



Qualitätssicherung bei der Qualifizierung der betrieblichen Ausbilderinnen und Ausbilder

Eine erste Würdigung der neuen AEVO und des Rahmenplans

► In die pädagogische Qualifizierung des Ausbildungspersonals ist Bewegung gekommen.

Aufgrund der Aussetzung der Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO) in den Jahren 2003 bis 2009 wurde gelegentlich gefragt, ob formelle Nachweise für Ausbilder/-innen überhaupt notwendig seien. Mit Verabschiedung der neuen AEVO im Januar 2009 wurde ein wichtiges Signal für die Notwendigkeit pädagogischer Qualifizierung von Ausbildern gegeben. Der Rahmenplan vom Juni 2009 sichert bei der Durchführung von Lehrgängen zum Erwerb der Ausbilderqualifikation bundesweit einheitliche Qualitätsstandards. Im Beitrag werden die neue AEVO und der Rahmenlehrplan vor dem Hintergrund veränderter Anforderungen in der Ausbildungspraxis gewürdigt.

Qualität der Ausbildung und der Qualifikation der Ausbilder/-innen

Das öffentliche Interesse an der beruflichen Bildung konzentriert sich vor allem auf den quantitativen Aspekt, die Ausbildungsplatzfrage. Gleichwohl gewinnen Fragen der betrieblichen Ausbildungsqualität an Bedeutung. Lange Zeit stand in der Qualitätsdebatte die Inputqualität – gemessen an Indikatoren wie der zahlenmäßigen Relation von Auszubildenden und Ausbildungspersonal oder der fachlichen und berufspädagogischen Qualifikation der Ausbilder/-innen – im Vordergrund. Auch die Prozessqualität hat neben der Inputqualität immer eine wichtige Rolle gespielt. Hier geht es um die Durchführung der Ausbildung, und zwar integriert in Arbeits- und Geschäftsprozesse. Neuerdings wird in der Qualitätsdebatte zunehmend die Output- und Outcomequalität in den Blick genommen, verstärkt besonders durch die Diskussion über den Europäischen und den Deutschen Qualifikationsrahmen. Hier geht es um die Ergebnisse der Ausbildung. Wenngleich die Definitionen von Outputqualität unter Experten differieren, ist Berufsausübung bzw. die *Berufsbefähigung* das zentrale Bestimmungsstück für Outputqualität betrieblicher Ausbildung (BIBB 2007).

Bei der Qualifizierung junger Menschen wie bei der Qualitätssicherung des Prozesses haben qualifizierte Ausbilder/-innen eine Schlüsselfunktion (vgl. BEICHT u. a. 2009, S. 5). In der betrieblichen Berufsausbildung ist ein großer, aber differenzierter Kreis von Personen mit Ausbildungsaufgaben betraut, wie Ausbilder/-innen, ausbildende Fachkräfte oder Ausbildungsleiter/-innen, die unterschiedliche Aufgaben wahrnehmen (FALK 2000, S. 169 ff.). Die Arbeit von hauptberuflichen Ausbildern und ausbildenden Fachkräften dient dem gemeinsamen Zweck, jungen Menschen den Übergang vom Ausbildungssystem ins Beschäftigungssystem zu ermöglichen. Auch ihnen ist es zu verdanken, dass bei ungefähr 20 Prozent Risikoschülerinnen und -schülern, denen Lesen und Rechnen nach letzten PISA-Untersuchungen schwerfällt, am Ende 15 Prozent der 20- bis 29jährigen ohne Berufsabschluss bleibt.



RÜDIGER FALK

Prof. Dr., Geschäftsführer Duale Hochschule Rheinland-Pfalz, Koblenz



REINHARD ZEDLER

Dr. M.A., Berufs- und Wirtschaftspädagoge, Lehrbeauftragter an der Fachhochschule Koblenz

Tabelle 1 Häufigkeit von Themen in der Berufsbildungsforschung zwischen 2003 und 2009 – auf der Basis von Nachweisen in der LDBB

Thema	Anzahl der Nachweise
1. Berufsschule, Berufsbildendes Schulwesen	232
2. Europäischer Qualifikationsrahmen	217
3. Qualität/Qualitätssicherung	187
4. Modularisierung/Ausbildungsbausteine	171
5. Demografischer Wandel	151
6. Ausbildungsreife	110
7. Prüfung/Abschlussprüfung	105
8. Kosten der Ausbildung	98
9. Ausbilder/Qualifizierung*	90
10. Fachkräftebedarf/Fachkräftemangel	80

* darunter 15 Nennungen zur AEVO
 Quelle: Literaturdatenbank Berufliche Bildung (LDBB), Juli 2009

Aussetzung der AEVO – Desinteresse der Berufsbildungsforschung

Im Berufsbildungsgesetz ist bestimmt, dass die zur Durchführung einer betrieblichen Ausbildung beauftragten Personen persönliche und fachliche Eignung besitzen müssen (§ 28 BBiG). Die pädagogischen Kenntnisse mussten neue Ausbilder/-innen über 30 Jahre lang auf Grundlage der AEVO nachweisen, und zwar zumeist durch Prüfung bei den zuständigen Kammern. Im Frühjahr 2003 wurde die AEVO auf Eis gelegt. Welche Auswirkungen diese Aussetzung auf die Qualität der Berufsausbildung hatte, dokumentieren die Befunde von ULMER/JABLONKA (2007). Demnach hat die Aussetzung der AEVO für Betriebe negative Auswirkungen auf die Qualität der dualen Ausbildung gehabt. Darauf verweisen die höhere Zahl von Ausbildungsabbrüchen und schlechtere Prüfungsleistungen in Betrieben, die über kein nach AEVO qualifiziertes Personal verfügen.

Die Arbeit und Leistung der Ausbilder/-innen für Wirtschaft und Gesellschaft wird generell nur unzureichend gewürdigt. Dies findet auch seinen Niederschlag in der relativ geringen Berücksichtigung des Themas in der Berufsbildungsforschung. Bereits Ende der 1990er Jahre und zu Beginn des 21. Jahrhunderts hatte Ausbilderforschung keinen großen Stellenwert (vgl. CZYCHOLL/ZEDLER 2004). Dies bestätigt für den Zeitraum von 2003 bis Juli 2009 auch eine Auswertung von Literaturnachweisen in der Literaturdatenbank Berufliche Bildung – LDBB (vgl. Tab. 1). In der Rangliste liegt die Thematik „Ausbilder/Qualifizierung“ mit 90 Notationen zwar noch unter den „Top Ten“; dabei ist aber zu berücksichtigen, dass von den darin enthaltenen 15 Nachweisen zur Aussetzung der AEVO ein Großteil aus dem Hause des Bundesinstituts stammt und sechs die Verfasser selbst beigesteuert haben. Es scheint demnach so zu sein, dass die Aussetzung der AEVO auch zu einer Vernachlässigung des Themas in der Berufsbildungsforschung geführt hat.

Veränderte Ausbildungsbedingungen – neue Anforderungen an Ausbilder

Während der Aussetzung der AEVO und zu Beginn des 21. Jahrhunderts hat sich die Berufsausbildung verändert, was zu geänderten qualifikatorischen Anforderungen an Ausbilder führt: Geschäftsprozesse bestimmen Ausbildungsberufe und Ausbildungsinhalte. Neue Ausbildungsordnungen – u. a. für die industriellen Elektroberufe und Metallberufe – fordern, die Auszubildenden in betriebliche Arbeits- und Geschäftsprozesse einzubinden. Überdies gibt es neue Regelungen durch das Berufsbildungsgesetz. So wird die Kooperation von Betrieben und Berufsschulen wie überbetrieblicher Ausbildung gefordert (§ 2 Abs. 2 BBiG). Es wird geregelt, dass Teile der Berufsausbildung im Ausland durchgeführt werden können (§ 2 Abs. 3 BBiG). Zudem können Zusatzqualifikationen vermittelt werden (§ 49 BBiG).

Außer diesen Anforderungen sieht das Ausbildungspersonal selbst veränderte Ausbildungsbedingungen (vgl. BRATER/WAGNER 2008, S. 6):

- Einerseits steigen die fachlichen Anforderungen stetig. Die Erwartungen der Betriebe an die Ausbildung als Ort der eigenen Nachwuchsförderung sind gestiegen. So unterstützen vor allem größere Betriebe zunehmend duale Studiengänge, die Hochschulausbildung und berufliche Praxis miteinander verzahnen (FALK 2009).
- Andererseits haben sich die schulischen Voraussetzungen der Auszubildenden teilweise verändert. Heterogene Bildungsvoraussetzungen, Altersstrukturen und kulturelle Herkunft der Auszubildenden verlangen eine stärkere Individualisierung des Lehrens.

Diese hier nur grob skizzierte Sicht der Ausbilder/-innen ist dank einer aktuellen Studie des BIBB zur Qualität dualer Berufsausbildung aus der Sicht von Auszubildenden zu ergänzen (BEICHT u. a. 2009 sowie der Beitrag in diesem Heft). Aus der Vielzahl der Ergebnisse sind für die Qualifizierung der Ausbilder/-innen folgende Befunde hervorzuheben:

- Eignung und Verhalten der Ausbilder/-innen werden generell positiv bewertet.
- Deutlicher geringer beurteilen Auszubildende die Qualität im Bereich „Inhalte, Methoden und Lernklima“; noch schlechter die Qualität im Bereich „Organisation“. Sie bemängeln, dass nur relativ selten von ihnen ein regelmäßiges mündliches oder sogar schriftliches Feedback zum Ausbildungsverlauf eingeholt wird.
- Am schlechtesten bewerten die Auszubildenden die Kooperation von Betrieb und Berufsschule und anderer Bildungseinrichtungen. Wenngleich diese Kooperation gesetzlich aufgegeben ist (§ 2 Abs. 2 BBiG), ist mehr als jeder zweite der befragten Auszubildenden der Meinung, dass eine solche Kooperation „eher wenig“ bis „gar nicht“ erfolgt.

Insgesamt weisen die skizzierten Veränderungen und Befunde auf die Notwendigkeit hin, die Professionalisierung der Ausbilder/-innen zu fördern. „Zum Ausbilden reicht es heute nicht mehr, ein guter Fachmann/eine gute Fachfrau zu sein und ein Herz für die Jugend zu haben“ (BRATER/WAGNER 2008, S. 7). Vielmehr müssen Ausbilder aus Sicht der Berufsbildungsforschung „doppelt qualifiziert“ sein: fachlich und pädagogisch. Hierzu gehören sicher das Interesse an der Ausbildung junger Menschen und der Einsatz von Zeit.

Die neue AEVO

Die wabernde Diskussion über den Wert einer pädagogischen Qualifikation von Ausbildern in den Jahren 2005 bis 2007 beendete die Bundesregierung mit dem Beschluss vom Mai 2008, die Ausbilder-Eignungsverordnung ab dem 1. August 2009 wieder in Kraft zu setzen. Am 21. Januar 2009 wurde die neue AEVO im Bundesgesetzblatt veröffentlicht, und am 25. Juni 2009 hat der Hauptausschuss des Bundesinstituts für Berufsbildung den „Rahmenplan für die Ausbildung der Ausbilder und Ausbilderinnen“ zur Anwendung empfohlen (BIBB 2009, S. 3).

Was ist das Neue an der AEVO von 2009? Diese Frage ist bereits beantwortet, und die pädagogischen Neuerungen gegenüber der von 1999 wurden in vier Bereichen herausgestellt (ULMER/GUTSCHOW 2009, S. 49). Eine noch nicht so betonte Neuerung betrifft die Klarstellung bei der Prüfung von Ausbildern. Nach wie vor besteht die Prüfung aus einem schriftlichen und einem praktischen/mündlichen Teil. Bei der praktischen Prüfung wurde bei der AEVO von 1999 von einer „Ausbildungseinheit“ gesprochen, was in der Prüfungspraxis zu Missverständnissen führte. Nunmehr wird klargestellt, dass die praktische Prüfung aus der Präsentation oder einer praktischen Unterweisung einer berufstypischen Ausbildungssituation besteht (§ 4 AEVO). Berufstypisch sind alle Tätigkeiten, die in einem bestimmten Ausbildungsberuf aufgrund von bestimmten Fertigkeiten, Kenntnissen und Fähigkeiten ausgeführt werden.

Insgesamt gesehen wird in der AEVO von 2009 die frühere Verordnung neu gestaltet und an den veränderten Ausbildungsbedingungen zu Beginn des 21. Jahrhunderts orientiert. Aus berufspädagogischer Sicht sind zwei Sachverhalte weiterführend: Zum einen werden in der Qualifizierung Arbeits- und Geschäftsprozesse betont; dies wird berufspädagogisch positiv bewertet (PÄTZOLD 2008, S. 324). Zum anderen werden Ausbilder/-innen auf ihre Aufgabe als Lernprozessbegleiter vorbereitet. So geht es im dritten Handlungsfeld „Ausbildung durchführen“ nicht nur darum, eine motivierende Lernkultur zu schaffen. Vielmehr sollen Ausbilder/-innen den Auszubildenden Rückmeldungen geben und umgekehrt auch von Auszubildenden ein Feedback empfangen. Diese Aufgaben werden in der Ausbilderforschung seit langem betont (BRATER/WAGNER 2008, S. 7).

Zugleich wird mit diesen Kompetenzen die kritische Bewertung von Auszubildenden an ihrer Ausbildung aufgenommen und versucht, die Qualität künftig zu verbessern.

Von der AEVO zum Rahmenplan 2009

Ausgehend von der Ausbilder-Eignungsverordnung hat das Bundesinstitut zusammen mit einem Fachbeirat den Rahmenplan für die pädagogische Ausbildung der Ausbilder/-innen erarbeitet und im Juni 2009 vorgelegt. Dieser Rahmenplan gibt allen Bildungsträgern, die Lehrgänge zum Erwerb der Ausbildereignung durchführen – sei es Betriebe, Kammern oder freie Bildungsträger – Anhaltspunkte, wie die in der AEVO angegebenen Kompetenzen vermittelt werden können. Zudem sichert dieser Plan bundesweit einheitliche Qualitätsstandards (BIBB 2009).

Der Rahmenplan ist so aufgebaut, dass die vier Handlungsfelder hervorgehoben werden und dazu jeweils die Kompetenzen der AEVO angegeben sind. Wichtig für Bildungsträger ist, dass der Hauptausschuss eine Lehrgangsdauer von 115 Unterrichtsstunden empfiehlt: Sie liegt damit nur fünf Stunden unter der durch den Rahmenstoffplan von 1999 empfohlenen Stundenzahl, aber weit höher als in der gängigen Praxis (ZEDLER 2009). Außerdem ist im Rahmenplan die gesamte Dauer prozentual auf die einzelnen Handlungsfelder verteilt (Tab. 2). Deutlich wird daran, dass das dritte Handlungsfeld „Ausbildung durchführen“ mit neun komplexen Kompetenzen den Schwerpunkt der Qualifizierung von Ausbildern bildet.

Zu jeder Kompetenz werden im Rahmenplan „Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten“ und dazu „Beispielhafte Inhalte“ angegeben, mit denen die genannten Lernbereiche und Kompetenzen vermittelt und gefördert werden können. Um das Urteil vorwegzunehmen: Diese Differenzierung und Zuordnung sind recht gelungen. Allerdings sind aus berufspädagogischer Sicht einige Ergänzungen nötig, die hier nur stichwortartig genannt werden können:

Im Handlungsfeld 2 wird mit Recht gefordert, dass Ausbilder/-innen befähigt sein sollen, die Kooperation mit der Berufsschule inhaltlich sowie organisatorisch abzustimmen (2.3). Bei dieser immerwährenden Aufgabe ist die Aller-

Tabelle 2 **Aufteilung der Lehrgangsdauer (gesamt 115 Unterrichtsstunden)**

Handlungsfeld	Empfohlene Aufteilung der Lehrgangsdauer (in Prozent)
1. Ausbildungsvoraussetzungen prüfen und Ausbildung planen	20
2. Ausbildung vorbereiten und bei der Einstellung von Auszubildenden mitwirken	20
3. Ausbildung durchführen	45
4. Ausbildung abschließen	15

Quelle: Rahmenplan (2009)

weltsformel vom Netzwerk nicht weiterführend. Vielmehr hat sich in der Berufspädagogik die Unterscheidung durchgesetzt: Am Anfang der Kooperation steht die gegenseitige Information, dann folgt Abstimmung, ehe Zusammenarbeit etwa in Form von Projekten erfolgen kann.

Angesichts heterogener Ausbildungsgruppen erachten es Ausbilder/-innen als notwendig, die Ausbildung zu individualisieren. Im dritten Handlungsfeld „Ausbildung durchführen“ werden bei „Beispielhaften Inhalten“ Methoden und Sozialformen des Lehrens unterschiedslos genannt (3.4). Dabei sind Präsentation, Gruppenarbeit und Moderation keine Ausbildungsmethode, sondern Sozialformen des Lehrens.

Wichtiger ist eine Ergänzung zur Kompetenz, dass Ausbilder/-innen in der Lage sein sollen, die Entwicklung von Auszubildenden zu fördern (3.7). Hierzu wird bei den „Fertigkeiten, Kenntnissen und Fähigkeiten“ angegeben, dass die „Entwicklungsaufgaben Jugendlicher“ zu beschreiben sind. Dabei wird zweierlei übersehen: Erstens sind in der Berufsausbildung nicht mehr nur Jugendliche, sondern in zunehmendem Maße junge Erwachsene. Das Durchschnittsalter der Berufsschüler hat sich von 16,6 im Jahr 1970 auf 19,6 im Jahr 2006 erhöht (vgl. BMBF 2008, S. 139). Diese Differenzierung ist wichtig, da erfahrungsgemäß Jugendliche mit 16 Jahren andere Erwartungen an ihre Ausbildung stellen als Erwachsene mit 20 oder 24 Jahren. Zweitens verweist die Aufgabe, die Entwicklung von Auszubildenden zu beschreiben, auf ein weiteres Desiderat in der Forschung. Es gibt zwar einige neuere Jugenduntersuchungen, aber darin kommt die Gruppe „Auszubildende“ gar nicht vor (vgl. z. B. die Shell-Jugendstudie 2006).

Schließlich sollen Ausbilder/-innen im vierten Handlungsfeld „Ausbildung abschließen“ befähigt werden, über „berufliche Weiterbildungsmöglichkeiten zu informieren und zu beraten“ (4.4). Hierzu wird bei den „beispielhaften Inhalten“ das „lebenslange Lernen“ angegeben; doch im Hinblick auf die diskutierten Ziele des EQR und des DQR ist das zu knapp.

All dies sind nur einige Bemerkungen, die den Wert der gelungenen Arbeit des Rahmenplans nicht mindern. Weitere Fragen werden sich bei der Umsetzung ergeben.

Ausblick

Die neue AEVO einschließlich des Rahmenplans von 2009 kann dazu beitragen, das professionelle Handeln der Ausbilder/-innen zu unterstützen und zu verbessern. Ausgehend von der Halbwertszeit der AEVO von 1999 stellen sich für die nächsten zehn Jahre abschließend verschiedene Aufgaben und Fragen.

Die AEVO ist für die pädagogische Vorbereitung der Ausbilder/-innen auf ihre Arbeit wichtig; sie ist gleichsam ein Führerschein. Aber so wie für das Autofahren Praxis uner-

lässlich ist, so ist für Ausbilder/-innen Weiterbildung für ihre anspruchsvollen Aufgaben notwendig.

Das Verhalten und die Eignung der Ausbilder/-innen haben nachweislich einen hohen Stellenwert für die Ausbildungsqualität (vgl. BEICHT u. a. 2009, S. 5). Doch diese Wertung schlägt sich noch nicht in der Berufsbildungsforschung nieder. Eine neue Chance bieten AEVO und Rahmenplan. So wären Leitfragen für die zu beginnende Begleitforschung zur Umsetzung des Rahmenplans:

- Wie werden die vier Handlungsfelder bei Bildungsträgern umgesetzt?
- Welche didaktischen Schwerpunkte gibt es?
- Welche methodischen Neuerungen entwickeln sich?
- Wie werden die praktischen und mündlichen Prüfungen für Ausbilder durchgeführt, so dass „pädagogisches Wissen“ ermittelt wird?

In der betrieblichen Ausbildung leisten die größte Arbeit die ausbildenden Fachkräfte. Gerade bei diesem großen, aber nicht genau bezifferten Kreis ist nicht nur der Qualifizierungsbedarf genau zu bestimmen. Vielmehr fehlen Konzepte der Qualifizierung (BRATER/WAGNER 2008, S. 8). Die Frage zum Schluss ist: Warum gibt es nicht wenigstens einen Wettbewerb um die richtige Konzeption für diese wichtige Zielgruppe? ■

Literatur

- Ausbilder-Eignungsverordnung vom 21. Januar 2009. In: BGBl I, Nr. 5 vom 30. 1. 2009. – URL: www.bmbf.de/pub/aevo_banz.pdf (Stand: 6. 8. 2009)
- BEICHT, U. u. a.: *Viel Licht – aber auch Schatten. Qualität dualer Berufsausbildung in Deutschland aus Sicht der Auszubildenden*. BIBB Report 9/2009
- BRATER, M.; WAGNER, J.: *Qualifikationsbedarf des betrieblichen Bildungspersonals*. In: BWP 37 (2008) 6, S. 5–9
- Rahmenplan für die Ausbildung der Ausbilder und Ausbilderinnen. Empfehlung des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung*. Bonn 2009. In: BWP 38 (2009) 4, Beilage
- BIBB (Hrsg.): *Qualität beruflicher Berufsausbildung*. Bonn 2007 – URL: www.expertenmonitor.de (Stand: 6. 8. 2009)
- BMBF (Hrsg.): *Berufsbildungsbericht 2008*. Bonn 2008
- CZYCHOLL, R.; ZEDLER, R. (Hrsg.): *Stand und Perspektiven der Berufsbildungsforschung*. Nürnberg 2004
- FALK, R.: *Duale Hochschulen – ein neuer Hochschultyp?* In: KREKLAU, C.; SIEGERS, J. (Hrsg.): *Handbuch der Aus- und Weiterbildung*. Köln 2009
- FALK, R.: *Betriebliches Bildungsmanagement*. Köln 2000
- PÄTZOLD, G.: *Ausbildereignungsprüfung wichtig für Image und Qualität beruflicher Bildung*. In: *Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik* 104 (2008) 3, S. 321–326
- Shell Deutschland Holding (Hrsg.): *Jugend 2006*. Frankfurt/M. 2006
- ULMER, PH.; GUTSCHOW, K.: *Die Ausbilder-Eignungsverordnung 2009: Was ist neu?* In: BWP 38 (2009) 3, S. 48–31
- ULMER, PH.; JABLONKA, P.: *Mehr Ausbildungsbetriebe – mehr Ausbildungsplätze – weniger Qualität?* In: BIBB Report 3/2007
- ZEDLER, R.: *Ausbilder-Qualifizierung: Programme zur Vorbereitung auf die Ausbilderprüfung*. In: CRAMER, G.; SCHMIDT, H.; WITTEW, W. (Hrsg.): *Ausbilder-Handbuch*. Köln 2009 (107. Lfg. Nr. 4.516)