

Martin Baethge / Jürgen Müller / Günter Pätzold

## Betriebliche Situation und Berufsprobleme von Ausbildern – zum Verhältnis von Professionalisierungsprozeß, Tätigkeitsstrukturen und Berufsbewußtsein von Ausbildern –

Vorüberlegungen zu einem Forschungsprojekt

Bei den folgenden Ausführungen handelt es sich um Vorarbeiten und Überlegungen zu einem geplanten Forschungsprojekt, das sich mit den Tätigkeitsstrukturen, den Arbeitssituationen und dem Berufsbewußtsein von Ausbildungspersonal befassen wird. Da eine solche Untersuchung wegen der erforderlichen qualitativen Methoden auf der vollen Breite gewerblicher Ausbildungsverhältnisse nicht zu leisten ist, soll eine Beschränkung auf den Metallbereich erfolgen, der für die gewerbliche Ausbildung insgesamt von überragender Bedeutung ist.

Das Projekt soll im Rahmen des Kooperationsvertrags Ruhr-Universität Bochum/IG Metall vom Arbeitsbereich Berufs- und Wirtschaftspädagogik der Ruhr-Universität, der Abteilung Berufsbildung beim Hauptvorstand der IG Metall und vom Soziologischen Forschungsinstitut Göttingen (SOFI) durchgeführt werden.

Im Zusammenhang der Diskussion um die Weiterentwicklung des dualen Berufsausbildungssystems wird den Ausbildern in den Betrieben zunehmend stärkere Beachtung geschenkt [1].

Die erhöhte Aufmerksamkeit gegenüber der Bedeutung der Ausbilder findet in unterschiedlichen, auf Ausbilder bezogenen Aktivitäten ihren Ausdruck: Hierzu zählen einerseits Bemühungen vor allem von gewerkschaftlicher Seite, durch Organisation Kooperations- und Interessenvertretungszusammenhänge zwischen den Ausbildern herzustellen und damit ihre betriebliche Position zu stärken und den beruflichen Erfahrungsaustausch zu fördern [2]. Zum anderen zählen hierzu verstärkte Anstrengungen um die Aus- und Weiterbildung der Ausbilder, auf die sich seit Mitte der sechziger Jahre, besonders seit Inkrafttreten des Berufsbildungsgesetzes von 1969, die politische und wissenschaftliche Ausbilder-Diskussion im wesentlichen konzentriert hat.

So umstritten die einzuleitenden bzw. eingeleiteten Ausbildungsmaßnahmen auch im einzelnen sind, Einigkeit besteht darüber: Betriebliche Bildungsarbeit durch fachlich wie pädagogisch qualifizierte Personen wird sowohl als Beitrag zur Persönlichkeitsentfaltung des einzelnen Auszubildenden als auch zur Realisierung einzelbetrieblicher wie gesamtwirtschaftlicher Zielsetzungen eingeordnet. Die Bemühungen um die Qualifizierung der Ausbilder sind also nicht zuletzt vor dem Hintergrund bildungspolitischer Maßnahmen zur Aufwertung der beruflichen Bildung zu sehen – Maßnahmen, die sowohl die Ausbildungsqualität steigern als auch die Berufs- und Lebenschancen der Auszubildenden erhöhen sollen.

Den bildungspolitischen Zielen und Problemen entspricht die Forderung nach einer pädagogischen Qualifikation der Ausbilder, eine Forderung, der bereits die Handwerksordnung in der Fassung von 1965 (§ 46) und das Berufsbildungsgesetz von 1969 (§§ 20, 21) in ersten Ansätzen Rechnung tragen. Zwar dominiert immer noch die fachliche Qualifikation als Eignungskriterium, doch wird erstmals in der bundesrepublikanischen Ausbildungsgeschichte die Ausbildungsberechtigung auch an den Nachweis berufserzieherischer bzw. berufs- und arbeitspädagogischer Kenntnisse gebunden. Die näheren Bestimmungen zur persönlichen, fachlichen und pädagogischen Eignung der Ausbilderpersonen finden sich in der Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO) von 1972 [3].

Gemäß dieser Entwicklung konzentriert sich die wissenschaftliche Literatur über Ausbilder bzw. Ausbildungspersonal auf die Probleme der Ausbilderqualifizierung. Zwar enthält die Qualifizierungsfrage implizit immer schon Probleme der betrieblichen Situation der Ausbilder insgesamt, jedoch ist die umfassendere Frage nach der Professionalisierung betrieblicher Ausbildung bisher nur in wenigen Beiträgen thematisiert worden.

### Diskussion vorliegender Befunde zur Professionalisierung hauptberuflicher Ausbildertätigkeit

In einer Gruppe jüngerer Untersuchungen wird auf die hauptberufliche Ausbildertätigkeit und deren Professionalisierung eingegangen. Aus den empirischen Befunden wird deutlich, daß dem Fehlen einer umfassenden Definition für Ausbilder in einschlägigen Gesetzen und Untersuchungen die mangelnde Definition der Berufsrolle in der betrieblichen Praxis entspricht, d. h. weder das soziale Umfeld noch das Ausbildungspersonal können sich an fest umrissenen, vorgegebenen Verhaltensregeln orientieren. Dieser Mangel macht sich an folgenden Punkten fest:

- dem Fehlen eines vorgeschriebenen Ausbildungsgangs,
- dem Fehlen eines eindeutig abgegrenzten Verantwortungsbereichs und Kompetenzbereichs,
- dem Fehlen einer eindeutigen Einordnung der Ausbilderposition in die betriebliche Hierarchie.

Sowohl nach einer BIBB-Untersuchung [4] als nach der Befragung von Paschen/Boerger [5] sind die Anforderungen an hauptberufliche Ausbilder hinsichtlich Schulabschluß, fachlicher und pädagogischer Qualifikationen und praktischer Erfahrungen ebenso uneinheitlich wie die Verteilung dieser Merkmale unter praktizierenden Ausbildungspersonen. Nach den von Kutt sowie den von Pätzold [6] präsentierten Ergebnissen kann insofern von einer formalen fachlichen Überqualifizierung der gewerblichen Ausbilder im Metallbereich gesprochen werden, als etwa die Hälfte der Befragten formale Abschlüsse über den erforderlichen Facharbeiterbrief hinaus erworben hatten (Techniker, Handwerks-, Industriemeister, Graduierte). In diesem Zusammenhang bleibt jedoch unklar, ob Facharbeiter fachliche Zusatzqualifikationen erwerben, um das Berufsziel Ausbilder zu erreichen, oder ob gewerblich Beschäftigte mit Zusatzqualifikationen im Rahmen eines Aufstiegs innerhalb des Produktionsbereichs vorübergehend in den Ausbildungsabteilungen beschäftigt werden. Einige Anhaltspunkte zu diesem Fragenkomplex – in ihm überlagern sich je individuelle Vorstellungen der beruflichen Entwicklung („Karriere“) mit betrieblicher Personalpolitik – ergeben sich aus einer neueren Untersuchung Michelsens [7].

Die Sozialdaten der Befragten zeigen betriebsgrößen-spezifische Unterschiede hinsichtlich der Altersstruktur der Ausbilder. Während in kleineren und mittleren Betrieben diese in etwa der Struktur der vergleichbaren produktiv Beschäftigten entspricht, zeigt sich in Großbetrieben mit mehr als 5.000 Beschäftigten ein Überwiegen jüngerer Ausbilder (bis 35 Jahre). Zur Erläuterung werden Aussagen betrieblicher Experten angeführt, die verdeutlichen, daß einerseits jüngere Betriebsangehörige im Zuge ihrer Weiterbildung zum Industriemeister in den Ausbildungsabteilungen Erfahrungen im Umgang mit Menschen erwerben sollen,

andererseits hätten nur die unter 40jährigen eine Chance zur Rückkehr in den Betrieb. Insbesondere in Großbetrieben scheint demnach die Ausbildertätigkeit auch eine Durchgangsstation des innerbetrieblichen Aufstiegs für gewerblich-produktiv Beschäftigte zu sein.

Ansätze zur Professionalisierung im Sinne relativ einheitlicher Berufs- und Qualifizierungswege scheint es nach den Ergebnissen Michelsens in zwei differierenden Formen zu geben

- in Großbetrieben mit mehr als 5.000 Beschäftigten wird die Tätigkeit eines Lehrwerkstatt-Ausbilders überwiegend von jüngeren Beschäftigten zeitlich befristet als Station des innerbetrieblichen Aufstiegs ausgeübt,
- in kleineren Betrieben mit bis zu 1.200 Beschäftigten wird auch die Lehrwerkstatt-Ausbildung in erheblichem Umfang nebenberuflich von älteren und damit berufserfahrenen Beschäftigten durchgeführt und stellt gleichsam den Endpunkt der betrieblichen Karriere dar.

In der dazwischen liegenden Größenordnung verteilen sich die Ausbilder erstaunlich gleichmäßig über die Altersjahrgänge. Hier scheint es nach Michelsens Ergebnissen keine einheitlichen Rekrutierungsformen zu geben.

Interessant ist die hohe Korrelation dieses betriebsgrößen-spezifisch differierenden Einsatzes von Ausbildern mit einem **Zufriedenheits-Index**. Sowohl in kleineren Betrieben (bis zu 1.200 Beschäftigte) als auch in Großbetrieben (mehr als 5.000 Beschäftigte), in denen zwar unterschiedliche, aber jeweils relativ feste Formen der Ausbilderbeschäftigung vorzuherrschen scheinen, liegt der Anteil der mit ihrer Tätigkeit eher unzufriedenen Ausbilder deutlich niedriger als in der mittleren Betriebsgrößenklasse.

Insgesamt gesehen vermag jedoch auch die Studie Michelsens nur wenig zur Aufhellung des Professionalisierungsprozesses und Berufsbewußtseins von Ausbildern beizutragen. Die Altersstruktur der Befragten kann für sich allein kein hinreichender Indikator der Beschreibung von Berufsverläufen sein. Aus der sozialwissenschaftlichen Bewußtseinsforschung ist zudem hinreichend bekannt, daß die Dimension der **Zufriedenheit** eine sehr problematische ist und zur Aufhellung prägender berufsbezogener Einstellungen nur wenig beizutragen vermag. Hinzu kommt, daß u. E. die von Michelsens zur Indexbildung herangezogenen Items selbst vordergründige **Berufszufriedenheit** nicht adäquat abzubilden vermögen [8].

Die von Pätzold befragten Ausbilder (93 Personen aus vier Metallbetrieben) sind durchweg aus einer Facharbeiter- in die Ausbildertätigkeit gewechselt. Erst durch diesen Wechsel realisierten sich für den Teil der Befragten, der zuvor schon über höhere fachliche Abschlüsse verfügte, diese Berufszufriedenheit hinsichtlich Tätigkeit, Bezahlung und Status. Nimmt man hinzu, daß etwa zwei Drittel der Befragten beruflich-inhaltliche Aspekte (Interesse, Neigung, Spaß) und etwa ein Fünftel instrumentelle Aspekte (beruflicher Aufstieg, Bezahlung, soziale Sicherheit) bei der Frage nach den Gründen für die Aufnahme der Ausbildertätigkeit in den Vordergrund stellten, dann bleibt die Frage nach Ursache und Wirkung weiterhin offen: wechseln Beschäftigte aus der produktiven in eine ausbildende Tätigkeit, weil sie erworbene Qualifikationen anders betrieblich nicht verwerten können, oder qualifizieren sich Interessierte fachlich und pädagogisch weiter, um die Bestellung zum (hauptberuflichen) Ausbilder zu erreichen?

Eine etwas andere Akzentuierung als diese Befunde haben die Ergebnisse von Kunze [9] hinsichtlich der Ausbilder-Politik der Betriebsleitungen. Bei der Bestellung von hauptberuflichen Ausbildern scheint die beruflich-betriebliche Bewährung in untergeordneter Stellung (Facharbeiter) schwerer zu wiegen als über den Facharbeiterbrief hinausgehende fachliche Qualifikationsnachweise. Hierfür spricht, daß zur Besetzung von Ausbilderstellen kaum der Arbeitsmarkt in Anspruch genommen wird [10], die befragten Ausbilder eine langjährige produktive Tätigkeit im Betrieb absolviert hatten und daß nach den Aussagen

von Ausbildungsleitern die langjährige praktische Tätigkeit als Qualifikationsanforderung von erheblicher Bedeutung ist (Paschen/Boerger) [11]. Kunze erklärt den hohen Stellenwert, der praktischer Erfahrung von den betrieblichen Leitungsinstanzen zugemessen wird, damit, daß es in der betrieblichen Lehrlingsausbildung in erster Linie um die Vermittlung fachunspezifischer **Arbeitstugenden**, bei ihm als **Normativqualifizierung** bezeichnet, gehe, zu deren Sicherstellung eine weitgehende Identifikation der Ausbilder mit betrieblich-unternehmerischen Zielsetzungen gewährleistet sein müsse.

Zur Durchsetzung dieser Anforderungen wird das skizzierte Rekrutierungsverhalten durch spezifische Gratifikationen ergänzt: z. T. wird mit Beginn der Ausbildertätigkeit eine lohnwirksame Höhergruppierung bzw. die Übernahme ins Angestelltenverhältnis gewährt, z. T. werden das Angestelltenverhältnis und/oder eine Einkommenserhöhung nach einer bestimmten Bewährungszeit als Ausbilder in Aussicht gestellt [12].

Unter allen Vorbehalten, die bei der Gegenüberstellung von Ergebnissen unterschiedlich angelegter Untersuchungen gemacht werden müssen, läßt sich aus den Untersuchungen von Kunze und Pätzold folgender betrieblich-struktureller Einfluß auf die Institutionalisierung des Ausbildungswesens sowie die damit zusammenhängenden Gestaltungsmöglichkeiten und Entscheidungsbefugnisse im Rahmen der Ausbildertätigkeit herausarbeiten: ein größerer Freiraum hinsichtlich der Gestaltung der Ausbildertätigkeit, verbunden mit einer auf den Prüfungserfolg beschränkten Effizienzkontrolle, ist eher bei Betrieben mittlerer Größe aus den Bereichen Stoffverformung bzw. Montage zu erwarten (Kunze), während in Großbetrieben des stoffumwandelnden Bereichs detaillierte Pläne der Ausbildungs- bzw. Betriebsleitungen die Tätigkeit der Ausbilder stark strukturieren und die Gestaltungsmöglichkeiten einschränken bis hin zur Differenzierung in ausschließlich theoretisch-unterweisende bzw. praktisch-anleitende Tätigkeiten (Pätzold). Angesichts der geringen Befragten-Zahlen [13] kann es sich hierbei jedoch nur um Hypothesen handeln.

Über tätigkeitsbezogene Reaktionsweisen und Verarbeitungsformen der Ausbilder lassen sich in der Literatur kaum Angaben finden [14]. In methodischer Hinsicht wird aus den vorgestellten Untersuchungen deutlich, daß es den praktisch-pädagogischen wie den theoretisch-wissenschaftlichen Ansätzen zur ‚Ausbildung der Ausbilder‘ an zwei wesentlichen Voraussetzungen mangelt – an einer verbindlichen Definition des Begriffs Ausbilder sowie, damit u. E. korrespondierend, einer Grundlagenforschung zur Stellung des Ausbildungspersonals im dualen System.

- Der Begriff Ausbilder ist im Kontext der Begriffe Ausbildung, Auszubildender, Auszubildender im Berufsbildungsgesetz von 1969 eingeführt, aber nicht definiert worden; die Bezeichnung Ausbildung und die davon abgeleiteten Begriffe sollten einen Bedeutungswandel gegenüber den zuvor verwandten Begriffen Lehre, Lehrherr, Lehrling usw. signalisieren. Das Gesetz schreibt im § 33 vor, daß der Auszubildende die Bestellung von Ausbildern der zuständigen Stelle anzuzeigen hat; es fehlt jedoch an Bestimmungen, die etwa ein bestimmtes quantitatives Verhältnis von Auszubildenden zu Ausbildern vorschreiben. Auch die in Ausfüllung des § 21 BBiG 1972 erlassene Ausbildereignungsverordnung gewerbliche Wirtschaft (AEVO) definiert den Begriff nicht und konnte schon aus diesem Grund nur wenig zur Veränderung der betrieblichen Ausbildungspraxis beitragen. Betriebe und zuständige Stellen konnten den Ausbilder-Begriff eng auslegen; nach Wollschläger registrieren die Industrie- und Handelskammern als Ausbilder „natürliche Personen, die der zuständigen Stelle als für ... bestehende Berufsausbildungsverhältnisse verantwortlich gemeldet waren und die hierfür notwendige formalen Qualifikationen (berufliche und persönliche Eignung) – entsprechend den Kammerunterlagen – besaßen“ [15].
- Die Praxis der Ausbilderqualifizierung muß sich ebenfalls auf den genannten Personenkreis beschränken, zum Nachweis

fachlicher Kenntnisse nach den Bestimmungen des BBiG sowie arbeits- und berufspädagogischer Kenntnisse nach einem der in der AEVO vorgesehenen Modi sind nur hauptberuflich und/oder verantwortlich tätige Bildungspersonen verpflichtet; die Anforderungen an Beschäftigte, die in produktiven Abteilungen die Auszubildenden anleiten und betreuen, sind nicht verbindlich vorgeschrieben.

- Die Ausbilderforschung trägt dem Fehlen einer verbindlichen Definition für Ausbilder Rechnung, indem sie sich auf das hauptberufliche und/oder verantwortlich tätige Bildungspersonal im Sinne der oben zitierten Definition Wollschlägers mit den Hauptgruppen Ausbilder, Ausbildungsmeister, Ausbildungsleiter konzentriert; diese Untersuchungen beschäftigen sich mit der Begleitung von Ausbilderqualifizierungsmaßnahmen, mit der Vorbildung des Ausbildungspersonals und/oder den Einstellungen dieser Gruppe zu bestimmten Fragen der beruflichen Bildung. Hieraus ergaben sich eine ganze Reihe von interessanten und wichtigen Einzelbefunden, der systematische Stellenwert dieser muß aber aufgrund des Fehlens einheitlicher Bezugspunkte weitgehend ungeklärt bleiben.

Aus dem Aufgeführten geht hervor, daß der Begriff **Ausbilder** je nach Selbstverständnis und Berufsrollenerwartung, Qualifikation und Stellung in der Betriebshierarchie sowie Funktion und Tätigkeit im Betrieb unterschiedlich bestimmt ist. So gibt es neben den hauptamtlichen Ausbildern eine Vielzahl von Personen, die nebenberuflich oder nur während einer Teilzeit als Ausbilder tätig sind. Hinzu kommen Unterscheidungen durch Funktionalgliederungen wie Ausbildungsleiter und Ausbildungsmeister, Ausbildungspraxis und Ausbildungsgeselle, Ausbildungsbeauftragter, Ausbildungswart und Ausbildungsverantwortlicher, Praxisanleiter, Unterweiser, Seminarleiter, Betriebspädagoge und Betriebslehrer, Ausbildungstrainer und Personalbildner sowie Jugendleiter oder Jugendreferent. Die verschiedenen Aufgaben und Bedingungen lassen aufgrund individueller Erwartungen und dem unterschiedlichen Grad berufs- und arbeitspädagogischer Qualifizierung entsprechende Konflikte erwarten.

Der Ausbilder ist stets Mitglied eines nach ökonomischen Rationalitätskriterien ausgerichteten Betriebes. Hier wird deutlich, daß die Anlehnung der Ausbilderforschung an die Lehrerforschung zu kurz greifen muß. Trotz der großen ausbildungspädagogischen Bedeutung der Ausbilder auf der einen und trotz ihrer ungeklärten und uneinheitlichen betrieblichen Einbindung auf der anderen Seite sind die Berufsbedingungen und Arbeitssituationen betrieblicher Ausbilder weder hinreichend theoretisch durchdrungen, noch liegen Resultate systematisch-empirischer Erhebungen vor; dies gilt besonders hinsichtlich der Erarbeitung betriebsspezifischer institutioneller wie informeller Strukturen.

Ausgehend von den ausgewiesenen Lücken der bisherigen Forschung sollen einige Überlegungen zur Berufssituation und zur betrieblichen Arbeitssituation der Ausbilder entwickelt werden, die von weiterführender Forschung systematisch aufzugreifen sind. Entsprechend der unterschiedlichen betrieblichen Praxis und der begrifflichen Unsicherheiten empfiehlt es sich, von einem weitgefaßten Begriff von Ausbildungspersonal auszugehen, der auch die mit den Auszubildenden kooperierenden und sie anleitenden Betriebsangehörigen umfaßt, um überhaupt erst einmal empirisch festzustellen und zu klassifizieren, was es heute an unterschiedlichen Formen von Ausbildertätigkeit in der Industrie gibt.

#### **Zur Bedeutung unterschiedlicher betrieblicher Institutionalisierung von Ausbildung für das Ausbildungspersonal**

Vorliegende wissenschaftliche Erkenntnisse, insbesondere aus der Industrie- und Betriebssoziologie, lassen die Annahme berechtigt erscheinen, daß die jeweilige Tätigkeit der betrieblichen Ausbilder stärker von den betrieblichen Rahmenbedingungen als von Differenzen in ihrer fachlichen und pädagogischen Qualifikation bestimmt wird. Widersprüche zwischen pädagogischen und ökonomischen Gesichtspunkten bei der Gestaltung und

Durchführung der Ausbildung – als ein wichtiger Konfliktbereich für die Ausbilder – prägen sich nach einer Reihe von betrieblichen Faktoren unterschiedlich aus und werden zudem von den Ausbildern unterschiedlich wahrgenommen.

Von daher ist zunächst den institutionellen Bedingungen von Berufsausbildung in unterschiedbaren (nach Größe, Struktur, Lage usw.) Ausbildungsbetrieben nachzugehen und damit der für den Erfolg von beruflichen Lernprozessen wichtige Beziehungsaspekt zwischen Ausbildern und Auszubildenden in einem institutionellen Rahmen zu stellen. Damit wird der Tatsache Rechnung getragen, daß nicht nur die von den Ausbildern intendierten beruflichen Lernprozesse den Sozialisationseffekt der Ausbildung ausmachen, sondern das komplexe System **Ausbildungsbetrieb** mit seinen Strukturen, Organisationen und Einrichtungen bei der Sozialisation entscheidend mitwirkt, indem es durch seine institutionellen Regelungen die Beziehungen zwischen Ausbildern und Auszubildenden mitbestimmt.

Der betriebliche Rahmen der Ausbildertätigkeit läßt sich gegenwärtig an

- dem Verhältnis von haupt- und nebenberuflichen Ausbildungskräften und nach zeitweiser (etwa der unmittelbaren Produktion inkorporierten) Ausbildertätigkeit;
- dem Status des betrieblichen Ausbildungswesens innerhalb des Gesamtbetriebes;
- der Zusammenarbeit der Ausbildungsabteilung mit anderen Betriebsabteilungen;
- der internen Struktur des betrieblichen Ausbildungswesens (wie es seinen Niederschlag findet etwa in der Einrichtung von Lehrecken/Lehrwerkstätten, in der materiellen und personellen Ausstattung von Ausbildungsstätten, in der sachlichen und zeitlichen Gliederung der Ausbildung; in der Zuordnung von Auszubildenden zu Ausbildungspersonen und der Festsetzung von Gruppengrößen; im Verhältnis von Aus- und Weiterbildung).

Die unmittelbaren Auswirkungen unterschiedlicher Institutionalisierungsformen lassen sich grob daran festmachen, wie eng die Organisation des Ausbildungswesens an die Prinzipien der produktiven Betriebsabteilungen angelehnt ist. Der zu erwartende Widerspruch zwischen den vom Betrieb ausgehenden Anforderungen einerseits und den als **pädagogisch** zu beschreibenden Vorstellungen andererseits wird vom Ausbildungspersonal zu vermitteln sein. Neben der rein zeitlichen Verfügung über den Ausbildungsprozeß – zu denken ist hier an außerplanmäßige Einsätze von Auszubildenden in der Produktion als Urlaubs- und Krankheitsvertretungen – betrifft dies auch die den Ausbildern (und damit auch den Auszubildenden) betrieblich vorgeschriebene Beziehungsdefinition sowie die Durchsetzung vom Lernzweck losgelöster bürokratischer Prinzipien wie Ordentlichkeit, Überschaubarkeit, Einheitlichkeit und Kontrollierbarkeit.

Zugleich ist auch ein gewisser Institutionalierungsgrad erforderlich, um eventuell gegenläufige Einflußnahmen von Seiten der Arbeitnehmervertretungen (etwa durch Betriebsvereinbarungen oder Tarifverträge) zu ermöglichen.

In diesem Zusammenhang sind dann auch die weiteren Momente und betrieblichen Rahmenbedingungen einzubeziehen, die die Arbeitssituation der Ausbilder bestimmen und verändern können. Da die betriebliche Ausbildung stärker etwa als die Schule unmittelbar an ökonomische Entwicklungen der Einzelbetriebe gebunden ist, sind hier nicht allein Momente der Fertigungsstruktur und Arbeitsorganisation, sondern auch solche der ökonomischen Entwicklung und der Position des Betriebes am Markt zu berücksichtigen. Hier sind etwa folgende Komplexe systematisch in ihrer Entwicklung zu erfassen:

- Produktions-, Fertigungsstruktur (Einzel-, Serien-, Massenfertigung, Reparatur),
- Produktionsbereiche, -stufen (Stoffumwandlung, Stoffverformung, Montage),



- Mechanisierungs- bzw. Automatisierungsgrad,
- Arbeitsorganisation (Grad der Teilung von Arbeitsfunktionen, Spezialisierung; Schwerpunkte von fachlich qualifizierten Arbeiten im Betrieb),
- Betriebsgröße,
- Umsatzentwicklung,
- Beschäftigungsstruktur und ihre Entwicklung.

### Arbeitssituation der Ausbilder

Im folgenden sollen einige Problemstellungen zur inneren Struktur der Arbeitssituation der Ausbilder entwickelt werden, deren äußerer Rahmen von den bisher skizzierten Momenten dargestellt wird. Unter Arbeitssituation fassen wir dabei die Gesamtheit der subjektiven und objektiven Momente, die die unmittelbare Ausbildungsarbeit des Ausbilders bedingen: hierzu zählen die betriebliche Definition seiner Rolle und die materiellen Bedingungen seiner Tätigkeit ebenso wie die subjektiven Motive und Zielsetzungen, die er mit seiner Tätigkeit verbindet. Wir gehen bei der Analyse der Arbeitssituation des Ausbilders von der Hypothese aus, daß diese durch die besondere Struktur der Berufsausbildung im dualen System von Ambivalenzen gekennzeichnet ist, die sie konflikthaft und u. U. auch individuell belastend und schwer verarbeitbar macht. Denn als soziale Situation ist die Arbeitssituation des Ausbilders einmal durch den Betrieb als dem Ort der Ausbildung und durch seine Zielsetzungen, zum anderen durch den Charakter der Ausbildung als nur Teilausbildung, die in der Berufsschule ihre Ergänzung findet, und schließlich und nicht zuletzt durch die Voraussetzungen und Erwartungen der Auszubildenden geprägt. Die sozialen Beziehungen in der Arbeitssituation weisen für den Ausbilder also vier unterschiedliche Bezugs-, möglicherweise sogar Interessengruppen auf:

- die Bindung an den Betrieb/das Unternehmen als Träger der Ausbildung und als Arbeitgeber des Ausbilders,
- Beziehungen zu den Auszubildenden,
- Beziehungen zur Schule als Ausbildungspartner im dualen System,
- Beziehungen zu den Kollegen.

Zwar mag es sein, daß je nach der Ausprägung der Arbeitsteilung in der betrieblichen Ausbildung für einzelne Ausbilder die Beziehungsschwerpunkte mit unterschiedlicher Stärke hervortreten [16]. Dies ändert aber nichts daran, daß er sich sehr wahrscheinlich unterschiedlichen normativen Erwartungen gegenüber sieht, die er in seine Ausbildung integrieren muß und die er vermutlich, um Konflikte zu umgehen, immer schon vorwegnehmend in Einklang zu bringen versuchen wird. Von besonderer Bedeutung erscheint uns dabei der mögliche Interessenkonflikt zwischen den Zielen des Betriebes und denen der Auszubildenden, da der Ausbilder einerseits die Inhalte der beruflichen Bildung im Interesse und unter Kostengesichtspunkten des Unternehmens, seines Arbeitgebers, umsetzen muß und er andererseits das verfassungsmäßig garantierte Recht des Jugendlichen auf freie Entfaltung der Person auch durch berufliche Bildung zu verwirklichen helfen muß. Zwar müssen beide Interessen nicht konfliktieren, sie tun es aber häufig, und es wäre wichtig herauszufinden, unter welchen Bedingungen, in welchen Ausprägungen und mit welchen Folgen für Auszubildende und Ausbilder es hier zu Konflikten kommt.

Damit sind eine Reihe von Problemstellungen für die Erfassung der Arbeitssituation von Ausbildern angesprochen, die zugleich deren Bedeutung für die inhaltliche Qualität der Ausbildung in den Blick bringen.

Da zu erwarten ist, daß sich die Ausbildungsstrukturen unterschiedlicher Metallbetriebe stark unterscheiden, wird man auch mit einer starken Breite in den Arbeitssituationen der Ausbilder

zu rechnen haben. Um hier die wesentlichen Einflußfaktoren genauer bestimmen zu können, ist es erforderlich, unterschiedliche Betriebsstrukturen (nach ökonomischen, rechtlichen, produkt- und produktionsmittelspezifischen sowie organisatorischen Merkmalen) in ihrer Bedeutung für Ausbildertätigkeiten gründlich zu erörtern und – wenn möglich – zu typisieren.

### Berufsweg und Berufsbewußtsein von Ausbildern

Verschiedenartigkeit und Breite der Arbeitssituationen von Ausbildern scheint eine Unsicherheit und ein Mangel an Strukturierung der Professionalisierung der Ausbildertätigkeit zu entsprechen. War es das Selbstverständnis der traditionellen betrieblichen Lehre, als en-passant-Lehre gerade wenig Institutionalisierung aufzuweisen, so vollzog sich doch im Laufe der Zeit durch die von der fortschreitenden Mechanisierung und Automatisierung gesetzte Notwendigkeit, zumindest Teile der Ausbildung aus der unmittelbaren Produktion auszulagern und arbeitsteilig abzusondern, unter der Hand eine gewisse Verfestigung von Ausbildung als eigener Funktion im Betrieb. Dem Industriebetrieb fehlte in der Regel zunächst die Gruppe der auch für Ausbildung – nach ihrem Berufsbild – zuständigen Handwerksmeister, so daß hier eigene Wege der Rekrutierung und betrieblichen Funktionszuweisung der Ausbilder gegangen werden mußten. Wie diese im einzelnen aussehen, worin sie sich von der im Handwerk unterscheiden, ob die Zuweisung mehr oder weniger naturwüchsig oder doch nach jeweils betrieblich definierten Regeln erfolgt, darüber herrscht heute weitgehend Unklarheit; diese dürfte zum Teil auch darauf zurückzuführen sein, daß auch in der Industrie gegenwärtig die unterschiedlichsten Formen der Berufsausbildung nebeneinander zu finden sind.

Die bisherige Forschung macht deutlich, daß man von einer Professionalisierung der Ausbildertätigkeit im Sinne fester Formen der Vorbereitung, Ausbildung und des Zugangs zu dieser Tätigkeit sowie einer klar durch ein Ensemble fester Regeln definierten Form ihrer Ausübung (Berufsrolle) nicht sprechen kann [17]. Wieweit diese „unvollständige Professionalisierung der Ausbildertätigkeit“ [18] die berufliche Orientierung und das berufliche Handeln der Ausbilder negativ beeinflusst und wieweit es die Herausbildung eines beruflichen Selbstverständnisses bei ihnen verhindert und mit welchen Auswirkungen es dies gegebenenfalls tut, wären die zentralen Aspekte des dritten Schwerpunktes des hier vorgelegten Untersuchungskonzepts. Zu ihrer Erforschung ist es erforderlich, die vorfindlichen rudimentären Formen von Professionalisierung und Berufskarrieren von Ausbildern zu rekonstruieren und ihr Berufsbewußtsein zu analysieren. Denn wenn man auch von Professionalisierung im strengen Sinne nicht sprechen kann, so zeigt sich doch, daß es offenbar typische Wege zur Ausbilderposition gibt und daß auch ein zunehmendes Interesse an berufsmäßiger Verfestigung und gesellschaftlicher Verortung der Ausbildertätigkeit bei den Ausbildern zu beobachten ist [19].

Bei der Rekonstruktion des Berufsweges von Ausbildern, über die auch die Frage danach zu beantworten wäre, ob Ausbilder eine nach Herkunfts- und Persönlichkeitsmerkmalen typische Gruppe darstellen, sind folgende Momente zu berücksichtigen:

- schulische und berufliche Vorbildung und die erworbenen Zusatzqualifikationen in der fachlichen und pädagogischen Weiterbildung;
- vorher ausgeübte Tätigkeiten und der Prozeß des Wechsels in die Ausbildertätigkeit, damit auch die betrieblichen Auswahlkriterien für Ausbilder;
- subjektive Motive und Interessen, die sich mit der Übernahme von Ausbildungsfunktionen verbinden und Entwicklungsmöglichkeiten dieser Berufsposition (etwa: wieweit wird Ausbildungstätigkeit als ein Übergangsstadium, wieweit als eine Aufstiegsposition, wieweit als inhaltlich eigenes Berufsziel begriffen);

- außerbetriebliche gesellschaftliche Beurteilung und Wertschätzung der Ausbildertätigkeit und ihre Verarbeitung durch die Ausbilder.

Bei der zentralen Bedeutung, die den Ausbildern als Organisatoren und Verantwortlichen für die Durchführung der betrieblichen Ausbildung zukommt, besitzt die Frage nach ihrem Berufsbewußtsein eine ähnliche gesellschaftliche Bedeutung, wie dies für die Lehrer gilt. Um so auffälliger ist es, daß es – im Gegensatz gerade zu den Lehrern – bisher keine systematische und breit angelegte Studie über das Berufsbewußtsein von Ausbildern gibt. Damit fehlen grundlegende Informationen über eine Berufsgruppe, der für den weiteren Prozeß der Reform der beruflichen Bildung eine Schlüsselstellung in der Realisierung rechtlich fixierter Normen zukommt. Von ihrem beruflichen Selbstverständnis dürfte damit vor allem die inhaltliche Weiterentwicklung der Berufsbildung wesentlich abhängen.

Bei der Analyse des Berufsbewußtseins der Ausbilder gehen wir von einer ähnlichen Ambivalenz-Hypothese aus wie bei der Analyse der Arbeitssituation, sehen sie allerdings anders, als dort begründet: als Ausbildungs- und Lehrtätigkeit ist die Berufarbeit der Ausbilder gesellschaftlich auf die pädagogischen Berufe bezogen, von ihrer Institutionalisierung her unterscheidet sie sich von ihnen gravierend und folgt eher dem Muster der übrigen Arbeiter- und Angestellten-tätigkeiten im Betrieb; dies gilt – wie ausgeführt – für Zugang, Zeitstruktur (tägliche Arbeitszeit wie auch Urlaub) und Status und dementsprechend auch für die gesellschaftliche Wahrnehmung dieser Berufstätigkeit. Insofern stehen die Ausbilder in einer Situation, die die Ausbildung eines eigenen Berufsbewußtseins erschwert. Die Entwicklung eines Berufsbewußtseins dürfte in erster Linie durch die Auseinandersetzung mit der alltäglichen Berufspraxis geprägt sein, weniger durch Herkunft oder Vorbildung (wie häufig bei Lehrern). Insofern darf die Analyse des Berufsbewußtseins auch nicht losgelöst werden von Arbeitssituation, Tätigkeitsstruktur und Berufsweg der Ausbilder.

#### Anmerkungen

- [1] Vgl. hierzu grundlegend: Deutscher Bildungsrat, Zur Verbesserung der Lehrlingsausbildung; Empfehlungen der Bildungskommission, Bonn 1969.
- [2] Vgl. zu den Grundlagen und Inhalten der gewerkschaftlichen Aktivitäten u. a. die Berichte in der „Gewerkschaftlichen Bildungspolitik (GBP)“, 1975, H. 5, 9, 10; 1978, H. 3, 5, 7/8; 1979, H. 2; als Schwerpunkte der gewerkschaftlichen Ausbilderpolitik lassen sich zum einen die Organisation der Ausbilder auf lokaler Ebene, zusammen mit Betriebsräten, Jugendvertretern und Lehrern, in Arbeitskreisen zur Berufsbildung nennen. Vgl. hierzu: den Bericht in GBP, 1979, H. 2, S. 47 f.; zum anderen als bildungs- und gewerkschaftspolitische Zielsetzung die Professionalisierung, gesellschaftliche Anerkennung und tarifliche Absicherung der Ausbildertätigkeit. Die im Ausbilderbereich laufende Politisierung und Polarisierung der Positionen zeigt sich auch in der Vielzahl der auf Unternehmer- bzw. Kammerinitiative gegründeten Ausbilderkreise sowie der Gründung eines berufsständischen „Bundesverbandes Deutscher Berufsausbilder e. V.“ im Jahre 1974. Diese Politisierung unterstreicht die Notwendigkeit einer Untersuchung der Berufssituation und des Berufsbewußtseins des Ausbildungspersonals, unter Einbeziehung der Bedingungen und Voraussetzungen unterschiedlicher Orientierungen der Interessenvertretungspolitik.
- [3] Mit den verbindlichen Bestimmungen des Gesetzgebers und weiteren, nicht verbindlichen Grundlagen – wie etwa den Empfehlungen und Richtlinien des Bundesausschusses für Berufsbildung für einen Rahmenstoffplan und die Musterprüfungsordnung – sind Sachgebiete, Inhalte und methodische Hinweise für den Nachweis der berufs- und arbeitspädagogischen Qualifizierung angegeben. Nicht geregelt ist jedoch die Organisationsform für die Vorbereitung zum Nachweis berufs- und arbeitspädagogischer Kenntnisse, die Ausbildung der Ausbilder. Hier variieren Formen und Verfahren sehr stark: Es sind im Laufe der Zeit unterschiedliche Organisationsmodelle unter

verschiedener Trägerschaft von Kurz- und Langzeitlehrgängen über Fernlehrgänge bis hin zum Fernsehkurs im Medienverbund entwickelt worden.

- [4] Kutt, K., Tilch, H.: Weiterbildung der Ausbilder – Ergebnisse einer empirischen Untersuchung. In: BWP 1978, H.4, S. 25. Kutt, K.: Beruflicher Werdegang von Ausbildern und Ausbildungsleitern – Ergebnisse einer empirischen Untersuchung. In: BWP 1978, H. 5, S. 15.
- [5] Paschen, K., Boerger, M.: Qualifikationsanforderungen an betriebliche Ausbilder. In: Wirtschaft und Berufs-Erziehung, 1977, H. 6, S. 166-171.
- [6] Pätzold, G.: Der betriebliche Ausbilder im „dualen System“ der Berufsausbildung – Empirische Befunde und theoretische Reflexion. In: Die Deutsche Berufs- und Fachschule, 1977, H. 4, S. 264.
- [7] Michelsen, U. A.: Der Ausbilder in der Industriellehrwerkstatt, Trier 1979; im Zentrum dieser Untersuchung stand eine weitgehend standardisierte Befragung von 428 gewerblichen Ausbildern, ganz überwiegend aus Metall- und Elektroberufen, aus 110 Betrieben der IHK-Bezirke Pfalz, Rhein-Neckar und Mittlerer Oberrhein.
- [8] Michelsen selbst gibt im gleichen inhaltlichen Zusammenhang unterschiedliche Deutungen für seinen ‚Zufriedenheits-Index‘: ‚Index des Selbstwertgefühls der Befragten‘, ‚Stellenwert, der ihrer Tätigkeit zugebilligt wird‘, ‚Stellenwert der Ausbildung im Betrieb‘. Der Index selbst ist aus zwei Fragebogen-Statements konstruiert
  - wie schätzen nach Meinung des Ausbilders seine Kollegen in der Produktion die Wichtigkeit der Ausbildertätigkeit im Vergleich zur Produktionstätigkeit ein;
  - Vorhandensein und Anzahl von Produktionstätigkeiten im Betrieb, mit denen man das Einkommen des Ausbilders leichter verdienen kann.
 Vgl. S. 126 ff.
- [9] Kunze, A.: Ausbilder im Betrieb (Diss.), Darmstadt 1974.
- [10] Anderes mag für die Bestellung von Ausbildungsleitern gelten.
- [11] Ausgewertet wurden 96 Fragebogen aus Industrie- und Versicherungsunternehmen.
- [12] Nach den vorliegenden Befunden bleibt unklar, ob der Differenzierung Arbeiter-Angestellter hier Unterschiede in Funktion und Kompetenz entsprechen.
- [13] Kunze befragte 7 Ausbilder aus 6 Betrieben, Pätzold 93 Ausbilder aus 4 Betrieben.
- [14] Einige Momente zum Ausbilderbewußtsein lassen sich aus einer Studie des SOFI über ‚Probleme der Umschulung‘ ersehen; im Rahmen dieser Studie wurden 31 betriebliche Ausbilder für gewerbliche Berufe befragt, die allesamt über z. T. langjährige Berufserfahrungen verfügten, parallel zur beruflichen Erwachsenenbildung in der Lehrlingsausbildung arbeiteten und, wie in dieser Studie gezeigt wurde, die Ausbildertätigkeit in der Erwachsenenbildung am Vorbild der betrieblichen Lehrlingsausbildung ausrichteten. In der Studie wurden folgende Dimensionen des Ausbilderbewußtseins herausgearbeitet:
  - bedingt durch unzulängliche berufs- wie allgemeinpädagogische Vorbereitung fehlt es vielen Ausbildern an Problembewußtsein über die eigene Tätigkeit, die erfahrenen Probleme können nicht angemessen interpretiert und artikuliert werden;
  - die befragten Ausbilder stützen sich stark auf eine je individuelle ‚Erfahrungspädagogik‘, die häufig Pädagogik sehr eng in Richtung Disziplinierung versteht;
  - Lernschwierigkeiten werden eher auf individuelle Anlage- und Verhaltensdimensionen als auf strukturelle Unzulänglichkeiten zurückgeführt, ein nicht unerheblicher Teil der Ausbilder reagiert auf Probleme autoritär;
  - nur wenige Ausbilder sehen die Notwendigkeit struktureller Reformen im Berufsausbildungssystem;
 vgl. Baethge/Bauer/Mohr/Münch/Schöll-Schwinghammer/Schumann: Probleme der Umschulung von Arbeitskräften in Wirtschaftszweigen und Regionen mit besonderen Strukturproblemen, Göttingen 1974, (SOFI-Forschungsbericht), Bd. 2, Kap. 6.
- [15] Wollschläger, N.: Ausbildungspersonal in der beruflichen Bildung, Entwicklungen, Strukturen; Bereich: Industrie- und Handelskammern, Berlin 1977, S. 16; Wollschläger konnte die Daten von 4 IHK'n auswerten, für 1977 liegen erstmals Zahlen für alle IHK'n vor, demnach waren 268.946 Ausbilder registriert, hiervon gelten 71,7% als qualifiziert gemäß AEO; vgl. Statistisches Bundesamt, Berufliche Bildung 1977, Tab. 9.
- [16] Vgl. Elias, R.: Ausbildung der Ausbilder. Probleme und Lösungsvorschläge. In: Materialien zur Bildungsplanung, H. 5; hrsg. v. Deutschen Bildungsrat, Braunschweig 1975.
- [17] Vgl. Pätzold, Kunze, Baethge u. a.
- [18] Baethge u. a., a. a. O., S. 264.
- [19] In diesem Sinne sind etwa die Organisationstendenzen in den letzten Jahren zu interpretieren, vgl. Anm. 2.