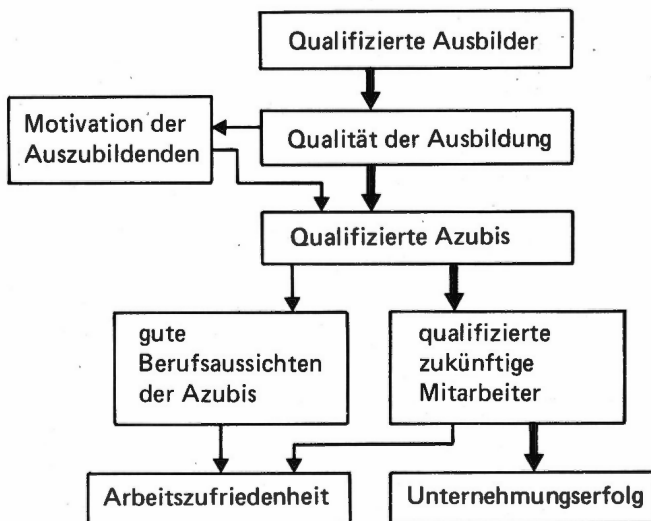


Albert de Grave

Ausbilderqualifizierung der Industrie- und Handelskammern noch zeitgemäß?

Die betriebliche Ausbildung gewinnt seit Jahren zunehmende Bedeutung. Dies ergibt sich vor allem aus der Notwendigkeit einer Verbesserung der Mitarbeiter-Qualifikationen, damit den veränderten, oftmals auch steigenden Arbeitsplatz-Anforderungen besser begegnet werden kann, die sich aus den vielfältigen Formen inner- wie außerbetrieblichen Wandels ergeben (verursacht durch neue Technologien, Märkte, gesellschaftliche und politische Umwelt). Vor allem in der Bundesrepublik Deutschland, die im internationalen Vergleich die höchsten Arbeitskosten hat, ist die Qualifikation der Mitarbeiter ein entscheidender Faktor für den Erfolg der Unternehmung (s. Schaubild). Die teure Arbeitskraft kann ökonomisch nur sinnvoll zur Fertigung von Produkten eingesetzt werden, die einen großen Einsatz von „Know-how“ erfordern, da weniger anspruchsvolle Güter andernorts billiger hergestellt werden können. [1]

Wirkungszusammenhang zwischen Ausbilderqualifikation und Unternehmungserfolg [2]



Um die notwendigen Qualifikationen und eine breite Basis für technische Anpassungsfähigkeit zu schaffen, muß die Unternehmung über qualifiziertes Personal verfügen können, welches dem Berufsnachwuchs die notwendigen Kenntnisse und Fähigkeiten vermittelt. Daraus ergibt sich das Erfordernis einer umfassenden Schulung der Ausbilder. Diese Notwendigkeit scheint von vielen großen Unternehmungen auch erkannt worden zu sein, die schon lange vor Erlass der Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO) im Jahre 1972 eigenständige Maßnahmen zur Qualifizierung ihrer Ausbilder durchführten.

Der überwiegende Teil der geprüften Ausbilder hat aber die Veranstaltungen zur Vorbereitung auf die Ausbildereignungsprüfung bei den Industrie- und Handelskammern besucht, wohl nicht zuletzt, weil diese Institution die Prüfungen abnimmt. Auslöser für Maßnahmen zur pädagogischen Qualifizierung der Ausbilder durch die Industrie- und Handelskammern waren der Erlass des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) und der Ausbilder-Eignungsverordnung. Es muß daher vermutet werden, daß die Ausbilderlehrgänge vorrangig aus der gesetzlichen Notwendigkeit heraus angeboten werden, nicht aber aus Interesse an der pädagogischen

Ausbildung der Ausbilder. Die Forderung des Gesetzgebers nach einer berufs- und arbeitspädagogischen Qualifizierung der Ausbilder ist deshalb zu begrüßen, da ansonsten befürchtet werden muß, daß auf diesem Gebiet nichts geschehen würde.

In der Vergangenheit war die Ausbilderausbildung durch die Kammern eine Art Nachholbedarf für bereits im Ausbildungswesen tätige Personen, in Zukunft ist aber eine Qualifizierung für diejenigen notwendig, die eine Tätigkeit als Ausbilder erst anstreben. Die Lehrgangspraxis sollte für diesen Personenkreis anders als bisher gestaltet werden. Nach einer Kritik der herrschenden Praxis wird daher in diesem Beitrag eine mögliche Konzeption für künftige Ausbilderseminare vorgestellt.

Kritik an den rechtlichen Anforderungen

Die jetzige Form des BBiG ist zu kritisieren. Besonders die Formulierung des § 21 BBiG, wonach lediglich **Kenntnisse** als Nachweis der berufs- und arbeitspädagogischen Eignung verlangt werden, hatte negative Auswirkungen auf die Qualifizierungspraxis. Als Folge dieser Forderung ist die oberste Zielsetzung der Ausbilderseminare eine Vermittlung abprüfbareren Wissens.

Wissen und Kenntnisse reichen jedoch nicht aus, um effizient ausbilden zu können. [3] Dabei verstehe ich unter Effizienz eines Ausbilders den Grad der Aufgabenerfüllung und Zielerreichung durch die Auszubildenden und deren Arbeitszufriedenheit. Um zu einem positiven Ergebnis zu kommen, bedarf es eines Transfers der Kenntnisse in die praktische Arbeit mit Auszubildenden. Damit dieser Transfer möglich wird, ist ein intensives **Verhaltenstraining** notwendig. Der Gesetzgeber hat es versäumt, diesen Aspekt zu berücksichtigen, etwa durch Regelung der Maßnahmen zur Ausbilderqualifizierung. Im Gegenteil, durch den Erlass der nach § 21 BBiG möglichen Rechtsverordnung und den Empfehlungen des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) zum Rahmenstoffplan zur Ausbildung der Ausbilder wird der Annahme Vorschub geleistet, daß es völlig ausreicht, den Ausbildern einen Teil der Theorie aus den in der Rechtsverordnung genannten Sachgebieten zu vermitteln. Noch negativer sind die Auswirkungen auf die Ausbildertätigkeit, wenn man glaubt, mit den Inhalten dieser Sachgebiete das pädagogische Wissen, das ein Ausbilder für seine Tätigkeit benötigt, zu beherrschen.

Zu kritisieren sind weiterhin die zahlreichen Möglichkeiten, sich dem Nachweis der Prüfung zu entziehen. Durch die zahlreichen Befreiungsmöglichkeiten wurde es versäumt, mit der AEVO zu einer Steigerung des pädagogischen Niveaus der Ausbildung beizutragen. Statt dessen werden die Möglichkeiten erweitert, den Nachweis der Ausbildereignungsprüfung zu umgehen und dadurch das Niveau der Ausbildung zu senken. Mit dem Hinweis auf das (noch) knappe Ausbildungsplatzangebot wird die AEVO als Ausbildungshindernis abgetan und zu umgehen versucht. So wurden in der nunmehr vierten Verordnung zur Änderung der Ausbilder-Eignungsverordnung gewerbliche Wirtschaft vom 3. Oktober 1984 (BGBl. I, S. 1261), welche am 1. Januar 1985 in Kraft trat, die Befreiungs- und Übergangsvorschriften wieder einmal zuungunsten der pädagogischen Eignung der Ausbilder geändert (siehe §§ 7 Abs. 1 und 8 Abs. 2 AEVO). Die Ausbilder-Eignungsverordnung hat m. E. kaum zu einer Verbesserung der Ausbilderausbildung geführt. Vor allem die formale Zielsetzung (Bestehen der Prüfung) und die fehlenden organisatorischen Vorgaben (systematische Vorbereitung auf die Prüfung) haben zu diesem Mangel beigetragen.

Die durch praktische Ausbildertätigkeit nachgewiesene Qualifikation soll hier durchaus nicht verkannt werden. Es wird auch keineswegs der Erwerb einer formalen Legitimation zum Ausbilden durch Ablegen einer Prüfung gefordert. Nachdem die erste AEVO aber schon vor 13 Jahren erlassen wurde, muß im Interesse einer den heutigen Anforderungen genügenden Erstausbildung für zukünftige Ausbilder zumindest die Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen verlangt werden, auf deren Gestaltung noch eingegangen wird. Die bisherigen Auswirkungen der Rechtsverordnung scheinen nur in einem Anstieg der Zahl der Ausbilderseminare und der Durchführung von Modellversuchen [4] zu liegen, nicht aber in einer unmittelbaren Verbesserung der Ausbilderqualifizierung. [5]

Schwächen der methodischen Konzeption der Ausbilderseminare

Der Rahmenstoffplan zur Ausbildung der Ausbilder entwickelte u. a. ansatzweise Vorstellungen über die Unterrichtsgestaltung. So sollen in den Ausbilderlehrgängen neben Vortrag und Unterricht insbesondere Übung und Anwendung betont werden. Diese Empfehlung wird jedoch von den Kammern als Veranstaltern von Ausbilderseminaren nicht beachtet. Es herrscht in den Lehrgängen eine ausgesprochene Methodenarmut. [6] Die meisten Ausbilderseminare werden in Form des Frontalunterrichts durchgeführt. Medien wie Videorecorder, Dia-Projektor und Tonband werden kaum eingesetzt. Untersuchungen ergaben aber, daß ausschließlich durch Vortrag vermitteltes Wissen größtenteils wieder vergessen wird (bis zu 80% des Lernstoffes). Paradox erscheint, daß der Ausbilder selbst aktive Lehrmethoden anwenden soll, um den Auszubildenden zu ermöglichen, sich selbsttätig Kenntnisse zu erarbeiten, daß bei seiner eigenen Ausbildung diese Methoden aber nicht angewandt werden.

Es handelt sich bei Ausbildern um Erwachsene, also müssen in den Ausbilderlehrgängen auch erwachsenengerechte Methoden angewandt werden und es dürfen nicht die Erfahrungen aus dem Schulunterricht übernommen werden. Es muß daher die Forderung nach eigenaktivem und eigenverantwortlichem Lernen gestellt werden; neben dem „Informationslernen“ soll das „Verhaltenslernen“ in den Vordergrund gestellt werden. Dozentengespräch, Vortrag usw. reichen nicht aus, um Verhaltensänderungen anzuregen. Dazu muß in den Ausbilderlehrgängen der leiterzentrierte Unterricht zugunsten von Methoden abgebaut werden, durch welche die schöpferischen Potentiale der Teilnehmer gefördert werden.

Auch die in den Ausbilderseminaren immer wieder für eine systematische Ausbildung empfohlene „Vier-Stufen-Methode“ scheint mir ungeeignet für die praktische Arbeit der Ausbilder zu sein. Diese Methode wurde aus dem in den USA entwickelten TWI-Programm (Training Within Industry) abgeleitet. Die vier Stufen lauten:

- 1) vorbereiten (des Arbeitsplatzes und des Auszubildenden),
- 2) vormachen und erklären, zeigen und erläutern (durch den Ausbilder),
- 3) nachmachen und erklären,
- 4) üben.

Das TWI-Programm entstand 1941 in den USA, um kurzfristig in großer Zahl Ausbilder heranzubilden, die benötigt wurden, um Arbeitern ohne technische Vorbildung eine Fachausbildung zu vermitteln. Die gegenwärtige Ausbildungssituation ist aber durch ganz andere Umweltzustände gekennzeichnet. Der zu vermittelnde Stoff wird immer umfangreicher und kann in der zur Verfügung stehenden Zeit nicht vollständig erarbeitet werden. Weiterhin ist nicht abzusehen, wie die Arbeitsaufgaben beschaffen sein werden, wenn die heutigen Auszubildenden dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen. Deshalb ist es wichtig, daß die Übertragung theoretischer Kenntnisse auf praktische Probleme gelernt wird (Transferfähigkeit). Der Auszubildende muß sich Problemlösungen selbst erarbeiten können. Für die Zukunft sind Lernfähigkeit und -bereitschaft wichtig, nicht ein Lernen durch

Nachahmung, wie es durch die Vier-Stufen-Methode vermittelt wird.

Soll den Ausbildern eine konkrete Hilfe für die Praxis gegeben werden, müssen die Seminare durch die Anwendung von mehr interaktionsorientierten Techniken verbessert werden, um zu einer Verbesserung des mitmenschlichen Verhaltens beizutragen. Eine solche Verbesserung wäre z. B. durch die Anwendung von Teamentwicklung, Fallmethode und Rollenspiel zu erreichen. Vor allem das Rollenspiel hat den Vorteil, durch das „Feedback“ der Teilnehmer das eigene Verhalten nachhaltig zu ändern. Durch einen Rollentausch wird die Fähigkeit gefördert, auf die Standpunkte anderer einzugehen. Gerade diese Fähigkeit ist aber für den Ausbilder im Kontakt mit den Auszubildenden von großer Bedeutung, so daß eine Änderung der bestehenden methodischen Konzeption der Ausbilderlehrgänge erfolgen sollte.

Schwachstellen der gegenwärtigen Prüfungssituation

Von den meisten Industrie- und Handelskammern werden im schriftlichen Teil der Ausbildereignungsprüfung programmierte Prüfungen eingesetzt. Als Legitimation für deren Einsatz werden methodische Kriterien wie Reliabilität und größere Objektivität angeführt. [7] Es ist jedoch in Frage zu stellen, ob eine derartige Prüfungsregelung eine wirksame Erfolgskontrolle darstellt. Vor allem unter pädagogischen Gesichtspunkten, die für die Ausbilder- und -prüfung Vorrang haben sollen, ist diese Form der Prüfung ungeeignet.

Programmierte Prüfungsaufgaben reduzieren oft ein komplexes Sachgebiet auf einfache Richtig-Falsch-Lösungen und berücksichtigen nicht die generelle Offenheit der Lösungen. Die meisten Prüfungsfragen zu den Rechtsgrundlagen der Berufsausbildung sind aufgrund gesetzlicher Bestimmungen eindeutig zu entscheiden, die Prüfungsfragen zu anderen Sachgebieten, z. B. dem Prüfungsteil „Der Jugendliche in der Ausbildung“, können diese Eindeutigkeit jedoch nicht für sich in Anspruch nehmen. Hier ist es falsch, nur eine bestimmte Lösung zuzulassen und die Ausbilder dadurch auf das Wertesystem des Verfassers der Prüfungsfragen „auszurichten“. Durch programmierte Prüfungen können auch nicht die Fähigkeiten mit einem Jugendlichen zu sprechen und diesem Zusammenhänge zu erklären oder die Fähigkeit zu motivieren festgestellt werden. Gerade diese Fähigkeiten sind aber für die Arbeit des Ausbilders wichtig.

Die Ausbilderseminare sollen zu einer Sensibilisierung der Ausbilder führen und von diesen aktiv mitgestaltet werden. Für die Ausbildertätigkeit genügt es nicht, durch kurzfristiges Erarbeiten von Prüfungswissen und Nachweis der Kenntnisse eine formale Legitimation zum Ausbilden zu erhalten. Nur aufgrund der Tatsache, daß eine fünfständige Prüfung bestanden wurde, kann dem Ausbilder nicht attestiert werden, daß er die berufspädagogische Eignung besitzt. Ausbilder wird man nicht durch ein Prüfungszeugnis, sondern nur dann, wenn aus berufs- und arbeitspädagogischen Kenntnissen die notwendigen berufs- und arbeitspädagogischen Fähigkeiten entstehen.

Der größte Effekt der Prüfung könnte daher unter berufs- und standespolitischen Gesichtspunkten in einer Anhebung des sozialen Status des Ausbilders liegen. Da in unserer Gesellschaft das Sozialprestige vor allem von formalen Qualifikationen abhängt, könnte sich für Ausbilder mit Prüfung eine Prestigeaufwertung und eine finanzielle Verbesserung ergeben. Für die pädagogische Verbesserung der Ausbilderqualifikation ist dieser Effekt ohne Bedeutung. Um eine solche Verbesserung zu erreichen, muß die Form des Kenntnissnachweises durch programmierte Prüfungen aufgegeben werden. Dafür sollte mehr Wert auf Rollenspiele und praktische Beispiele aus der Arbeitswelt der Ausbilder gelegt werden. Es stellt sich dann die Frage, ob eine Prüfung überhaupt noch sinnvoll ist und nicht durch eine Teilnahmebestätigung ersetzt werden kann. Die Realisierung einer solchen Prüfungskonzeption hätte jedoch Auswirkungen auf die Gestaltung der Ausbilderlehrgänge, auf die im folgenden eingegangen wird.

Vorschlag zu einer künftigen Gestaltung von Ausbilderlehrgängen

Nach meiner Auffassung kann in Qualifizierungsmaßnahmen für Ausbilder ein besserer Wirkungsgrad als bisher erzielt werden, wenn die Lehrgänge branchenspezifisch aufgebaut werden. Dabei sollte nicht hinsichtlich der hierarchischen Position der Ausbilder unterschieden werden, sondern die Zusammensetzung der Lehrgänge soll hinsichtlich der Niveaulage der Ausbildertätigkeit unstrukturiert bleiben. Dadurch kann erreicht werden, daß auch die nebenamtlichen Ausbilder an den Qualifizierungsmaßnahmen teilnehmen. Dies ist meines Erachtens eine unerläßliche Bedingung für die Verbesserung der betrieblichen Ausbildung. Gerade durch die nebenamtlichen Ausbilder wird die Ausbildung am Arbeitsplatz (Unterweisung) wesentlich gestaltet und der Erfolg der Unterweisung hängt von der Fähigkeit dieser Personengruppe ab, Auszubildende pädagogisch und fachlich geschickt anzuleiten. Vor allem für den kaufmännischen Sektor ist eine Beteiligung der Ausbilder an den Qualifizierungsmaßnahmen notwendig, da dort die Mehrzahl dieser Ausbilder nebenamtlich tätig ist. Im Gegensatz dazu sind die nebenberuflichen kaufmännischen Ausbilder in Qualifizierungsmaßnahmen deutlich unterrepräsentiert. [8]

Sollten die Unternehmungen personelle Probleme bei der Freistellung von Ausbildern haben, so ist zu empfehlen, erst die hauptamtlichen Ausbilder zu pädagogischen Qualifizierungsmaßnahmen zu entsenden. Diese können dann die erworbenen Fähigkeiten und Kenntnisse an die Unterweiser weitergeben und so als „Multiplikatoren“ wirken. Hierbei treten allerdings Transferverluste auf.

Durch die heterogene Zusammensetzung der Lehrgänge bezüglich der unterschiedlichen Niveaulagen und durch die unterschiedlichen Erfahrungen in solchen Gruppen können positive Lerneffekte wie Überraschung, Zweifel und Widerspruch auftreten, die nach Auffassung verschiedener Pädagogen hilfreich für jedes Lernen sind. [9]

Die Forderung nach branchenhomogenen Gruppen ist vor allem durch drei Argumente zu fundieren:

- a) Sollen die Inhalte des Themenbereichs „Planung und Durchführung der Ausbildung“ praxisnah gestaltet werden, wie von den Ausbildern gefordert, kann dies letztlich nur realisiert werden, wenn von den Beispielen einer Wirtschaftsbranche ausgegangen wird. Dadurch kann besser auf die je nach Branche unterschiedlichen Aufgaben und Ausbildungsprobleme eingegangen werden. In der Automobilbranche, die einem ständigen technischen Wandel unterworfen ist, ergeben sich z. B. völlig andere Probleme im Ausbildungsbereich als etwa in einem Betrieb des Hotel- und Gaststättengewerbes. Daher ist es meines Erachtens wenig sinnvoll, Ausbilder dieser verschiedenen Branchen an einer gemeinsamen Qualifizierungsveranstaltung teilnehmen zu lassen.
- b) Die Lernziele können aufgabenorientiert gestaltet werden. Dies hat für die Teilnehmer motivierende Wirkungen, da sie sich mit den Zielen eher identifizieren können. Auch auf die methodische Konzeption der Ausbilderseminare hat eine Branchenhomogenisierung positive Auswirkungen. So verlangen z. B. Rollenspiele große Praxisnähe, die durch die hier geforderte Zusammensetzung der Lehrgänge möglich wird. Die Anwendung von Lehr- und Lernmethoden wie Fallbeispielen, Diskussionen und Selbsterarbeitung von Lerninhalten, die bei den bisherigen Lehrgängen vernachlässigt werden, wird aufgrund ähnlicher Arbeitsaufgaben der Teilnehmer ermöglicht.
- c) Je konkreter die Lehrgangseinheiten in bezug auf die Ausbildungspraxis aufgebaut sind, desto stärker unterscheiden sich die Interessen und Erfahrungen der Ausbilder und erfordern eine Branchenhomogenisierung.

Mit Blickrichtung auf die Motivation der Teilnehmer müssen die vorhandenen praktischen Erfahrungen in den Unterricht mit einbezogen werden. Oft wird von den Dozenten vergessen, daß sie es mit Erwachsenen zu tun haben, die zum großen Teil eine längere betriebliche Praxis hinter sich haben. Daher muß sich die

Gestaltung der Ausbilderseminare vom Vortrag des Dozenten hin zu einer Partizipation der Teilnehmer wandeln. Der Dozent soll sich als Partner verstehen, der zwar einen Wissensvorsprung hat, aber möglichst viel mit den Lernenden zusammenarbeiten will. [10] Es muß mehr Raum für Diskussionen und Erfahrungsaustausch geschaffen werden. Teilaufgaben müssen auf die Teilnehmer übertragen werden, um deren Eigenaktivierung zu fördern.

In diesem Zusammenhang sollen in den Maßnahmen zur Ausbilderqualifizierung die Widersprüche zwischen ökonomischen und pädagogischen Gesichtspunkten bei der Gestaltung und Durchführung der Ausbildung erörtert werden, die einen wichtigen Konfliktbereich für die Ausbilder darstellen. Die Ausbilderprüfung ändert nichts an den sachlichen Gegebenheiten in der Unternehmung. Auch dem qualifizierten Ausbilder wird nicht gestattet werden, zugunsten einer besseren Veranschaulichung von Ausbildungsinhalten Betriebsabläufe zu verlangsamen. Aufgrund der Prüfungsfixiertheit findet bei keinem der Ausbilderlehrgänge eine Vermittlung zwischen der idealistisch allgemeinen Forderung, im Konfliktfall die Rolle als Anwalt des Auszubildenden zu übernehmen, und der betrieblichen Realität statt. [11]

Durch die bei Branchenhomogenität vorhandenen ähnlichen Erfahrungen der Teilnehmer kann dieser Konflikt vermittelt und verarbeitet werden.

Da nicht zu erwarten ist, daß die Prüfung am Ende der Ausbilderlehrgänge abgeschafft wird, sollte hier zumindest der Fähigkeitsbereich mehr berücksichtigt werden. Ausbilder Ausbildung soll eine pädagogische Ausbildung sein; für diese kommt es gerade auf das Anwenden an, um die erwünschte Förderung zu erzielen.

Schlußfolgerung und Ausblick

Es ist eine neue Konzeption der Qualifizierungsmaßnahmen für Ausbilder anzustreben. Es muß versucht werden, die geschilderten Defizite (Prüfungsfixiertheit, Methodenarmut, personelle Zusammensetzung der Lehrgänge) zu überwinden. Dabei kann die pädagogische Grundausbildung gemäß der AEVO nur der erste Schritt der Qualifizierungsmaßnahmen sein. Es genügt nicht den Anforderungen einer sich ständig ändernden Berufs- und Arbeitswelt, eine einmalige Ausbildung vermittelt zu bekommen. Vielmehr muß die Bereitschaft zu lebenslangem Lernen geweckt werden. Für den Ausbilder ist diese Bereitschaft besonders wichtig, damit er nicht von der technisch-ökonomischen Entwicklung ferngehalten wird. Diese Gefahr besteht vor allem durch den jahrelangen ausschließlichen Einsatz im Ausbildungsbereich, wodurch der Kontakt zum Produktionsprozeß der Unternehmung verlorengehen kann. Neben den Lehrgängen zur Ausbilderprüfung muß folglich die Anpassungsfortbildung stärker berücksichtigt werden. Es sind daher Überlegungen anzustellen, ob sich nicht eine Konzeption für Qualifizierungsmaßnahmen realisieren läßt, die den Einsatz eines „Ausbilders auf Zeit“ ermöglicht. Durch einen ständigen Wechsel zwischen dem Einsatz in Fachabteilungen, in der Fertigung und im Ausbildungswesen würde damit wesentlich zur fachlichen Qualifikation der Ausbilder beigetragen.

Dieser Vorschlag stellt aber die Praxis vor viele Probleme. Vor allem werden Widerstände der beteiligten Personen und der Ausbildungsorganisation zu überwinden sein. Eine Bewältigung dieser Probleme stellt eine Herausforderung an alle an der betrieblichen Ausbildung Interessierten dar.

Anmerkungen

- [1] Siehe auch Berthel, J.: Zukunftsperspektiven für betriebliche Personal-Fortbildung. In: Die ganzheitlich verstehende Betrachtung der sozialen Leistungsordnung. Festschrift für Josef Kolbinger zum 60. Geburtstag. Hrsg.: W. Bühler et al. Wien, New York 1985, S. 319–329.
- [2] In Anlehnung an Grochla/Thom/Strombach: Personalentwicklung in Mittelbetrieben. Köln 1983, S. 128.
- [3] Vgl.: Rosenkranz, H.: Ausbildung der Ausbilder. In: Management Enzyklopädie. Taschenbuchausgabe, Bd. 1. München 1975, S. 329–337.

- [4] Siehe dazu z. B. Kutt, K.: Die Bedeutung von Modellversuchen zur Qualifizierung von Ausbildungspersonen. In: Pädagogische Weiterbildung von Ausbildern. Ein Modellversuch zur fachbezogenen Planung und Durchführung betrieblicher Lernprozesse. Hannover 1979, S. 11–22.
- [5] Vgl.: Koenen, E.: Die staatlich verordnete Ausbildereignung. In: Zeitschrift für Pädagogik, 26. Jg. (1980), S. 862–876.
- [6] Vgl. auch: Schulz, W./Tilch, H.: Qualifizierung von Ausbildern zu Pädagogen? Hannover 1975.
- [7] Siehe z. B. IFA-Institut für Ausbilder (Hrsg.): Einführung in die programmierte Eignungsprüfung für Ausbilder. 8. Auflage, Bonn 1981.
- [8] Vgl.: Müller, K. R./Czychoł, R.: Homogenität und Heterogenität als Probleme der Teilnehmerplanung bei Veranstaltungen zur pädagogischen Ausbilderqualifizierung. In: Die Deutsche Berufs- und Fachschule, 68. Jg. (1972), S. 824–837.
- [9] Vgl. z. B.: Reetz, L./Loewe, J.: Lehren und Lernen im Bereich der beruflichen Erwachsenenbildung. Hamburg 1972.
- [10] Vgl.: Winkelmann, D.: Dozenten der pädagogischen Ausbilderqualifizierung in Bayern. Studien und Berichte zur Ausbilderqualifizierung. Hrsg.: Bayerisches Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung. München 1981.
- [11] Vgl. auch: Arnold, R.: Pädagogische Professionalisierung betrieblicher Bildungsarbeit. Frankfurt am Main; Bern; New York 1983, S. 100.

Ulrike Backs / Konrad Kutt / Bernd Wonneberger

Weiterbildung von Ausbildern in Klein- und Mittelbetrieben des Einzelhandels

Zwischenbericht aus einem Forschungsprojekt des Bundesinstituts für Berufsbildung in Verbindung mit einem Modellversuch der Zentralstelle für Berufsbildung im Einzelhandel e.V.

Wenn der Chef oder die Chefin als Ausbilder bzw. Ausbilderin [1] zur Fortbildung geht, bricht das Geschäft nicht zusammen, der Umsatz bleibt in der gewohnten Größenordnung und anschließend geht es mit neuem Schwung wieder zur Sache.

Diese Erfahrung machen zur Zeit über 30 Inhaber bzw. Geschäftsführer kleinerer Einzelhandelsbetriebe der Branchen Schuhe, Eisenwaren und Hausrat sowie Parfümerie. Sie beteiligen sich an einem Modellversuch, der das Ziel hat, inhaltliche, methodische und organisatorische Möglichkeiten einer fachbezogenen pädagogischen Weiterbildung sogenannter nebenberuflicher Ausbilder im Einzelhandel zu entwickeln und zu erproben. Und sie lernen etwas für sich, für ihren Betrieb und für die Verbesserung der Ausbildung.

In diesem Bericht werden erste Erfahrungen und Ergebnisse eines Modellversuchs dargestellt, der in Kooperation zwischen der Zentralstelle für Berufsbildung im Einzelhandel e.V. (ZBB), drei Fachverbänden und dem Bundesinstitut für Berufsbildung durchgeführt wird. Nach zwei von insgesamt drei Erprobungsjahren werden mit diesem Beitrag vor allem die beiden folgenden Ziele verfolgt:

- 1) Die bisherigen Ergebnisse und Erfahrungen sollen in eine erweiterte Diskussion eingebracht werden, bei der nicht das „Ob“ sondern das „Wie“ einer berufs- und arbeitspädagogischen Weiterbildung im Mittelpunkt steht.
- 2) Gleichzeitig sollen Anregungen und Informationen geliefert werden, die eine Übertragung der hier beschriebenen exemplarischen Weiterbildung von Geschäftsinhabern/Ausbildern auf andere Branchen und Ausbildungsbereiche des Einzelhandels in Gang setzen können.

1 Ausgangslage, Ziele und Prämissen

Die Ausgangslage ist schnell rekapituliert. Sie gilt generell für Qualifizierungsmaßnahmen der Beschäftigten im Einzelhandel, insbesondere aber für die pädagogische Ausbildung der Ausbildenden und Ausbilder. [2]

- Der Einzelhandel ist mit ca. 270 000 Auszubildenden einer der größten Ausbildungsbereiche der deutschen Wirtschaft.
- Der weitaus überwiegende Teil der Auszubildenden im Einzelhandel wird in Klein- und Mittelbetrieben ausgebildet.
- Die Ausbildung wird in diesen Betrieben zumeist nebenberuflich von dem Betriebsinhaber oder von Fachkräften durchgeführt.

- Wenn die Funktionen Betriebsinhaber und Ausbilder in einer Person liegen – das ist in fast allen Klein- und Mittelbetrieben der Fall – entstehen Belastungen und Rollenkonflikte, die sich aus der notwendigen Priorität unternehmerischer Zielsetzungen ergeben.
- Die Ausbildung ist sehr stark am betrieblichen Arbeitsablauf orientiert und branchen-/betriebsbedingten und saisonalen Schwankungen unterworfen und damit weit weniger systematisch planbar als in anderen Branchen.
- Die berufs- und arbeitspädagogische Aus- und Weiterbildung der für die Ausbildung Verantwortlichen wurde bisher eher vernachlässigt. Etwa die Hälfte der Ausbilder erwarb die pädagogische Eignung durch Zuerkennung ohne AEVO-Prüfung. [3]
- Ein Ausbildungs- und Arbeitsplatz im Einzelhandel wird vielfach als wenig attraktiv angesehen und „genießt nicht das Ansehen, das erforderlich wäre, um in der Zukunft bei sinkender Zahl von Schulabsolventen hinreichend qualifizierten Nachwuchs zu finden“. [4]

Einerseits kommt das schlechte Image des Einzelhandels als Ausbildungsbereich aufgrund falscher und verzerrter Informationen bei Schülern, Lehrern und Eltern zustande. Andererseits dürften auch die objektiven Umstände und nicht zuletzt die zum Teil geringe pädagogische Vorbildung der Ausbilder mit dazu beitragen, daß der Ausbildungsberuf Verkäufer/Verkäuferin bzw. Einzelhandelskaufmann/-frau häufiger nur die zweite oder dritte Wahl darstellt. Dies wiederum kann die Gewinnung geeigneter Jugendlicher erschweren und nicht selten zu Unzufriedenheit und Problemen während der Ausbildung führen.

Ziel des erwähnten, von der Zentralstelle für Berufsbildung im Einzelhandel koordinierten und vom Bundesinstitut für Berufsbildung geförderten und wissenschaftlich begleiteten Modellversuchs ist es daher, Möglichkeiten der fachbezogenen pädagogischen Weiterbildung von Ausbildern zu entwickeln und modellhaft zu erproben sowie Planungs- und Umsetzungshilfen für die betriebliche Ausbildung zu erarbeiten. Der bildungspolitische Anspruch, das Qualifikationsniveau der Ausbilder auch in Klein- und Mittelbetrieben anzuheben, deckt sich mit dem mittelstandspolitischen Interesse des Einzelhandels, qualifizierten Nachwuchs selbst auszubilden und sich für den „Wettlauf der Wirtschaftszweige und Unternehmen um die Jugendlichen“ [4] frühzeitig zu rüsten. Das Erkenntnisinteresse von Berufsbildungsforschung orientiert sich vorrangig an der Frage nach dem curri-