



Handhabbarkeit von Ausbildungsrahmenplänen im Ausbildungsalltag

Das Beispiel Strukturierungstafel im Maler- und Lackiererhandwerk

► Zu den klassischen Instrumenten zur Sicherung von Ausbildungsqualität gehören die verbindlichen Ordnungsmittel, in denen inhaltliche und zeitliche Standards für die Ausbildung festgelegt sind. Insbesondere in der kleinbetrieblichen Ausbildungspraxis stößt die Anwendung von Ausbildungsplänen häufig jedoch an auftragsbedingte Grenzen. Im Beitrag wird mit der Strukturierungstafel ein Instrument zur Sicherung der Prozessqualität in der Ausbildung vorgestellt, das die Standards herkömmlicher Ordnungsmittel berücksichtigt, gleichzeitig Anlässe zum betrieblichen Austausch über Ausbildungsverläufe und über Notwendigkeiten zur Qualitätsverbesserung liefert.

Ausbildungsrahmenpläne und verbindliche Qualitätsstandards in der betrieblichen Ausbildung

Während die durch die Kultusministerkonferenz (KMK) beschlossenen Rahmenlehrpläne für den berufsschulischen Unterricht im jeweiligen Ausbildungsberuf gelten, legen die durch das jeweilige Fachministerium vorgelegten Ausbildungsordnungen die Standards für die betriebliche Ausbildung fest. Seit den 1930er-Jahren hat sich entsprechend unterschiedlicher ideologischer und interessenpolitischer Motive die Ordnungsarbeit für die betriebliche Ausbildung formal und institutionell konsolidiert. Mit der Verabschiedung des Berufsbildungsgesetzes, der Novellierung der Handwerksordnung und dem Aufbau sachbearbeitender Stellen in den 1960er-Jahren waren die erforderlichen Rahmenbedingungen für die Ordnungsarbeit geschaffen. Damit sollte sichergestellt werden, dass die Berufsinhaber/-innen auf dem Arbeitsmarkt über Qualifikationen verfügen, die aktuellen betrieblichen Anforderungen entsprechen und betriebsübergreifend anwendbar sind. Für die Auszubildenden sollte eine geordnete und einheitliche Berufsausbildung Schutz vor ausbeuterischen Ausbildungsbedingungen bieten.

Trotz der Konsolidierung der Ordnungsarbeit und der kontinuierlichen Veränderung der Ordnungsmittel lassen sich seit den 1970er-Jahren Diskrepanzen zwischen dem Ordnungsanspruch und der Alltagsrealität in der betrieblichen Ausbildung nachweisen. Zwar zeigte sich auch, dass Ausbildungsqualität nicht nur von formalen Grundlagen, sondern auch von anderen betrieblichen Faktoren abhängt (vgl. Sachverständigenkommission 1973), allerdings wurde ebenso deutlich, dass solche Innovationen nicht zwangsläufig „zu fixierten Standards, die Gültigkeit für alle Auszubildenden in anderen Betrieben haben“ (RÜTZEL/SCHAPFEL 1996, S. 14), führen.

Qualitätsinstrumente sind erst dann verbindlich, wenn sie Eingang in Ordnungsmittel finden. Erst dann haben auch Auszubildende einen einklagbaren Rechtsanspruch auf die darin festgelegten Qualitätsstandards. Demgegenüber steht jedoch, dass es seit den 1980er-Jahren kontinuierlich Hinweise darauf gibt, dass das Einhalten von Aus-



KARIN BÜCHTER

Prof. Dr., Professur für Berufsbildung an der Helmut-Schmidt-Universität Hamburg



CARMEN HAHN

Dipl.-Hdl., wiss. Mitarbeiterin im Fachgebiet Berufsbildung an der Helmut-Schmidt-Universität Hamburg

bildungsordnungen bzw. Ausbildungsrahmenplänen nicht gängige Ausbildungspraxis ist. Dieser Befund ist traditionell betriebsgrößenabhängig. Während die gewerbliche Ausbildung in der Großindustrie bereits seit Ende der 1920er-Jahre als die „qualitativ hochwertigste Form“ gilt (vgl. GREINERT 1993, S. 132), sind Ordnung und Planmäßigkeit der Ausbildung im kleinbetrieblichen Ausbildungsalltag nicht gängige Praxis.

Zwar sind im Laufe der letzten 20 Jahre unterschiedliche Initiativen von Kammern, Innungen und Betrieben ausgegangen, die Ausbildungsqualität in kleineren Betrieben zu verbessern, dennoch kommt der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) in seinem jüngsten Ausbildungsreport zu dem Ergebnis, dass die Wahrscheinlichkeit, dass Ausbildungspläne vorhanden sind und eingehalten werden und dass Auszubildende die fachliche Ausbildungsqualität positiv bewerten, mit der Betriebsgröße zunimmt (vgl. DGB 2012, S. 12; S. 22).

Auf die besondere Situation in der betrieblichen Ausbildung zwischen Anspruch und Realität soll im Folgenden anhand der Ausbildung im Maler- und Lackiererhandwerk eingegangen werden.

Ordnung und Systematik betrieblicher Ausbildung im Maler- und Lackiererhandwerk zwischen Anspruch und Realität

2011 gehörte der Maler- und Lackiererberuf mit insgesamt 23.398 Ausbildungsverträgen bundesweit zu einem der am stärksten nachgefragten Ausbildungsberufe im Handwerk (vgl. ZHD 2012). Trotz der kontinuierlichen Anpassung der Ausbildungsordnung und der relativ hohen Ausbildungszahlen sind die Auszubildenden mit der Qualität ihrer Ausbildung nicht durchweg zufrieden. Unzufriedenheit richtet sich insbesondere auf den Ablauf der Ausbildung, die Planung und fachliche Organisation. So fiel bei der jüngsten bundesweiten Befragung von Auszubildenden des Maler- und Lackiererhandwerks zur Qualität ihrer Ausbildung die Bewertung des Kriteriums „im Betrieb wird genau geplant, wann was gelernt wird“ mit 3,1 (auf einer Sechser-Skala) im Vergleich zu Ergebnissen der Befragungen von Auszubildenden anderer Berufe relativ schlecht aus (vgl. KREWERTH u. a. 2009). Die Vollerhebung der Hamburger Auszubildenden im Maler- und Lackiererhandwerk ergab bei der Bewertung des gleichen Kriteriums mit 3,2 einen ähnlich schlechten Wert (vgl. KRÄENBRING u. a. 2011, S. 13). Auch nach der Erhebung des DGB (2012) führt die Bewertung der fachlichen Qualität der Ausbildung im Maler- und Lackiererberuf nur zu einer Position auf Platz 22 von insgesamt 25 Plätzen (vgl. S. 21). Diese Befunde werden gestützt durch die Ergebnisse von Interviews mit Ausbilderinnen und Ausbildern im Hamburger Maler- und Lackiererhandwerk (vgl. BÜCHTER u. a. 2011, S. 15). Danach steht für sie zwar die Bedeu-

tung von Ordnungsmitteln als Grundlage für eine solide Ausbildung außer Frage, gleichzeitig bestätigen sie, dass das Einhalten und chronologische Abarbeiten eines Ausbildungsplans zugunsten von alltäglichen Aufgaben, die im Zusammenhang mit Kundenaufträgen anfallen, zurücktreten. Eine juristische Legitimation hierfür liefert zwar § 7 der „Verordnung über die Berufsausbildung im Maler- und Lackierergewerbe“ (Bundesgesetzblatt I/30 2003), in der auch die Ausbildungsrahmenpläne bzw. die Fertigkeiten und Kenntnisse festgelegt sind. Hier heißt es, dass „eine von den Ausbildungsrahmenplänen innerhalb der beruflichen Grundbildung und innerhalb der beruflichen Fachbildung abweichende sachliche und zeitliche Gliederung des Ausbildungsinhalts [...] zulässig [ist], soweit betriebspraktische Besonderheiten die Abweichung erfordern“.

Die Diskrepanz zwischen dem Anspruch nach ordentlicher Ausbildung und damit solider Nachwuchssicherung einerseits und der täglichen Nachrangigkeit der Ausbildung aufgrund von Auftragsdruck andererseits war Anstoß für die Entwicklung der Strukturierungstafel im Modellversuch ML-QuES („Qualitätsentwicklung und -sicherung im Ausbildungsprozess bei kleinen und mittleren Unternehmen des Maler- und Lackiererhandwerks in Hamburg“; vgl. Infokasten).

Modellversuche ML-QuES

ML-QuES ist als einer von zehn Modellversuchen im Förderschwerpunkt „Qualitätsentwicklung und -sicherung in der betrieblichen Berufsausbildung“ des BIBB angesiedelt. Beim Modellversuch ML-QuES handelt es sich um ein Verbundprojekt zwischen der Maler- und Lackiererin- nung Hamburg und dem Fachgebiet Berufsbildung der Helmut-Schmidt-Universität/Universität der Bundeswehr Hamburg. Die Maler- und Lackiererin- nung Hamburg unterstützt als fachliche Organisationsform des Maler- und Lackiererhandwerks Hamburger Maler- und Lackiererbetriebe in Ausbildungs- und Prüfungsfragen. Durch die überbetriebliche Ausbildung als Bestandteil der Maler- und Lackiererausbildung (ÜbA) hat die Innung umfangreiche Erfahrungen in Bereichen der Berufsbildung. Die Kerngruppe des Modellversuchs besteht aus 15 ausbildenden Betrieben des Maler- und Lackiererhandwerks in Hamburg, der Maler- und Lackierer-Innung sowie dem Fachgebiet Berufsbildung der Helmut-Schmidt-Universität (HSU) Hamburg. Zu den unmittelbaren betrieblichen Akteuren, die am Modellversuch beteiligt sind, gehören Geschäftsführer/-innen, Inhaber/-innen, Ausbildungsverantwortliche und ausbildende Fachkräfte und Auszubildende.

Weitere Informationen zum Modellversuch: www.mlques.de

Die Strukturierungstafel

Ziel von ML-QuES ist die Verbesserung der Prozessqualität in der handwerklichen Ausbildung. Unter Mitwirkung der am Modellversuch beteiligten Ausbildungsverantwortlichen und Auszubildenden sind für die Laufzeit von ML-QuES drei Interventionsbereiche definiert worden:

- Unterstützung vollständiger Ausbildungsprozesse,
- Weiterentwicklung systematischer Ausbildungsorganisation und
- Förderung von Gesprächsanlässen über den Ausbildungsalltag.

Für jeden Interventionsbereich sind inzwischen verschiedene Instrumente entwickelt und erprobt worden. Für den Interventionsbereich „Weiterentwicklung systematischer Ausbildungsorganisation“ ist u. a. die Strukturierungstafel konzipiert und eingesetzt worden.

ZIELE UND AUFBAU DER STRUKTURIERUNGSTAFEL

Die Impulse für dieses Instrument kamen von den Ausbildungsverantwortlichen selbst. Anstoß hierfür war ihre Kritik an den unkonkret formulierten Ausbildungsrahmenlehrplänen und am „lästigen bürokratischen Papierkram“. Auch die ihnen bekannten „Erläuterungen und Praxishilfen zu den Ausbildungsordnungen im Maler- und Lackierergewerbe“ werden als zu umständlich kritisiert. Die Strukturierungstafel sollte auf einen Blick einen erläuternden und erweiterbaren Ausbildungsrahmenplan für die drei Ausbildungsjahre bieten.

Die Strukturierungstafel ist folgendermaßen aufgebaut (vgl. Abb.): Wie im Ausbildungsrahmenplan sind in der ersten Spalte die Teile der Ausbildung der beruflichen Grundbildung und Fachbildung aufgelistet. Die zweite Spalte umfasst die den Inhaltbereichen zugeordneten Fertigkeiten und Kenntnisse, die unter Einbeziehung selbstständigen Planens, Durchführens und Kontrollierens zu vermitteln sind. Hier ist auch vermerkt, in welchen berufsschulischen Lernfeldern die jeweiligen Fertigkeiten und Kenntnisse entwickelt werden. In einer dritten Spalte sind die Angaben zu Fertigkeiten und Kenntnissen konkretisiert. Grundlage hierfür sind die „Erläuterungen und Praxishilfen“ sowie Erfahrungen der Auszubildenden. In einer weiteren Spalte ist die Möglichkeit für Anmerkungen gegeben. Hier kann im Laufe des Gesprächs zwischen Ausbilder/-in und Auszubildendem notiert werden, welches geeignete oder ungeeignete Lernanlässe und -umgebungen sind, wie viel Lernzeit nötig ist,

welche Inhalte zu kurz gekommen sind, wo Probleme aufgetreten sind u. Ä. m. In der rechten Spalte „Durchführung“ kann vermerkt werden, wer für die Entwicklung der jeweiligen Fertigkeiten und Kenntnisse verantwortlich ist: Betrieb (B), überbetriebliche Ausbildungsstätte (ÜBA), Berufsschule (BS), Auszubildende/-r selbst (A) oder eine andere Firma (F). In dieser Spalte sind je Inhalt mehrere Angaben möglich. Am Ende kann angekreuzt werden, mit welcher/welchem Auszubildenden das Gespräch geführt wurde. Nachdem die Strukturierungstafel auf ein laminiertes Plakat gedruckt war, wurde sie in jedem Betrieb an einen Platz gehängt, der es ermöglicht, dass sie täglich und für alle Betriebsangehörigen sichtbar ist.

Vereinbart wurde mit den Ausbildungsverantwortlichen, dass zunächst alle an der Ausbildung Beteiligten (Meister/-innen, Vorarbeiter/-innen, Gesellinnen/Gesellen und Auszubildende) mit der Strukturierungstafel vertraut gemacht werden. Konsens bestand ferner darin, dass sie bei regelmäßigen Ausbildungsbesprechungen zu nutzen ist und in die Ausbildungsorganisation miteinbezogen wird. Ziele der Strukturierungstafel wurden darin gesehen, dass sich Auszubildende und Ausbilder/-innen intensiver als bisher über Inhalte und Ablauf der Ausbildung austauschen, dass durch diesen Austausch die Jugendlichen dazu angeregt werden, ihren Ausbildungsstand und -verlauf selber einzuschätzen, und dass auch die Ausbilder/-innen ihre Ausbildungsfähigkeiten kritisch reflektieren. Anders als bei vielen Kompetenztafeln wird auf der Strukturierungstafel kein Leistungsstand festgehalten. Vor allem soll die Strukturierungstafel auch Möglichkeiten zum gegenseitigen Feedback und zur Klärung von Verantwortung in der Ausbildung bieten. Ein weiterer Vorschlag der Ausbilder/-innen bestand darin, das Gespräch vor der Strukturierungstafel mit Besprechungen über das Berichtsheft im Modellversuch zu kombinieren.

Abbildung Auszug aus der Strukturierungstafel. 3. Ausbildungsjahr: Kundenorientierung

I. Berufliche Grundbildung Drittes Ausbildungsjahr	Zu vermittelnde Fertigkeiten und Kenntnisse	Erläuterungen, wichtige Punkte	Betriebsinterne Anmerkungen	Durchführung					Auszubildende				
				B	Üba	G6	A	Fa	A	B	C	D	
1 Kundenorientierung	a) Kundenberatung durchführen LF 9-11	Kundenfragen zur Arbeitsausführung beantworten Vorteile und Notwendigkeiten der Arbeiten aufzeigen											
	b) Instandhaltungsvorschläge unterbreiten LF 11	Pflegehinweise geben Präventionsmaßnahmen vorschlagen											
	c) Instandsetzungsintervalle erläutern LF 5+11	natürlichen Alterungs-/ Abwitterungsprozess beschreiben											
		Vorteile regelmäßiger Pflege und Wartung darstellen (Wirtschaftlichkeit)											
Zeitintervalle erläutern Instandsetzungsleistungen anbieten													
d) Auswirkungen der Kundenzufriedenheit auf Betriebsergebnis berücksichtigen LF 9-11	Qualität sichert Zukunft Abhängigkeit des eigenen Arbeitsplatzes von der Arbeitsqualität erkennen												

ERFAHRUNGEN IN DER BETRIEBLICHEN ANWENDUNG

Die betrieblichen Erfahrungen mit den in der Ausbildungspraxis eingesetzten Instrumenten zur Sicherung der Ausbildungsqualität werden im Laufe von ML-QuES anhand von Audioaufzeichnungen, Protokollen und Befragungen regelmäßig erhoben. Anlässe hierfür bieten insbesondere auch die in regelmäßigen Abständen durchgeführten „ML-QuES-Projekttreffen“ mit allen beteiligten Akteuren, die „Instrumentenworkshops“ für Betriebsleiter/-innen und Meister/-innen, die „Gesellenworkshops“, die „Azubirunde“ sowie die Einzelbetriebsbesuche der ML-QuES-Steuergruppe. Auch die vierteljährlich stattfindenden Treffen zwischen Partnerbetrieben und berufsbildender Schule, die sog. LOK (Lernortkooperations)-Runde, stellen ein Forum für den Austausch über die Erfahrungen mit den entwickelten Instrumenten dar.

Nachdem die Strukturierungstafel in den Betrieben die ersten Male genutzt worden war, wurde sie von einigen Ausbilderinnen und Ausbildern als „im Grunde triviales Instrument“, das das „bürokratische Zeug mit Leben füllt“, und „auf das man auch schon eher hätte kommen können“ umschrieben. Inzwischen können einige positive Effekte und Nebeneffekte des Einsatzes der Strukturierungstafel zusammengefasst werden. Nach Auskunft der Ausbilder/-innen tragen die regelmäßigen Gespräche vor der Strukturierungstafel zu einer intensiveren Wahrnehmung und einem Bedeutungsgewinn der Ausbildung in dem von Kundenaufträgen bestimmten Betriebsalltag bei. Auszubildende und Ausbilder/-innen führen häufiger Gespräche über Ausbildungsverlauf, -erfolg und -probleme, als dies vorher der Fall war. Die Standards in den Ordnungsmitteln finden Eingang in diese Gespräche und auch in betriebliche Besprechungen über die Ausbildung. Sie werden interpretiert und im Hinblick auf ihre Bedeutung für die Ausübung des Berufs diskutiert. Die Ausbilder/-innen sind in den Gesprächen gefordert, Inhalte der Ausbildung beispielhaft zu präzisieren und ihre Sinnhaftigkeit im Gesamtzusammenhang der Ausbildung zu erläutern.

Als positive *Nebeneffekte* können die Reflexionsanlässe über die kommunikative Praxis und Verhandlungsmöglichkeiten zwischen Ausbilder/-in und Auszubildenden gesehen werden. So machen die Gespräche vor den Strukturierungstafeln deutlich, welcher Kommunikationsstil zwischen Ausbilder/-in und Auszubildenden vorherrscht und mit welchem unterschiedlichen Vorwissen, verschiedenen Erfahrungen, Assoziationen und Empfindungen die Begrifflichkeiten auf der Strukturierungstafel aufgenommen werden. Der Austausch darüber, die Art der Erläuterungen, das Rückfragen der Auszubildenden sowie Randbemerkungen über einige Inhalte geben Aufschluss über Vorlieben, Abneigungen, Motivationen, Einstellungen in bzw. zur Ausbildung sowohl aufseiten der Auszubildenden als auch der Ausbilder/-innen. Die Auszubildenden erfahren zudem mehr oder weniger beiläufig, dass die aufgelisteten Inhalts-

bereiche auch Interpretations-, Entscheidungs- und Handlungsspielräume bieten, deren Nutzung verhandelbar ist. Inwieweit die Erkenntnisse in solchen Gesprächen explizit thematisiert und reflektiert werden können, inwieweit sie Einfluss auf die Einstellung zur Ausbildung der Jugendlichen haben und auch, inwieweit sie in die Entwicklung beruflicher Handlungsfähigkeit einfließen können, sind weiter zu vertiefende Forschungsfragen.

Transfersicherung und Verzahnung mit anderen Qualitätsinstrumenten

Die chronische Diskrepanz zwischen Anspruch und Realität des Einsatzes von Ausbildungsrahmenplänen insbesondere in kleineren Betrieben deutet auf die Notwendigkeit von alternativen, praktikableren Instrumenten für den betrieblichen Ausbildungsalltag hin. Zu den bisherigen Formaten von Ausbildungsrahmenplänen und Praxishilfen für die Umsetzung von Ordnungsmitteln stellt die Strukturierungstafel eine gute Alternative im Ausbildungsalltag kleiner Betriebe dar, nicht zuletzt auch aufgrund der oben geschilderten positiven Nebeneffekte. Zur Stabilisierung und zur Transfersicherung der Strukturierungstafel kann ihre Verbindung mit anderen Instrumenten der Qualitätssicherung, dem Berichtsheft, der Lernprozessbegleitung und der Professionalisierung des Ausbildungspersonals beitragen. ■

Literatur

- ALBRECHT, O.; SASSENBACH, J.: *Regelung des Lehrlingswesens („Nürnberger Beschlüsse“)* (1919). In: PÄTZOLD, G. (Hrsg.): *Quellen und Dokumente zur Geschichte des Berufsbildungsgesetzes 1875–1981*. Köln 1982, S. 49–52
- BÜCHTER, K. u. a.: *Qualitätsverständnisse in der betrieblichen Ausbildung von kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) des Maler- und Lackierhandwerks in Hamburg*. In: *bwp@ 21* (2011) – URL: www.bwpat.de/content/ausgabe/21/buechter-et-al/ (Stand: 29.01.2013)
- Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB): *Ausbildungsreport 2012*. Berlin 2012
- GREINERT, W.-D.: *Das „deutsche System“ der Berufsausbildung. Geschichte, Organisation, Perspektiven*. Baden-Baden 1993
- KRÄENBRING, R. u. a.: *Bericht Ausbildung aus Sicht der Auszubildenden. Forschungsbericht. Hamburg 2009* – URL: www.hsu-hh.de/bbp/index_KFBVjj0dWx8CwbO5.html (Stand: 29.01.2013)
- KREWERTH, A. u. a.: *Wie beurteilen Auszubildende zum Maler und Lackierer/Malerin und Lackiererin die Qualität ihrer Berufsausbildung?* BIBB Bonn 2009
- RÜTZEL, J.; SCHAFFEL, F.: *Die Rolle und Funktion beruflicher Standards in der Bundesrepublik Deutschland. Wissenschaftliche Diskussionspapiere. Heft 24. Schriftenreihe des BIBB*. Bonn 1996
- SACHVERSTÄNDIGENKOMMISSION KOSTEN UND FINANZIERUNG DER BERUFLICHEN BILDUNG (Hrsg.): *Zwischenbericht der Kommission*. Bonn 1973
- ZENTRALVERBAND DES DEUTSCHEN HANDWERKS (ZDH): *Die zehn stärksten Ausbildungsberufe in 2011* – URL: www.zdh-statistik.de/application/stat_det.php?LID=1&ID=MDIXMzM=&cID=00381 (Stand: 29.01.2013)