem **pragmatischen** Ansatz: Unreflektierte zum Teil wörtliche Übernahme der inhaltlichen Vorgaben der Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO) sowie der Empfehlungen des Bundesausschusses für Berufsbildung,
- dem **fachwissenschaftlichen** (additiven) Ansatz: Vermittlung der einzelnen Inhalte getrennt nach fachwissenschaftlichen Gesichtspunkten. Orientierung an der Struktur schulischer Lehr-/Lernpläne,
- dem **funktionsorientierten** Ansatz: Orientierung an singulären Aufgaben von Ausbildern,
- dem **gruppendynamischen** Ansatz: Thematisierung und Aufarbeitung der im Seminar ablaufenden Interaktionen.

Sieht man einmal davon ab, daß bei diesen Ansätzen weitgehend auf legitimierte Zielaussagen verzichtet wird, so liegen deren Mängel vor allem in der bloßen Vermittlung prüfungsrelevanten Wissens, der Orientierung an schulischen Lehr-/Lernprozessen, der einseitigen Betonung des Lernens auf der Inhalts- oder der Verhaltensebene sowie der Ausblendung des gesellschaftlichen Aspekts der Ausbildung.

Mit den entsprechenden Qualifizierungsmaßnahmen läßt sich jedoch die Komplexität der Ausbildertätigkeit nicht erschließen. Diese zeigt sich in zweifacher Hinsicht: zum einen in der Komplexität der Aufgaben selbst, zum anderen in der Komplexität der Einflußfaktoren. Ein Ausbilder – das gilt auch für den nebenamtlich Tätigen – ist niemals nur Vermittler von Inhalten, sondern immer zugleich auch Berater, Prüfer bzw. Beurteiler und Erzieher. Diese Aufgaben nimmt er in einer Organisation (Betrieb) wahr, die eingebunden ist in ein ganz bestimmtes gesellschaftlich-historisches Umfeld. Dieses wird geprägt durch die politische und wirtschaftliche Verfaßtheit der betreffenden Gesellschaft, das herrschende Werte- und Normensystem, den technologischen Entwicklungsstand sowie letztlich auch durch die psychophysischen Dispositionen von Ausbildern und Auszubildenden.