

Steigende Anforderungen und Weiterbildung aus Sicht des betrieblichen Ausbildungspersonals



MARCO BLANK
Wiss. Mitarbeiter an der
Friedrich-Alexander-Univer-
sität Nürnberg
marco.m.blank@fau.de



MANUEL NICKLICH
Dr., wiss. Mitarbeiter an der
Friedrich-Alexander-Univer-
sität Nürnberg
manuel.nicklich@fau.de



SABINE PFEIFFER
Prof. Dr., Professorin an der
Friedrich-Alexander-Univer-
sität Nürnberg
sabine.pfeiffer@fau.de

Das betriebliche Ausbildungspersonal ist mit teils neuen und steigenden Herausforderungen konfrontiert: Digitalisierung, Re-Organisationen des Lehr-/Lern-Settings und Individualisierung verlangen dem oft unter schwierigen Bedingungen agierenden Ausbildungspersonal im Unternehmen immer mehr ab. Eine aktuelle Studie zeigt, welche qualifikatorischen Ressourcen dem Ausbildungspersonal zur Bewältigung dieser Herausforderungen zur Verfügung stehen.

Ein ganzheitlicher Blick auf die Situation des Ausbildungspersonals

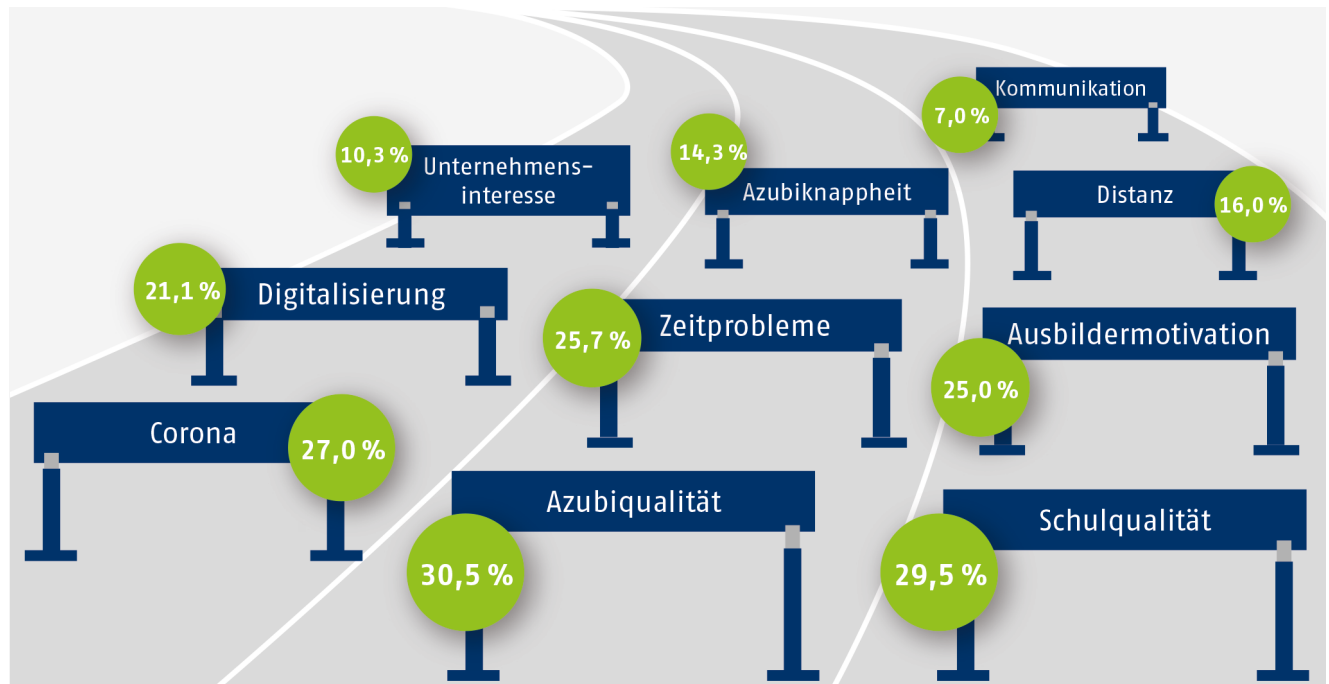
Das Ausbildungspersonal spielt eine zentrale Rolle bei der beruflichen Qualifizierung von Nachwuchskräften. Neben fachlichen und berufspädagogischen Kompetenzen sowie der Motivation sind vor allem die zur Verfügung stehenden betrieblichen Bedingungen für eine gute berufliche Qualifizierung entscheidend (vgl. SEYDA/PLACKE 2017). Dazu gehören auch die adäquate Qualifikation und die ständige Weiterbildung der Ausbilder/-innen (vgl. JACOB 2018). Diskussionen zur Qualifizierung des Ausbildungspersonals vollziehen sich nicht zuletzt vor dem Hintergrund der sich verändernden Situation des Ausbildungspersonals – bedingt durch einen permanenten organisationalen Wandel, abnehmende Ressourcen und einen steigenden administrativen Aufwand (vgl. DIETRICH/HARM 2018). Diese Veränderungen treffen aber nicht alle mit der Ausbildung betrauten Beschäftigten gleichermaßen und hängen vom Stellenwert der Ausbildung im Unternehmen ab (vgl. BAHL 2012). Qualifikatorische Grundlage für das Ausbildungspersonal in der dualen Ausbildung ist die Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO), in der (neuere) Herausforderungen wie die Digitalisierung (vgl. BREITER/HOWE/HÄRTEL 2018) oder die steigende Heterogenität der Auszubildenden (vgl. MEYER/BAUMHAUER 2018) nur zum Teil abgebildet sind (vgl. BIBB 2021). Die AEVO scheint laut Stimmen aus Wissenschaft und Praxis eine notwendige, jedoch nicht hinreichende Voraussetzung zu sein, um eine gute Ausbildung zu

gewährleisten. Vielmehr müssen passende Angebote zur Qualifikation und die entsprechenden betrieblichen Rahmenbedingungen zur Verfügung gestellt werden, um das Ausbildungspersonal für die Bewältigung der vielfältigen und sich wandelnden Anforderungen zu befähigen. Fehlen entsprechende Qualifikationsangebote, muss das betriebliche Ausbildungspersonal diese »durch persönliches Engagement und Erfahrung in der Praxis kompensier(en)« (DIETRICH/HARM 2018, S. 16).

Die bisherige Forschung zur Qualifizierung des Ausbildungspersonals fokussiert meist auf einzelne Anforderungen, z. B. auf IT-Kompetenzen (vgl. BREITER/HOWE/HÄRTEL 2018), auf den lernstrategischen Einsatz digitaler Medien (vgl. WILMERS u. a. 2020) oder auf individuelle Bedarfe der Auszubildenden (vgl. ECKERT 2014) sowie auf eine stärkere Prozessorientierung (vgl. EBBINGHAUS 2011). Aktuell fehlen Erhebungen, die einen ganzheitlichen Blick auf die Arbeitsbedingungen und Qualifizierungsanforderungen aus Sicht des Ausbildungspersonals systematisch in einen Zusammenhang stellen. Eine der letzten Studien mit einem entsprechend breiteren Zuschnitt liegt bereits zehn Jahre zurück (vgl. BAHL 2012). Mit der Studie »Ausbildungspersonal im Fokus« (vgl. Infokasten, S. 12) wollen wir diese Forschungslücke schließen und einen Einblick in wahrgenommene Veränderungen im Ausbildungsalltag und in Anspruch genommene Weiterbildung aus der Perspektive des Ausbildungspersonals geben.

Abbildung 1

Die zehn meistgenannten Herausforderungen aus Sicht des Ausbildungspersonals



n = 958

Herausforderung an das Ausbildungspersonal

Konfrontiert mit neuen und steigenden Herausforderungen (wie Digitalisierung und Individualisierung) wird dem Ausbildungspersonal – insbesondere während der Corona-Pandemie – sogenannte Kontingenzkompetenz (vgl. auch SCHREYER u. a. 2022) abverlangt, d. h. zum Erhalt der Ausbildungsqualität (und -quantität) mussten in dieser Phase unter Unsicherheit situativ Lösungen gefunden und Entscheidungen getroffen werden. Diese zusätzliche Anforderung spiegelte sich in unserer Befragung in den Antworten zu offenen Fragen nach den größten Herausforderungen in der Ausbildung zwar wider, deutlich häufiger genannt wurden aber die als schwierig oder als zu gering eingeschätzte Eignung der Auszubildenden (Azubiqualität) und die als unzureichend erlebte Kooperation mit den Berufsschulen (Schulqualität; vgl. Abb. 1). Ein Viertel der Befragten nannte mangelnde zeitliche Ressourcen (Zeitprobleme), was vor allem für nebenamtliche Ausbilder/-innen und ausbildende Fachkräfte mit Belastungen einhergeht, da sie ausbildungsspezifischen und berufsspezifischen Tätigkeiten gleichermaßen gerecht werden müssen. Ein weiteres Viertel der Befragten sieht die Motivation der Ausbilder/-innen als Herausforderung – und zwar sowohl die Motivation der Kolleginnen und Kollegen als auch die eigene. Das steht zum einen in engem Zusammenhang mit den anderen genannten Herausforderungen und Belastungen, wird zum anderen aber auch mit dem Auswahlprozess des

Ausbildungspersonals begründet. Ein Betriebsrat in einem der Experteninterviews drückt dies so aus: »Na ja, der Letzte, der sich duckt, der wird halt Ausbildungsbeauftragter in der Abteilung (...).«

Ein Fünftel nennt in den offenen Fragen auch die Digitalisierung als wichtigste Herausforderung, was sich mit Ant-

Ausbildungspersonal im Fokus

Die Studie wurde 2021 vom Lehrstuhl für Soziologie (Technik – Arbeit – Gesellschaft) der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg gemeinsam mit der IG Metall durchgeführt. 1.004 Ausbilder/-innen (hauptamtliche, nebenamtliche sowie ausbildende Fachkräfte) aus Metall-, Elektro- und Textilbetrieben wurden online zu 75 Fragen befragt. Da überwiegend Unternehmen mit institutionalisierter Arbeitnehmervertretung befragt wurden, sind größere Betriebe in der Stichprobe stärker vertreten als in vergleichbaren Studien. Die Betriebsgrößen verteilen sich wie folgt:

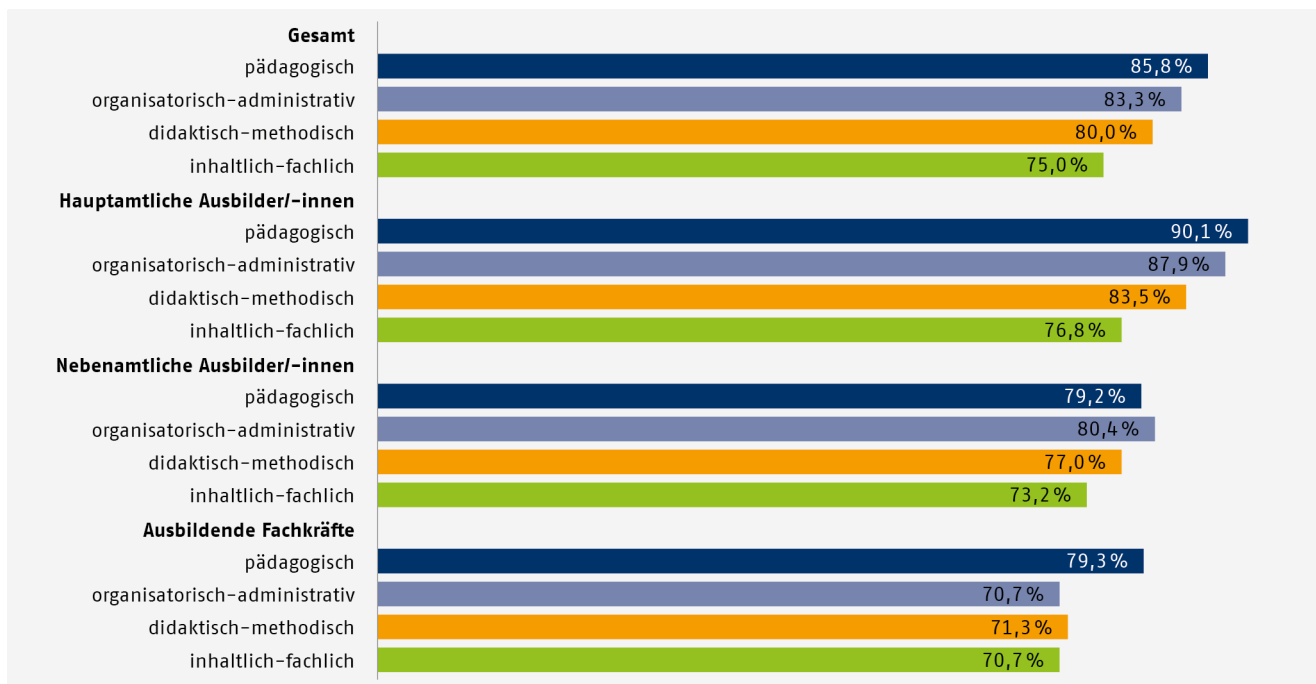
- 1–49 Beschäftigte: 3 Prozent
- 50–249 Beschäftigte: 10 Prozent
- 250–499 Beschäftigte: 12 Prozent
- mehr als 500 Beschäftigte: 75 Prozent

Die Befragten sind zu 76,2 Prozent seit mehr als fünf Jahren in der Ausbildung tätig.

Zudem wurden mit 28 Expertinnen und Experten sowie ausbildenden Fachkräften qualitative Interviews geführt.

Weitere Informationen: zu den Studienergebnissen vgl. NICKLICH/BLANK/PFEIFFER (2022); zum Methoden- und Feldbericht vgl. BLANK/NICKLICH/PFEIFFER (2022)

Abbildung 2

Bereiche, in denen das Ausbildungspersonal in seiner Arbeit zunehmend Anforderungen sieht

n = 1.004 (darunter 605 hauptamtliche und 235 nebenamtliche Ausbilder/-innen sowie 164 auszubildende Fachkräfte)

worten zu anderen Fragen deckt. So gaben 48 Prozent der Befragten auf einer 4-stufigen Skala an, eine sehr starke oder starke Veränderung ihrer Ausbildungstätigkeit durch die Digitalisierung zu erleben. Pandemiebezogen geben 16 Prozent auch das Thema Distanz als besondere Herausforderung an (vgl. Abb. 1). Dabei geht es weniger um die Herausforderung, physische Distanz digital zu kompensieren, sondern um die Problematik, die entsteht, wo diese Kompensation nicht möglich war und damit bestimmte Bereiche der Ausbildung zeitweise nicht mehr gewährleistet werden konnten (vgl. NICKLICH/BLANK/PFEIFFER 2022). Mehr als jede/-r zehnte Ausbilder/-in sieht das innerbetriebliche Interesse für Ausbildung als Herausforderung oder als gefährdet und in rund sieben Prozent der offenen Nennungen wird die Kommunikation im Unternehmen als Herausforderung für die Ausbildung gesehen.

Diese Eindrücke aus den offenen Fragen bestätigen und konkretisieren sich in mehreren der standardisierten Abfragen: So fühlen sich etwa 30 Prozent der Befragten von ihrem Unternehmen in Bezug auf Ausbildungsbelange nicht ernst genommen. 42 Prozent geben an, in Entscheidungen, die wichtig für die Arbeit als Ausbilder/-in sind, nicht einbezogen zu werden, und gerade einmal 50 Prozent werden rechtzeitig über für die Ausbildung relevante Entscheidungen, Veränderungen oder Pläne informiert. Die Mischung aus steigenden Anforderungen und mangelnder Unterstützung spiegelt sich auch darin wider, dass rund 45 Prozent des befragten Ausbildungspersonals das Gefühl haben, auf-

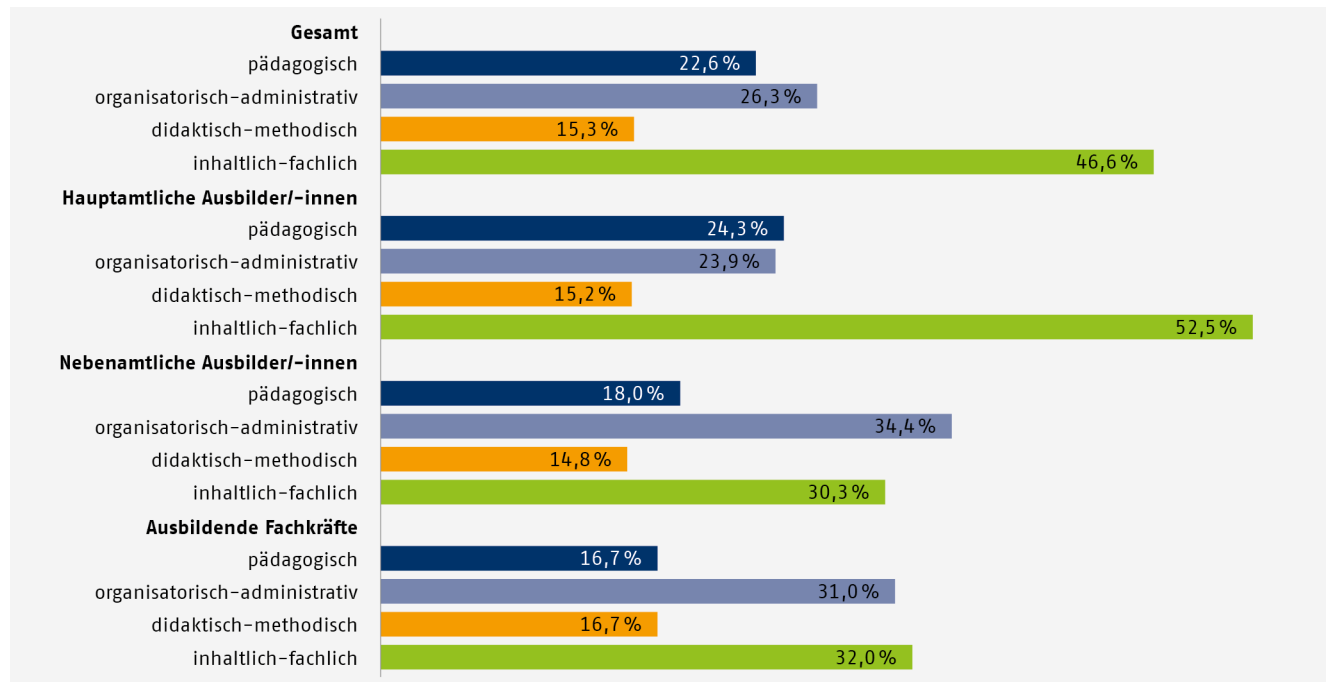
grund der steigenden Komplexität nicht mehr hinterherzukommen. Diese Zahlen sind gerade in Bezug auf eine Gewährleistung der Ausbildungsqualität mehr als bedenklich, vor allem auch mit Blick auf den sich weiter verschärfenden Fachkräftemangel. Vor diesem Hintergrund ist ein detaillierter Blick auf die Anforderungen im Einzelnen und die sich daraus ergebenden Qualifikationsanforderungen des Ausbildungspersonals relevant.

Anforderungen und Qualifikationsbedarfe des Ausbildungspersonals

Konkretere Veränderungen der Anforderungen an das Ausbildungspersonal wurden in Anlehnung an MERKEL u. a. (2017) entlang der Kategorien pädagogisch, organisatorisch-administrativ, didaktisch-methodisch und inhaltlich-fachlich erhoben. Unter ›pädagogisch‹ verstehen wir in Anlehnung an MERKEL u. a. das Wissen über soziale Interaktion mit den Lernenden. ›Organisatorisch-administrativ‹ bedeutet für uns die Kenntnis der Ausbildungsstrukturen und bezieht sich auf das Wissen über Verantwortlichkeiten und formale Prozesse. ›Didaktisch-methodisch‹ befasst sich mit der kompetenzorientierten und zielgruppengerechten Vermittlung von Lehr-/Lerninhalten und der Unterstützung von Auszubildenden in Lernprozessen. ›Inhaltlich-fachlich‹ bezieht sich auf die Kenntnisse der für den spezifischen Ausbildungsberuf relevanten Arbeitsprozesse, -gegenstände und -mittel.

Abbildung 3

Teilnahme an Weiterbildungen in den letzten zwei Jahren nach Kategorien*



* Gefragt wurde: »An welchen Schulungen haben Sie explizit in Verbindung mit Ihrer Tätigkeit als Ausbilder/-in in den letzten zwei Jahren teilgenommen (ohne die Ausbildereignungsverordnung (AEVO) miteinzubeziehen)?«. Die Antworten auf die offene Frage wurden vier Kategorien (s. o.) zugeordnet. n = 400 (davon 297 hauptamtliche, 61 nebenamtliche Ausbilder/-innen sowie 42 ausbildende Fachkräfte)

Für alle vier Kategorien wird von den Befragten ein Zuwachs der Anforderungen wahrgenommen (vgl. Abb. 2, S. 13). Vor allem beim hauptamtlichen Ausbildungspersonal sind die Anforderungen überdurchschnittlich hoch mit einem Spitzenwert von über 90 Prozent Zustimmung bei den pädagogischen Anforderungen, aber auch bei den anderen beiden Gruppen der nebenamtlichen Ausbilder/-innen und ausbildenden Fachkräften lässt sich ein hohes Maß an zunehmenden Anforderungen konstatieren. Bei den nebenamtlich Tätigen scheinen alle Anforderungen in ähnlichem Maß zu steigen, wobei dem Inhaltlich-Fachlichen der geringste Wert zukommt. Die ausbildenden Fachkräfte hingegen erleben die pädagogischen Anforderungen deutlicher als steigend als die anderen Gruppen des Ausbildungspersonals. Die Gesamtwerte spiegeln zwar auch den größeren Anteil der hauptamtlichen Ausbilder/-innen wider, verdeutlichen aber insgesamt: Die pädagogischen Anforderungen steigen am stärksten, die inhaltlich-fachlichen Anforderungen am schwächsten. Es liegt nahe, dass diese vielfältig steigenden Anforderungen mit adäquaten Qualifizierungsmaßnahmen zu beantworten wären, oder, wie es ein Vertreter eines Unternehmensverbands im qualitativen Interview ausdrückt: »Also wenn der Ausbilder, sage ich mal, sich nicht permanent weiterbildet, dann kann er auch nicht richtig ausbilden«. Im nächsten Schritt betrachten wir die tatsächliche Qualifizierungssituation des Ausbildungspersonals.

(Tatsächliche) Qualifizierung des Ausbildungspersonals

In den zwei Jahren vor der Befragung haben 57 Prozent der Befragten an ausbildungsspezifischen Fort- und Weiterbildungen teilgenommen. Dabei zieht mit rund 74 Prozent die überwiegende Mehrheit der Befragten eine Qualifizierung durch Weiterbildung dem reinen Wissenserwerb durch und bei der Arbeit vor. Bereits 2011 konnte EBBINGHAUS aufzeigen, dass die Anforderungen vor allem auch an die pädagogische Qualifikation des Ausbildungspersonals steigen – auch das Ausbildungspersonal selbst nimmt diesen Anstieg wahr. Im Gegensatz zu den Anforderungen wurden von den Personen, die an ausbildungsspezifischen Weiterbildungen teilgenommen haben, vorwiegend fachlich-inhaltliche Fort- und Weiterbildungen (35%) besucht (vgl. Abb. 3). Ein Blick auf die kleineren Gruppen der nebenamtlichen Ausbilder/-innen und ausbildenden Fachkräfte zeigt zudem, dass eine den inhaltlich-fachlichen Weiterbildungen vergleichbar große Menge an organisatorisch-administrativen Weiterbildungen durchgeführt wurde – gerade bei den nebenamtlich Tätigen korrespondiert dies mit den am häufigsten genannten Anforderungen. Bei allen drei Gruppen ist die Anzahl der durchgeführten pädagogischen und didaktisch-methodischen Weiterbildungen am geringsten – obwohl hier die größten Herausforderungen gesehen werden.

Eine ausbildende Fachkraft begründet dieses Mismatch mit dem Mangel an Ressourcen: »Ich denke, das ist ein zeitlicher Aspekt. Es ist so schon immer schwierig, ein Angebot an Weiterbildung zu bekommen, bei mir jetzt im Job. Ich denke, das beschränkt sich dann eher auf meine fachliche Tätigkeit, was ich an Weiterbildung mache an der Stelle, als auf solche Dinge. Aber ich hätte auch nichts dagegen, mich in dem Bereich noch mal auf jeden Fall weiterzubilden. Ich wüsste nur gar nicht, wie das an der Stelle wäre, wer die Kosten dafür trägt oder wie es abgerechnet werden würde.« Diese zum Ausdruck gebrachte Unsicherheit scheint kein Einzelfall zu sein. Der Frage, ob es in den Unternehmen Regelungen (z. B. Betriebsvereinbarungen) zur Kostenübernahme gibt, stimmen gerade einmal 45 Prozent der Befragten zu. Das erstaunt umso mehr, als die durchschnittliche Betriebsgröße der Befragung (vgl. Infokasten) sowie die institutionalisierte Arbeitnehmervertretung in diesen Betrieben vermuten ließe, dass entsprechende Regelungen vorhanden seien.

Qualifizierung (wieder) mehr an wahrgenommenen Anforderungen orientieren

Mit der Studie kann gezeigt werden, dass die Bereiche, in denen sich das Ausbildungspersonal in den vergangenen zwei Jahren weitergebildet hat, nicht mit den Bereichen übereinstimmen, in denen das Ausbildungspersonal aktuell zunehmend Anforderungen im Ausbildungsalltag sieht. Gerade die pädagogischen und didaktisch-methodischen Kompetenzen, die z. B. den Umgang mit hetero-generen Auszubildenden erleichtern könnten oder bei der Vermittlung komplexer Zusammenhänge infolge der Digitalisierung hilfreich wären, finden wenig Beachtung.

Wo die Unterstützung des Ausbildungspersonals in Bezug auf Ressourcen, Rahmenbedingungen und adäquate Weiterbildung unternehmensseitig ausbleibt, steigen die Anforderungen an das Ausbildungspersonal noch weiter an (vgl. NICKLICH/BLANK/PFEIFFER 2022). Eine stärkere inhaltliche Ausrichtung von Weiterbildungsmaßnahmen an den wahrgenommenen Anforderungen ist notwendig. Auch wenn der hohe Bedarf an pädagogischer Qualifizierung aktuell in unserer Befragung besonders ins Auge fällt, ist dieser nur ein Element der vielfältigen Anforderungen an das Ausbildungspersonal. Unternehmen, die das System der dualen Berufsausbildung lebendig halten wollen und die auf eine hohe Qualität der Ausbildung zur Sicherung des eigenen Fachkräftebedarfs angewiesen sind, sollten daher deutlich mehr als bisher in die Qualifizierung ihres Ausbildungspersonals investieren und die inhaltliche Ausrichtung des Angebots mit diesen abstimmen. Dabei geht es auch um die Motivation des Ausbildungspersonals – und darum, ob sich zukünftig jene potenziellen Ausbilder/-innen »wegducken«, die dem Ausbildungssystem in Zukunft dann nicht mehr zur Verfügung stehen. ◀

LITERATUR

- BAHL, A.: Die Situation des ausbildenden Personals in der betrieblichen Bildung (SIAP). Abschlussbericht. Bonn 2012
- BIBB (Hrsg.): Kurzstudie zur Prüfung des Evaluierungsbedarfs der AEVO. Abschlussbericht. Bonn 2021
- BLANK, M.; NICKLICH, M.; PFEIFFER, S.: Ausbildungspersonal im Fokus 2021. Methoden- und Feldbericht (Laboratory Working Paper 05). Nürnberg 2022 – URL: www.laboratory.de/files/downloads/WP-05-2022-APIF-Methodenbericht.pdf
- BREITER, A.; HOWE, F.; HÄRTEL, M.: Medien- und IT-Kompetenz des betrieblichen Ausbildungspersonals. In: BWP 47 (2018) 3, S. 24–28 – URL: www.bwp-zeitschrift.de/dienst/veroeffentlichungen/de/bwp.php/de/bwp/show/8766
- DIETRICH, A.; HARM, S.: Berufspädagogische Begleitung und Qualitätsentwicklung. Tätigkeiten und Anforderungen an das betriebliche Ausbildungspersonal. In: BWP 47 (2018) 3, S. 14–18 – URL: www.bwp-zeitschrift.de/dienst/veroeffentlichungen/de/bwp.php/de/bwp/show/8790
- EBBINGHAUS, M.: Welche Rolle spielen berufliche und pädagogische Qualifikationen dafür, Mitarbeitern Ausbildungsaufgaben zu übertragen? Ergebnisse einer Betriebsbefragung. In: FABHAUER, U.; AFF, J.; FÜRSTENAU, B.; WUTTKE, E. (Hrsg.): Lehr-Lernforschung und Professionalisierung. Perspektiven der Berufsbildungsforschung. Leverkusen 2011, S. 123–134
- ECKERT, M.: Zur Bedeutung von Kompetenz und Professionalität von Ausbilderinnen und Ausbildern für die Qualität betrieblicher Berufsausbildung. In: FISCHER, M.: Qualität in der Berufsausbildung: Anspruch und Wirklichkeit. Bonn 2014, S. 191–201
- JACOB, C.: Qualifizierungs- und Karrieremöglichkeiten für Berufsbildner/-innen. Das AdA-System des Schweizerischen Verbands für Weiterbildung. In: BWP 47 (2018) 3, 19–23 – www.bwp-zeitschrift.de/dienst/veroeffentlichungen/de/bwp.php/de/bwp/show/8793
- MERKEL, A.; FRENCH, M.; DIETRICH, A.; WEBER, M.: Handlungskontexte und Kompetenzen von betrieblichem Ausbildungspersonal. Eine explorative Untersuchung von Arbeitsbedingungen und -prozessen in regionalen Unternehmen in Mecklenburg-Vorpommern. In: FRENCH, M.; DIETRICH, A. (Hrsg.): Berufsbildungspersonal in Bildungsdienstleistern und Betrieben. Qualifizierungskonzepte und Professionalisierungsstrategien. Rostock 2017, S. 115–142
- MEYER, R.; BAUMHAUER, M.: Professionalisierung des Berufsbildungspersonals durch wissenschaftliche Weiterbildung an Hochschulen. Stand, Desiderata und Perspektiven. In: Berufsbildung: Zeitschrift für Theorie-Praxis-Dialog 72 (2018) 174, S. 2–4
- NICKLICH, M.; BLANK, M.; PFEIFFER, S.: Ausbildungspersonal im Fokus – Studie zur Situation der betrieblichen Ausbilder*innen 2021. Nürnberg 2022 – URL: wap.igmetall.de/docs_FAU_-_Ausbilder_innenstudie_2022__f8161b3a1a38f9ccbf2c0f4ce500422dd3100804.pdf
- SCHREYER, J.; PFEIFFER, S.; SAUER, S.; NICKLICH, M.; BLANK, M.; TIHLARIK, A.: Subjektivierung der Arbeit in a Nutshell. Die Be-Arbeitung der Corona-Krise. In: Arbeit – Zeitschrift für Arbeitsforschung 31 (2022) 1–2, S. 35–54
- SEYDA, S.; PLACKE, B.: Die neunte IW-Weiterbildungserhebung: Kosten und Nutzen betrieblicher Weiterbildung. In: IW-Trends – Vierteljahresschrift zur empirischen Wirtschaftsforschung 44 (2017) 4, S. 1–19
- WILMERS, A.; ANDA, C.; KELLER, C.; RITTBERGER, M. (Hrsg.): Bildung im digitalen Wandel. Die Bedeutung für das pädagogische Personal und für die Aus- und Fortbildung. Münster 2020

(Alle Links: Stand 12.10.2022)



Abbildung 1 von S. 12 zum Download:
www.bwp-zeitschrift.de/g648