

Ebbinghaus, Margit

Welche Rolle spielen berufliche und pädagogische Qualifikationen dafür, Mitarbeitern Ausbildungsaufgaben zu übertragen? Ergebnisse einer Betriebsbefragung

Faßhauer, Uwe [Hrsg.]; Aff, Josef [Hrsg.]; Fürstenau, Bärbel [Hrsg.]; Wuttke, Eveline [Hrsg.]: Lehr-Lernforschung und Professionalisierung. Perspektiven der Berufsbildungsforschung. Opladen ; Farmington Hills, Mich. : Budrich 2011, S. 123-134. - (Schriftenreihe der Sektion Berufs- und Wirtschaftspädagogik der Deutschen Gesellschaft für Erziehungswissenschaft (DGfE))

urn:nbn:de:0111-opus-70364



in Kooperation mit / in cooperation with:



<http://www.budrich-verlag.de/>

Nutzungsbedingungen / conditions of use

Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Die Nutzung stellt keine Übertragung des Eigentumsrechts an diesem Dokument dar und gilt vorbehaltlich der folgenden Einschränkungen: Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document.

This document is solely intended for your personal, non-commercial use. Use of this document does not include any transfer of property rights and it is conditional to the following limitations: All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

Kontakt / Contact:

peDOCS
Deutsches Institut für Internationale Pädagogische Forschung (DIPF)
Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft
Informationszentrum (IZ) Bildung
Schloßstr. 29, D-60486 Frankfurt am Main
E-Mail: pedocs@dipf.de
Internet: www.pedocs.de

Lehr-Lernforschung und Professionalisierung

Schriftenreihe der Sektion
Berufs- und Wirtschaftspädagogik
der Deutschen Gesellschaft für
Erziehungswissenschaft (DGfE)

Uwe Faßhauer
Josef Aff
Bärbel Fürstenau
Eveline Wuttke (Hrsg.)

Lehr-Lernforschung und
Professionalisierung
Perspektiven der Berufsbildungsforschung

Verlag Barbara Budrich
Opladen & Farmington Hills, MI 2011

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek
Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen
Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über
<http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

Alle Rechte vorbehalten.

© 2011 Verlag Barbara Budrich, Opladen & Farmington Hills, MI
www.budrich-verlag.de

© Dieses Werk ist im Verlag Barbara Budrich erschienen und steht unter folgender
Creative Commons Lizenz: <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/2.0/de>
Verbreitung, Speicherung und Vervielfältigung erlaubt, kommerzielle Nutzung und
Veränderung nur mit Genehmigung des Barbara BudrichVerlags.



Dieses Buch steht im OpenAccess Bereich der Verlagsseite zum kostenlosen
Download bereit (<http://dx.doi.org/10.3224/86649367>)
Eine kostenpflichtige Druckversion (Printing on Demand) kann über den Verlag
bezogen werden. Die Seitenzahlen in der Druck- und Onlineversion sind identisch.

ISBN 978-3-86649-367-4
DOI 10.3224/86649367

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Ver-
wertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustim-
mung des Verlages unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfältigun-
gen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in
elektronischen Systemen.

Umschlaggestaltung: disegno visuelle kommunikation, Wuppertal – www.disenjo.de
Druck: Paper & Tinta, Warschau
Printed in Europe

Vorwort 9

Teil I: Lehr/Lernforschung in der beruflichen Bildung

Bernd Geißel, Matthias Hedrich
Identifizierung von Barrieren der Störungsdiagnose in
simulierten und realen Anforderungssituationen bei
Elektronikern 11

Matthias Hofmuth, Susanne Weber
Zur Messung interkultureller Kompetenz 25

Christina Keimes, Volker Rexing, Birgit Ziegler
Leseanforderungen im Kontext beruflicher Arbeit als Aus-
gangspunkt für die Entwicklung adressatenspezifischer inte-
grierter Konzepte zur Förderung von Lesestrategien 37

Stephan Schumann, Maren Oepke, Franz Eberle
Über welche ökonomischen Kompetenzen verfügen
Maturandinnen und Maturanden? Hintergrund,
Fragestellungen, Design und Methode des Schweizer
Forschungsprojekts OEKOMA im Überblick 51

Susanne Weber, Stephanie Starke
„Networking“ als Lernziel der Entrepreneurship
Education 65

Anne Windaus, Svitlana Mokhonko, Reinhold Nickolaus
Evaluationsstudie zu den Effekten außerschulischer
Fördermaßnahmen im MINT- Bereich 75

Bernd Zinn
Entwicklung eines Instruments zur Erhebung der
epistemologischen Überzeugungen von Auszubildenden 87

<i>Nina Bender</i>	
Die Abbildung vernetzten Wissens zur privaten Ver- und Überschuldung mit Concept Maps	99
<i>Jeannine Ryssel, Bärbel Fürstenau</i>	
Unterstützung des Lernens betriebswirtschaftlicher Inhalte durch Concept Maps oder Textzusammenfassungen – eine vergleichende Untersuchung im Rahmen des Planspielunterrichts	111

Teil II : Professionalisierung des Personals in der beruflichen Bildung

<i>Margit Ebbinghaus</i>	
Welche Rolle spielen berufliche und pädagogische Qualifikationen dafür, Mitarbeitern Ausbildungsaufgaben zu übertragen? Ergebnisse einer Betriebsbefragung	123
<i>Birgit Lehmann, Hermann G. Ebner</i>	
„Ein Lehrer ist wie...“: Mit welchen Metaphern umschreiben Studierende der Wirtschaftspädagogik die Tätigkeit von Lehrpersonen?	135
<i>Maika Gausch, Jürgen van Buer</i>	
Studienwechsel als Indikator für Scheitern?	147
<i>Anna Gewiese, Eveline Wuttke, Ronny Kästner, Jürgen Seifried, Janosch Türling</i>	
Professionelle Fehlerkompetenz von Lehrkräften – Wissen über Schülerfehler und deren Ursachen	161
<i>Martin Kröll</i>	
Motivstrukturen zur wissenschaftlichen Weiterbildung	173

Teil III: Organisationsentwicklung und Systemaspekte beruflicher Bildung

Esther Berner, Hans-Jakob Ritter

Die Entstehung und Entwicklung des Berufsbildungssystems
in der Schweiz 1880-1930 – Föderalismus als ‚Reformlabor‘
für die Berufsbildung 187

Mathias Götzl

Entwicklung des „beruflichen“ Teilzeitschulwesens im
Grhzm. Sachsen-Weimar-Eisenach unter besonderer
Berücksichtigung der Residenz- und Universitätsstadt
Jena (1821–1925) 199

Karin Wirth, Julia Gillen

Dreifachqualifizierung am Übergang von der Schule in den
Beruf – Strukturen, Prozesse und Effekte des Hamburger -
Schulversuchs EARA 211

Jana Rückmann, Cornelia Wagner

Integratives Qualitätsmanagement an beruflichen Schulen im
Berliner Modellversuch SUE 229

Verzeichnis der Autorinnen und Autoren 241

Welche Rolle spielen berufliche und pädagogische Qualifikationen dafür, Mitarbeitern Ausbildungsaufgaben zu übertragen? Ergebnisse einer Betriebsbefragung

Margit Ebbinghaus

1. Kontext

Wenn vom betrieblichen Ausbildungspersonal die Rede ist, wird damit in der Regel auf eine Personengruppe Bezug genommen, die sich weniger durch ein bestimmtes Tätigkeitsprofil als vielmehr durch ein gemeinsames Ziel auszeichnet: Jugendlichen und jungen Erwachsenen soll der qualifizierte Einstieg in das Beschäftigungssystem ermöglicht werden (u.a. Zedler & Maier 2009).

Das Einlösen dieses Ziels stellt hohe Anforderungen an das betriebliche Ausbildungspersonal. So gilt es, mit wirtschaftlichen, technischen und arbeitsorganisatorischen Entwicklungen Schritt zu halten und den daran orientierten prozess- und kompetenzorientierten Ausbildungskonzepten Rechnung zu tragen (u.a. Schlottau, 2005). Darüber hinaus ist mit erheblichen Streuungen in den Bildungsvoraussetzungen der Auszubildenden umzugehen. Demographisch bedingt werden sie eher zu- denn abnehmen, denn aufgrund des Rückgangs der Schulabsolventen ohne Hochschulreife – der Hauptadressatengruppe des dualen Systems – um jährlich schätzungsweise rund 3 Prozent (Kau et al. 2010) werden Betriebe verstärkt darauf angewiesen sein, auch weniger leistungsfähige Jugendliche auszubilden (u.a. Kremer 2010). Nicht zuletzt ist die zuwanderungsbedingt steigende Vielfalt der Jugendlichen u.a. in Bezug auf den kulturellen Hintergrund (u.a. Konsortium Bildungsberichterstattung 2006) zu berücksichtigen.

Die skizzierten Entwicklungen haben dazu beigetragen, in berufsbildungspolitischen und -wissenschaftlichen Diskursen verstärkt Fragen der Professionalisierung des betrieblichen Ausbildungspersonals zu thematisieren (u.a. Bahl & Dietrich 2008). Eine Schwierigkeit dieser Diskussion besteht allerdings darin, dass bislang nur wenig darüber bekannt ist, nach welchen „Logiken“ Betriebe ihren Mitarbeitern Ausbildungsaufgaben übertragen, d.h. inwieweit und unter welchen Bedingungen bestimmte Qualifikationsanforderungen an ausbildende Mitarbeiter gestellt werden. An dieser Frage setzt der vorliegende Beitrag an.

2. Betriebliches Ausbildungspersonal – Begrifflichkeiten, Befunde und Forschungsfrage

Unter dem Begriff „betriebliches Ausbildungspersonal“, werden in der Regel zwei hinsichtlich Art und Umfang sehr unterschiedlich an der betrieblichen Ausbildung beteiligte Personengruppen zusammengefasst: Zum einen *haupt- und nebenamtlichen Ausbilder und Ausbilderinnen*, die vom Betrieb ausdrücklich für die Wahrnehmung von Ausbildungsaufgaben bestellt und gegenüber der zuständigen Stelle als die für die Ausbildung im Betrieb verantwortlichen Personen benannt sind. Zum anderen *ausbildenden Fachkräfte*, die die verantwortlichen Ausbilder und Ausbilderinnen unterstützen, indem sie Ausbildungsaufgaben zeitweilig und neben ihrer eigentlichen Tätigkeit wahrnehmen.

Für die beiden Personengruppen gelten unterschiedliche gesetzlich normierte Anforderungen. Haupt- und nebenamtliche Ausbilder und Ausbilderinnen müssen persönlich geeignet und beruflich sowie berufs- und arbeitspädagogisch qualifiziert sein (§ 28 Abs. 1 BBiG i.V.m. § 30 Abs. 1 BBiG). Die *berufliche Qualifikation* bezieht sich auf die für die Vermittlung der Ausbildungsinhalte des jeweiligen Ausbildungsberufs erforderlichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten. Die *berufs- und arbeitspädagogische Qualifikation* fokussiert primär auf die Befähigungen, Lernprozesse zu gestalten und zu begleiten, die in der Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO) festgelegt sind (vgl. u.a. Ulmer & Gutschow 2009). Beide Eignungen sind gegenüber der mit ihrer Überwachung beauftragten zuständigen Stelle nachzuweisen, was in der Regel über einen einschlägigen Berufsabschluss sowie eine Prüfung nach AEVO (oder einen hiermit gleichgestellten Nachweis) erfolgt. Im Jahr 2006¹ waren bei den zuständigen Stellen rund 760.000 haupt- und nebenamtliche Ausbilder und Ausbilderinnen registriert (Statistisches Bundesamt 2007; Deutscher Handwerkskammertag 2007). Für diese Personen kann folglich davon ausgegangen werden, dass sie nicht nur beruflich kompetent sind, sondern zumindest auch in dem Maße, das die AEVO beschreibt, berufs- und arbeitspädagogisch auf ihre Ausbildungsaufgabe vorbereitet wurden (vgl. Bahl 2011).

Von den ausbildenden Fachkräften verlangt das Gesetz nur die persönliche Eignung sowie die berufliche, nicht jedoch eine berufs- und arbeitspädagogische Qualifikation (§28 Abs. 3 BBiG). Allerdings wird ihre Eignung nicht von den zuständigen Stellen überwacht, sondern von den Betrieben selbst festgestellt. Hierbei können sich die Betriebe allein an den gesetzlichen Mindeststandards orientieren, es steht ihnen aber auch frei, darüber hinaus

1 Aufgrund von Umstellungen in der Statistik wurden für die Folgejahre keine Daten zu Ausbildern/-innen veröffentlicht. Die für 2009 veröffentlichten Daten differenzieren nicht nach beruflicher und pädagogischer Qualifizierung (vgl. Statistisches Bundesamt 2010).

auch Anforderungen an das pädagogische Vermögen der Mitarbeiter zu stellen. Da eine statistische Erfassung ausbildender Fachkräfte allerdings nicht erfolgt und aktuelle Studien fehlen², ist weitgehend unbekannt, auf welcher qualifikatorischen Basis ausbildende Fachkräfte – die schätzungsweise 80% des betrieblichen Ausbildungspersonals ausmachen (vgl. Bausch 1997) – Ausbildungsaufgaben wahrnehmen.

Aus verschiedenen Forschungsarbeiten geht nun hervor, dass berufliche Voraussetzungen nach wie vor unverzichtbar für die Ausbildung sind, allein aber nicht mehr reichen. Brater & Wagner (2008) identifizierten über eine qualitative Studie vor allem Kompetenzbedarf in den Bereichen Ausbildungsmethodik, Begleitung und Beurteilung von Auszubildenden. Ebenso indiziert die quantitative Untersuchung von Ulmer & Jablonka (2007) steigende Anforderungen an die Qualifikationen des betrieblichen Ausbildungspersonals, besonders in der prozessorientierten Ausbildungsgestaltung, der Fähigkeit zur Konfliktbewältigung und zur Lernmotivation sowie im Bereich der interkulturellen Kompetenz. Auch die Auszubildenden selbst fordern qualifiziertes Ausbildungspersonal ein. Sie legen sogar mehr Wert auf die pädagogische Kompetenz der Auszubildenden als auf deren berufliche Kompetenz (Beicht et al. 2009; Ebbinghaus, Krewerth & Loter 2010).

Inwieweit jedoch in der konkreten betrieblichen Ausbildungspraxis die berufliche und die pädagogische Qualifikation von Mitarbeitern dabei ins Gewicht fallen, ihnen Ausbildungsaufgaben zu übertragen, und welche Kontextfaktoren hierauf Einfluss nehmen, ist bislang nicht näher untersucht worden. Damit aber fehlen wesentliche Grundlagen, um im Zusammenhang mit der Diskussion um die Professionalisierung des betrieblichen Ausbildungspersonals bestehende Bedarfe und konkrete Ansatzpunkte für entsprechende Maßnahmen bestimmen zu können. Ziel des vorliegenden Beitrages ist es, hierzu erste Erkenntnisse zur Verfügung zu stellen, die sich auf die Relevanz der durch das BBiG in Verbindung mit der AEVO beschriebenen beruflichen sowie berufs- und arbeitspädagogischen Basisqualifikationen (nachfolgend vereinfachend als arbeitspädagogische Qualifikationen bezeichnet) beziehen.

3. Methodische Anmerkungen

Zur Untersuchung der Fragestellung wird auf Daten aus einer vom Bundesinstitut für Berufsbildung durchgeführten repräsentativen Befragung von 1.068 ausbildenden Betrieben (Netto-Stichprobe) zur Gestaltung und Durchführung der Ausbildung (vgl. Ebbinghaus 2009) zurückgegriffen.

2 Ein Überblick über ältere Studien findet sich bei Bahl (2011).

Von den erhobenen Daten fließen Angaben zur Wichtigkeit von fünf personellen Voraussetzungen für die Übertragung von Ausbildungsaufgaben an Mitarbeiter in die Auswertungen ein, die auf einer sechsstufigen Beurteilungsskala (1 = völlig unwichtig; 6 = sehr wichtig) erfasst wurden. Die Items lassen sich faktorenanalytisch (KMO: .64; Chi-Quadrat: 698,57 $p < .000$; erklärter Varianzanteil: 63,97%) zu den beiden Faktoren „Arbeitspädagogische Qualifikation“ im Sinne der AEVO (3 Items, z.B. *Erfolgreich abgelegte AEVO-Prüfung*) und „Berufliche Qualifikation“ im Sinne der für die Vermittlung der Ausbildungsinhalte einschlägigen beruflichen Fähigkeiten, Fertigkeiten und Kenntnisse (2 Items, z.B. *Mehrfährige Berufserfahrung*) zusammenfassen. Aufgrund von Einschränkungen in der Verteilungscharakteristik wurden die Faktoren für die weiteren Analysen jeweils am Median des regressionsanalytisch geschätzten Faktorwertes gesplittet (vgl. Baltes-Götz 2008).³

Zusätzlich werden solche betrieblichen Struktur- und Strategiemerkmale einbezogen, deren Einfluss auf die betriebliche Ausbildungsqualität wiederholt nachgewiesen werden konnte (vgl. aus jüngerer Zeit u.a. Ebbinghaus & Ulmer 2009; Ebbinghaus, Krewerth & Loter 2010). Im Einzelnen handelt es sich um die Betriebsgrößenklasse, den Wirtschaftssektor, die Region, den erwarteten Fachkräftebedarf, den Anteil der Auszubildenden an allen im Betrieb Beschäftigten einbezogen sowie um das Investitionsmotiv, d.h. die Betrachtung von Ausbildung als Investition in die Qualifikation künftiger Mitarbeiter (vgl. Dionisius et al. 2009), und das Produktionsmotiv, d.h. das Interesse an den Produktiverträgen der Auszubildenden während der Ausbildungszeit (ebd.). Die zur Erfassung der beiden Motive eingesetzten Skalen, die jeweils mit einem mit sechsstufigen Antwortformat (1 = gar nicht; 6 = sehr stark) versehen waren, lehnen sich an Dionisius et al. (2009) an.

4. Ergebnisse

Zunächst erfolgt eine separate Betrachtung der Relevanz von beruflicher und arbeitspädagogischer Qualifikation für die Wahrnehmung von Ausbildungsaufgaben. Anschließend werden die beiden Qualifikationen in Relation zueinander in den Blick genommen.

3 Die auf diese Weise gebildeten Kategorien „(eher) unwichtig“ und „(eher) wichtig“ geben damit ausschließlich an, wie die Bedeutung der beruflichen bzw. arbeitspädagogischen Qualifikation ausbildender Mitarbeiter *relativ* zu anderen Betrieben eingestuft wird, und nicht, welche Wichtigkeit den beiden Qualifikationen *absolut* zuerkannt wird.

4.1 Separate Betrachtung der Bedeutung von beruflicher und arbeitspädagogischer Qualifikation

Um einen ersten Überblick zu erhalten, wurde zunächst deskriptiv ausgewertet, welchen Einfluss die berücksichtigten betrieblichen Struktur- und Strategieerkmale darauf haben, dass die berufliche bzw. arbeitspädagogische Qualifikation der Mitarbeiter vergleichsweise weniger oder mehr Bedeutung dafür hat, sie an der Ausbildung Jugendlicher zu beteiligen.⁴ Mit Blick auf die Bedeutung der beruflichen Qualifikation fallen diese Einflüsse eher gering aus. So ist der Anteil der Betriebe aus den neuen Ländern, der vergleichsweise hohen Wert auf die berufliche Qualifikation des Ausbildungspersonals legt, etwas größer als der der Betriebe aus den alten Ländern. Ferner zeigt sich, dass mit zunehmender investitionsorientierter Ausbildungsbeileiligung der Anteil der Betriebe leicht ansteigt, der vergleichsweise viel Wert auf die berufliche Qualifikation seiner ausbildenden Fachkräfte legt. Tendenziell lässt sich dieses Muster auch für die Höhe des erwarteten Fachkräftebedarfs finden.

Die Bedeutung der formal nachgewiesenen arbeitspädagogischen Qualifikation variiert demgegenüber wesentlich stärker zwischen den Betrieben. Mit der Betriebsgröße, der Stärke des Investitionsmotivs sowie – überraschend – auch mit der des Produktionsmotivs, wächst jeweils der Anteil der Betriebe, der in der arbeitspädagogischen Qualifikation ein relativ wichtiges Kriterium für die Auswahl ausbildender Mitarbeiter sieht. Analog zu den Befunden zur beruflichen Qualifikation zeigt sich auch für die arbeitspädagogische Qualifikation, dass ihr mehr Betriebe aus den neuen als aus den alten Ländern relativ hohe Bedeutung beimessen. Die Unterschiede zwischen den Wirtschaftssektoren fallen demgegenüber moderat aus, die Zusammenhänge zum erwarteten Fachkräftebedarf, sowie zum Anteil der Auszubildenden an den Beschäftigten, lassen keine klare Tendenz erkennen.

Zwischen den Einflussgrößen bestehen immer gewisse Wechselbeziehungen, die bei einer rein deskriptiven Betrachtung unberücksichtigt bleiben, was zu Fehlinterpretationen führen kann. Daher wurden zwei binäre logistische Regressionsanalysen⁵ durchgeführt – eine zur Relevanz der beruflichen und eine zur Relevanz der arbeitspädagogischen Qualifikation –, um zu überprüfen, von welchen Merkmalen auch dann Einflüsse ausgehen, wenn Drittvariablen kontrolliert werden.

Die Ergebnisse beider Regressionen lassen die sich bereits deskriptiv abzeichnenden, „Auswahllogiken“ noch klarer hervortreten (vgl. Tabelle 1). Zunächst wird deutlich, dass die Region, in der ein Ausbildungsbetrieb an-

4 Aus Platzgründen muss hier auf eine tabellarische Wiedergabe der Häufigkeitsverteilungen verzichtet werden.

5 Multikollinearität liegt in keinem in diesem Beitrag präsentierten Regressionsmodell vor (Diagnose mit der Determinante der Korrelationsmatrix der unabhängigen Variablen).

sässig ist, keine eigenständige Einflussgröße darstellt. Der durch die deskriptive Analyse indizierte Einfluss der Region entpuppt sich damit nur als ein scheinbarer, der tatsächlich auf eine andere Einflussgröße zurückgeht. Als solche erweisen sich in Bezug auf die Bedeutung der beruflichen Qualifikation als Kriterium, Mitarbeiter mit Ausbildungsaufgaben zu betrauen, vor allem der vom Betrieb erwartete Fachkräftebedarf und die Stärke des Investitionsmotivs. Beide Größen üben auch Einfluss darauf aus, inwieweit die arbeitspädagogische Qualifikation von Mitarbeitern in das Entscheidungskalkül einbezogen wird.

Tabelle 1: Einfluss ausgewählter Betriebsmerkmale auf die Bedeutung der beruflichen und die der pädagogischen Qualifikation für die Übertragung von Ausbildungsaufgaben an Mitarbeiter

	Berufliche Qualifikation		Arbeitspädagogische Qualifikation	
	(eher) wichtig Odds Ratio	Standardfehler	(eher) wichtig Odds Ratio	Standardfehler
Referenz: Betriebe mit 1-9 Beschäftigten				
10-49 Beschäftigte	1,190	0,162	6,584**	0,203
50-499 Beschäftigte	1,158	0,227	8,005**	0,267
500+ Beschäftigte	1,344	0,655	8,992**	0,776
Referenz: sekundärer Wirtschaftssektor				
tertiärer Sektor	1,369*	0,151	0,278**	0,175
öffentlicher Sektor	1,280	0,217	0,574*	0,250
Referenz: neue Länder				
alte Länder	0,729	0,171	0,865	0,188
Referenz: kein/kaum Fachkräftebedarf				
moderater Bedarf	1,838*	0,240	0,318**	0,271
hoher Bedarf	2,208**	0,250	0,472**	0,275
Referenz: unterdurchschnittlicher Azubi-Anteil⁶				
durchschnittlich	0,943	0,151	0,581**	0,170
überdurchschnittlich	0,480**	0,194	0,962	0,215
Investitionsmotiv	1,211**	0,060	1,171*	0,067
Produktionsmotiv	0,942	0,089	1,709**	0,102
N	1.052		1.052	
Nagelkerkes R ²	0,053		0,308	
Signifikanzniveaus	** < .01; * < .05		** < .01; * < .05	

Erläuterung: Auf Seiten der abhängigen Variablen bilden Betriebe, die die berufliche Qualifikation resp. die pädagogische Qualifikation als (eher) unwichtiges Kriterium für die Überantwortung von Ausbildungsaufgaben an Mitarbeiter ansehen, die Referenzkategorie. Auf Seiten der unabhängigen Variablen gingen die Strukturmerkmale als kategorial skalierte und die Strategiemerkmale als metrisch skalierte Variablen in die Analyse ein.

6 Die Klassifikation basiert auf der in der Stichprobe gefundenen Verteilung.

Interessant ist hier allerdings weniger, *dass* beide Größen die Entscheidungslogiken beeinflussen, sondern *wie* sie darauf Einfluss nehmen. Denn während ein steigender Bedarf an Fachkräften dazu führt, dass Betriebe verstärkt auf die berufliche Qualifikation der auszubildenden Fachkräfte achten, zeigt sich der gegenteilige Effekt in Bezug auf die arbeitspädagogische Qualifikation: Sie verliert bei höherem Fachkräftebedarf als Auswahlkriterium der an der Ausbildung mitwirkenden Mitarbeiter, an Bedeutung. Relativiert wird Letzteres und unterstrichen Ersteres, je mehr die Ausbildungsbeteiligung vor dem Hintergrund erfolgt, den erwarteten Fachkräftebedarf zu sichern.

4.2 Betrachtung der Relation von beruflicher und arbeitspädagogischer Qualifikation

Interessanter als die Frage, wie die berufliche bzw. die arbeitspädagogische Qualifikation von Mitarbeitern je für sich in die Entscheidung eingehen, ihnen Ausbildungsaufgaben zu übertragen, ist letztendlich, inwieweit die beiden Qualifikationen bei dieser Entscheidung gleichwertig oder unterschiedlich ins Gewicht fallen und welche Systematiken sich dabei in Abhängigkeit von betrieblichen Rahmenbedingungen erkennen lassen. Um dieser Frage nachzugehen, wurde zunächst eine kombinierte Auszählung der beiden Variablen „Bedeutung der beruflichen Qualifikation“ und „Bedeutung der arbeitspädagogischen Qualifikation“ vorgenommen. Auf diese Weise lassen sich Betriebe einem von vier Auswahlmustern zuordnen:

Auswahlmuster I:

Berufliche wie arbeitspädagogische Qualifikation der Mitarbeiter sind vergleichsweise unwichtig dafür, ihnen Ausbildungsaufgaben zu übertragen.

Auswahlmuster II:

Die berufliche Qualifikation ist vergleichsweise wichtig, die arbeitspädagogische hingegen relativ unwichtig für die Auswahl auszubildender Fachkräfte.

Auswahlmuster III:

Die arbeitspädagogische Qualifikation ist vergleichsweise wichtig, die berufliche hingegen relativ unwichtig für die Auswahl auszubildender Fachkräfte.

Auswahlmuster IV:

Berufliche wie arbeitspädagogische Qualifikation der Mitarbeiter sind relativ wichtig dafür, ihnen Ausbildungsaufgaben zu übertragen.

Anschließend wurde eine multinomiale logistische Regression durchgeführt, mit den vier Auswahlmustern als abhängige Variable und den bereits oben eingeführten betrieblichen Struktur- und Strategiemerkmale als unabhängigen Variablen, wobei die Referenzkategorien beibehalten wurden.

Table 2: Angelegte Kriterien für die Übertragung von Ausbildungsaufgaben an Mitarbeiter in Abhängigkeit von Struktur- und Strategiemerkmale

	Übertragung von Ausbildungsaufgaben orientiert sich an (...) Qualifikationen statt an (...) Qualifikationen					
	beruflich en statt keinen	pädagogisch en statt keinen	beiden statt keinen	pädagogisch en statt beruflichen	beiden statt beruflich en	beiden statt pädagogisch en
Referenz: Betriebe mit 1-9 Beschäftigte						
10-49 Beschäftigte	0,937	5,974***	7,256* **	6,373***	7,741** *	1,215
50-499 Beschäftigte	1,043	7,773***	9,177* **	7,451***	8,796** *	1,181
500+ Beschäftigte	0,782	6,064*	10,533 **	7,756*	13,473* *	1,737
Referenz: sekundärer Wirtschaftssekt or						
tertiärer Sektor	1,884** *	0,324***	0,434* **	0,172***	0,231** *	1,340
öffentlicher Sektor	1,620	0,740	0,702	0,457**	0,433**	0,949
Referenz: neue Länder						
alte Länder	0,690	0,793	0,666	1,150	0,966	0,840
Referenz: kein erwarteter Fachkräftebeda rf						
moderater Bedarf	1,233	0,208***	0,655	0,169***	0,531	3,146***
hoher Bedarf	2,049*	0,442**	1,123	0,216***	0,548	2,541***
Referenz: unterdurch. Azubi-Anteil						
durchschnittlich	2,016** *	1,187	0,598* *	0,589**	0,297** *	0,504***
überdurchschnittlich	0,990	1,823**	0,500* *	1,841**	0,505**	0,274***
Investitionsmotiv	1,126	1,121	1,366* **	0,995	1,213**	1,218**
Produktionsmotiv	0,916	1,701***	1,599* **	1,857***	1,746** *	0,940
N	1,029					
Nagelkerkes R ²	0,307					
Signifikanzniveau	* p < .10; ** p < .05; *** p < .01					

Anmerkung:

Die weiter oben bereits eingeführten Referenzkategorien auf Seiten der unabhängigen Variablen wurden beibehalten.

Die Standardfehler sind aus platzgründen nicht angegeben. Sie bewegen sich zwischen .09 und 1.27.

Im Ergebnis zeigt sich eine weitere Präzisierung der von Ausbildungsbetrieben bei der Übertragung von Ausbildungsaufgaben an Mitarbeiter angewandten „Entscheidungslogiken“, von denen einige besonders hervorstechen.

So zeigt sich eindrücklich, dass im sekundären und tertiären Sektor Ausbildungsaufgaben nach völlig anderen Strategien an Mitarbeiter übertragen werden. Während sich Betriebe des sekundären Sektors klar an der Eignung der in Frage kommenden Personen orientieren, wobei der arbeitspädagogischen Qualifikation grundsätzlich relativ hohes Gewicht beigemessen wird, wird im tertiären Sektor mit den Qualifikationsanforderungen an das auszubildende Personal „salopper“ verfahren und im Zweifelsfall die Priorität auf die berufliche Qualifikation gelegt.

Ein niedriger Lehrlingsanteil erhöht die Wahrscheinlichkeit, dass Betriebe bei den sie auszubildenden Fachkräften sowohl relativ hohen Wert auf deren berufliche als auch relativ hohen Wert auf deren arbeitspädagogische Eignung legen (statt sich an einer der drei anderen Konstellationen von Eignungsvoraussetzungen zu orientieren). Das ist insbesondere dann der Fall, wenn zugleich ein höherer Fachkräftebedarf durch die eigene Ausbildung gesichert werden soll, wobei eine stärker investitionsorientierte Interessenlage an der Ausbildung generell eher damit einhergeht, beruflich kompetente und arbeitspädagogisch geschulte Mitarbeiter in die Ausbildung einzubinden.

Vergleichbares trifft auch in Bezug auf eine produktionsorientierte Ausbildungsbeteiligung zu. Hier zeichnet sich folgende Systematik ab: Besteht ein ausgeprägtes Interesse an den Produktiverträgen der Auszubildenden, so begünstigt dies eine unter vergleichsweise hoher Berücksichtigung arbeitspädagogischer Gesichtspunkte getroffene Auswahl auszubildender Fachkräfte, wobei die arbeitspädagogische Qualifikation entweder vorrangig oder in Verbindung mit der beruflichen Qualifikation in das Kalkül eingeht.

5. Fazit und Ausblick

Dem betrieblichen Ausbildungspersonal kommt eine Schlüsselfunktion dafür zu, jungen Menschen durch berufliche Qualifikation und Sozialisation den Einstieg in das Beschäftigungssystem zu ermöglichen und den betrieblichen Bedarf an Nachwuchsfachkräften zu sichern. Um dieser Aufgabe auf hohem Niveau gerecht werden zu können, müssen die an der betrieblichen Ausbildung Beteiligten zweifelsohne den Beruf beherrschen. Über die berufsqualifikatorischen Anforderungen hinaus machen sich ausdifferenzierende schulische und kulturelle Hintergründe der Auszubildenden sowie ein auf Lernen – statt (Be)Lehren – gerichtetes Verständnis betrieblicher Bildungsarbeit aber auch zunehmend pädagogische Ansprüche an das betriebliche Ausbildungspersonal geltend (u.a. Bahl & Dietrich 2008).

Betrachtet man vor diesem Hintergrund die in der vorliegenden Studie zu Tage getretenen Befunde zu den in der betrieblichen Ausbildungspraxis formulierten beruflichen und arbeitspädagogischen Qualifikationsanforderungen an das betriebliche Ausbildungspersonal, so indizieren diese, dass die Doppelrolle des betrieblichen Ausbildungspersonals – Unterweiser auf der einen, Mentor auf der anderen Seite – der in Ausbildungsbetrieben anzutreffenden Realität nur bedingt entspricht. Dass dies zunächst einmal den Kontextbedingungen des betrieblichen Ausbildungshandelns und hier speziell der Betriebsgröße geschuldet ist, ist nicht weiter überraschend: Kleinere Betriebe verfügen in den meisten Fällen nicht über die personellen Ressourcen, die größere Wahlmöglichkeiten in Bezug auf die qualifikatorischen Voraussetzungen der Auszubildenden zuließe. Für größere Betriebe stellt sich die Situation hingegen ganz anders dar. Aufschlussreicher ist, wie sich die Zielen und Zwecken des betrieblichen Ausbildungshandelns im Umgang mit der Frage nach der Professionalität des betrieblichen Ausbildungspersonals niederschlagen. Hier wird insgesamt deutlich, dass der Frage nur dann wirklich Aufmerksamkeit gewidmet wird, wenn die Notwendigkeit dafür besteht und / oder und professionelleres Ausbildungspersonal den Interessen des Betriebes dient. Zur Illustration sei hier das konkrete Beispiel der Betriebe des sekundären Wirtschaftssektors aufgegriffen. Für diese Betriebe konnte gezeigt werden, dass sie in besonderem Maße versuchen, die von Auszubildenden auszufüllende Doppelrolle bei der Auswahl auszubildender Fachkräfte zu berücksichtigen. Der sekundäre Wirtschaftssektor konstituiert sich dabei zu einem guten Teil aus Handwerksbetrieben, die bereits heute vielfach Schwierigkeiten bei der Besetzung ihrer Lehrstellen haben (vgl. u.a. Gericke, Krupp & Trotsch 2009). Geht man vor diesem Hintergrund nun von der Annahme aus, dass die von Brater & Wagner (2008) als zukünftige Herausforderung identifizierte Situation, verstärkt auch leistungsschwächere Jugendliche ausbilden zu müssen, um einem potentiellen Fachkräftemangel zu begegnen, für einen Teil dieser Betriebe bereits Realität geworden ist, so lässt dies den Schluss zu, dass mit der Auswahl auszubildender Fachkräfte, die zumindest in grundlegender Weise auf pädagogisches Ausbildungshandeln vorbereitet wurden, dem größeren Bedarf diese Jugendlichen nach individualisierter Ausbildung entsprochen werden soll. Indirekt würden dies zugleich Forschungsbefunde stützen, wonach Betriebe Veränderungen in Bezug auf die Ausbildung in der Regel erst anlassbezogen, also als Reaktion auf bereits eingetretene Probleme, vornehmen (vgl. u.a. Scheib, Windelband & Spöttl 2009; Trotsch 2008).

Was ist nun das Fazit der vorgenommenen Analysen? Der Diskurs zur Qualifizierung und Professionalisierung des betrieblichen Ausbildungspersonals rekuriert primär auf eine pädagogische Kompetenzentwicklung, die deutlich über die als Einstiegs- oder Basisqualifikationen pädagogischen Ausbildungshandelns anzusehenden Fähigkeiten, Fertigkeiten und Kenntnissen hinausgehen, die in Lehrgängen zur Vorbereitung auf die Auszubildereig-

nungsprüfung vermittelt resp. erworben werden. Doch selbst für diese grundlegende Vorbereitung ausbildender Fachkräfte auf ihren arbeitspädagogischen Ausbildungsauftrag, sehen Betriebe keinen generellen Bedarf, sondern scheinbar nur dann, wenn es die Klientel der Auszubildenden bzw. die Sicherung des eigenen Nachwuchsbedarfes explizit erfordert. Damit erscheint die vorrangige Orientierung des betrieblichen Ausbildungshandelns an ökonomischen Zielen und Zwecken, als ein wesentliches Hindernis (Bahl 2011), zugleich aber auch als ein vielversprechender Ansatzpunkt, die Professionalität des betrieblichen Ausbildungspersonals weiter voran zu bringen. Leider fehlen aber bislang Studien, die professionell handelndes Ausbildungspersonal und unternehmerische Zielerreichung in einen Wirkungszusammenhang stellen.

Literatur

- Bahl, A.: Ausbildendes Personal in der betrieblichen Bildung: Empirische Befunde und strukturelle Fragen zur Kompetenzentwicklung. In: Ulmer, P.; Weiß, R.; Zöller, A. (Hrsg.): Herausforderungen ab das Bildungspersonal in der beruflichen Aus- und Weiterbildung. Bielefeld 2011 (im Druck)
- Bahl, A.; Dietrich, A.: Die vielzitierte ‚neue Rolle‘ des Ausbildungspersonals – Diskussionslinien, Befunde und Desiderate. bwp@ Spezial 4. http://www.bwpat.de/ht2008/ws25/bahl_dietrich_ws25-ht2008_spezial4.shtml (Stand: 20.09.2010)
- Baltes-Götz, B.: Interaktionseffekte in Strukturgleichungsmodellen. Universitäts-Rechenzentrum Trier 2008. <http://www.uni-trier.de/fileadmin/urt/ doku/intersem/intersem.pdf> (Stand: 13.09.2010)
- Bausch, T.: Die Ausbilder im dualen System der Berufsbildung. Eine Strukturanalyse des betrieblichen Ausbildungspersonals. Bielefeld 1997
- Beicht, U.; Krewerth, A.; Eberhard, V.; Granato, M.: Viel Licht – aber auch Schatten. Qualität dualer Berufsausbildung in Deutschland aus Sicht der Auszubildenden. BIBB-Report 09/2009
- Brater, M.; Wagner, J.: Qualifikationsbedarf des betrieblichen Bildungspersonals. Ergebnisse einer explorativen Studie. Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 37 (2008) 6, S. 5-9
- Deutscher Handwerkskammertag: Entwicklung der Ausbildungsbetriebe 2005/2006 nach regionaler Gliederung. Im Internet verfügbare Grafik, DHKT 2006. http://www.zdh.de/fileadmin/user_upload/themen/Bildung/Berufsbildungsstatistik/Lehrlingsbestand/2006/A-betr056_-r__Grafik_.pdf (Stand: 13.09.2010)
- Dionisius, R.; Mühlemann, S.; Pfeifer, H.; Schönfeld, G.; Walden, G.; Wenzelmann, F.; Wolter, S.: Ausbildung aus Produktions- oder Investitionsinteresse? Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik, 105 (2009) 2, S. 267-281

- Ebbinghaus, M.: Ideal und Realität Betrieblicher Ausbildungsqualität. Sichtweisen ausbildender Betriebe. Wissenschaftliche Diskussionspapiere des Bundesinstituts für Berufsbildung, Heft 109. Bonn 2009
- Ebbinghaus, M.; Krewerth, A.; Loter, K.: Ein Gegenstand – zwei Perspektiven: Wie Auszubildende und Betriebe die Ausbildungsqualität einschätzen. *Wirtschaft und Berufserziehung*, 62 (2010) 4, S. 24-29
- Ebbinghaus, M.; Ulmer, P.: Gründe betrieblicher Ausbildungsbeteiligung und ihr Einfluss auf die Ausbildungsqualität. *Wirtschaft und Berufserziehung*, 61 (2009) 1, S. 20-28
- Gericke, N.; Krupp, T.; Troltsch, K.: Unbesetzte Ausbildungsplätze – warum Betriebe erfolglos bleiben. BIBB-Report, Heft 10, 2009
- Kau, W.; Lösch, M.; Ulrich, J.G.; Walden, G.: Entwicklung der Zahl der Schulabgänger/-innen und Schulabsolventen aus allgemeinbildenden Schulen von 1900 bis 2020 (Tabelle A2-2 Internet). Ergänzende Tabellen zum Datenreport 2010. http://datenreport.bibb.de/media2010/a12voe_datenreport_bbb_2010_tabellen.pdf (Stand: 13.09.2010)
- Konsortium Bildungsberichterstattung (Hrsg.): *Bildung in Deutschland. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Bildung und Migration*. Bielefeld 2006
- Kremer, M.: Qualität der Ausbildung und die Kompetenzen des Bildungspersonals – zwei Seiten einer Medaille. Eröffnungsvortrag zum AG BFN-Forum „Herausforderungen an das Bildungspersonal in der beruflichen Aus- und Weiterbildung: Forschungsbefunde und Qualifizierungskonzepte.“ Unveröffentlichtes Manuskript vom 27.04.2010
- Scheib, T.; Windelband, L.; Spöttl, G.: *Entwicklung einer Konzeption für eine Modellinitiative zur Qualitätsentwicklung und -sicherung in der betrieblichen*. Berlin/Bonn 2009
- Schlottau, W.: *Ausbildungspersonal – von der Eignung zur Professionalisierung*. *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis*, 34 (2005) 6, S. 32-35
- Statistisches Bundesamt: *Fachserie 11 Reihe 3: Bildung und Kultur. Berufliche Bildung. Berichtszeitraum 2006*. Wiesbaden 2007
- Statistisches Bundesamt: *Fachserie 11 Reihe 3: Bildung und Kultur. Berufliche Bildung. Berichtszeitraum 2009*. Wiesbaden 2010
- Troltsch, K.: *Ausbildungsbereitschaft von Betrieben – am künftigen oder bisherigen Fachkräftebedarf orientiert?* In: *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis* 37 (2008) 3, S. 14-18
- Ulmer, P.; Gutschow, K.: *Die Ausbilder-Eignungsverordnung 2009: Was ist neu?* *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis* 38 (2009) 3, S. 48-51
- Ulmer, P.; Jablonka, P.: *Mehr Ausbildungsbetriebe – mehr Ausbildungsplätze – weniger Qualität? Die Aussetzung der Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO) und ihre Folgen*. BIBB-Report 03/2007
- Zedler, R.; Maier, M.: *Neue Akzente in der Ausbilderqualifizierung*. In: Schwuchow, K.; Gutmann, J. (Hrsg.): *Jahrbuch Personalentwicklung 2010: Ausbildung, Weiterbildung, Management Development*. Köln: 2009