

Rollen und Herausforderungen der betrieblichen Ausbilderinnen und Ausbilder in Österreich

HELMUT DORNMAYR, BIRGIT LENGAUER, MARLIS RIEPL (IBW)

Abstract

Die betrieblichen Ausbilderinnen und Ausbilder sind für rund 80 % der Ausbildungszeit der Lehrlinge verantwortlich. Obwohl ihnen daher eine Schlüsselrolle in der Lehrlingsausbildung zukommt, stellen sie eine bislang auch von der Berufsbildungsforschung wenig beachtete Gruppe dar. Aufschlussreiche Erkenntnisse ermöglicht eine vom ibw im Jahr 2019 durchgeführte repräsentative Befragung von über 1.000 betrieblichen Ausbilderinnen und Ausbildern in Österreich: Generell erleben sich die Ausbilderinnen und Ausbilder in sehr unterschiedlichen und vielfältigen Rollen gleichzeitig: als Fachexpertin und -experte, als Vorbild, als Organisatorin und Organisator, als Beraterin und Berater, als Vorgesetzte und Vorgesetzter, als Vertraute und Vertrauter, als Kollegin und Kollege etc. Ihre zum Befragungszeitpunkt mit Abstand größte Herausforderung sehen sie in der Rekrutierung von Lehrlingen, d. h. einem quantitativen und qualitativen Mangel an Bewerbungen, dementsprechend wünscht sich ein Großteil der befragten Ausbilderinnen und Ausbilder vor allem eine Verbesserung des Images der Lehre und der Ausbildung in der Pflichtschule.

1 Betriebliche Ausbilderinnen und Ausbilder – eine unbekannte Gruppe in der Forschung

Die Qualität von beruflichem Lernen im Allgemeinen und der Lehrlingsausbildung im Speziellen ist auch in Österreich in den letzten Jahren zunehmend in den Fokus bildungspolitischer Diskussionen und Maßnahmen gerückt. Auffallend ist, dass dabei den handelnden Personen, vor allem den Ausbilderinnen und Ausbildern in den Betrieben, welche die Verantwortung für rund 80 % der Ausbildungszeit der Lehrlinge tragen, bisher nur relativ wenig Aufmerksamkeit zuteil wurde, obgleich weitgehend unbestritten ist, dass das Bildungspersonal ein Schlüsselindikator für die Qualität von Ausbildung ist.

Insbesondere betriebliche Ausbilderinnen und Ausbilder zählen auch in der Bildungsforschung – etwa im Vergleich zur Erforschung von schulischem Lehrpersonal – zu einer wenig beforschten Gruppe; die meisten wissenschaftlichen Erkenntnisse über betriebliche Ausbilderinnen und Ausbilder beruhen auf schon einige Zeit zu-

rückliegenden Studien (vgl. Bahl 2012, S. 38; Seifried/Baumgartner 2012, S. 219). „Obwohl Unternehmen im dualen Berufsbildungssystem [...] eine entscheidende Rolle spielen, sind sie eher selten Gegenstand von Forschung. Das trifft besonders auf jene Personen zu, die dieses Ausbildungsmodell wesentlich prägen: die betrieblichen Berufsbildner/-innen“ (Lamara/Duc/Baumeler 2018, S. 8). In den vergangenen Jahren sind vereinzelt qualitative (Fall-)Studien zum Thema durchgeführt worden (EHB 2014–2017; Merkel 2017).

Dabei sind die betrieblichen Ausbilderinnen und Ausbilder mit wachsenden Herausforderungen konfrontiert: Auf der einen Seite stehen viele Berufe mit steigenden fachlichen und/oder pädagogischen Anforderungen, vielleicht einige auch mit stagnierenden, aber de facto keine mit sinkenden Anforderungen (vgl. auch Protsch 2013), auf der anderen Seite stehen vermehrt heterogene¹ sowie lernbenachteiligte Gruppen von Jugendlichen (vgl. Ulmer/Weiß/Zöllner 2012, S. 11).

Ein wesentlicher Grund für das Fehlen repräsentativer Studien über die betrieblichen Ausbilderinnen und Ausbilder dürfte darin liegen, dass diese Gruppe sehr wenig erfasst und daher sehr schwierig zu erreichen ist, wie sich auch anhand des erforderlichen aufwendigen Erhebungsdesigns der hier beschriebenen ibw-Studie (Onlinebefragung) über betriebliche Ausbilderinnen und Ausbilder in Österreich (vgl. Dornmayr/Lengauer/Rechberger 2019) zeigen lässt: Für eine Zufallsstichprobe von über 4.000 Ausbilderinnen und Ausbildern mussten die E-Mail-Adressen einzeln recherchiert werden. Als „Belohnung“ für diesen ungewöhnlichen Erhebungsaufwand winkte eine für Onlinebefragungen außerordentlich hohe Rücklaufquote von über 26 %² (bzw. von konkret n = 1.072 verwertbaren Fragebögen).

Der Inhalt der Befragung umfasste folgende zentrale Themenbereiche: Rollen und Aufgaben der Ausbilderinnen und Ausbilder, Ausbildungsmethoden, Stellenwert der Lehrlingsausbildung im Betrieb, Erfolgs- und Qualitätskriterien der Ausbildung, aktuelle Herausforderungen der Lehrlingsausbildung, Unterstützungs- und Reformbedarfe.

2 Betriebliche Ausbilderinnen und Ausbilder – viele Rollen und Aufgaben

Die traditionelle Ausbilderrolle des Wissensvermittlers bzw. der Wissensvermittlerin wird in der Praxis unter dem Selbstverständnis der betrieblichen Ausbilderinnen und Ausbilder um die Rollen Organisatorin bzw. Organisator, Moderatorin bzw. Moderator, Beraterin bzw. Berater und Coachin bzw. Coach von Bildungs- und Lernprozessen

1 Die Autoren verweisen auf eine gestiegene Heterogenität in der Vorbildung, der Lernfähigkeit und der soziokulturellen Herkunft der Jugendlichen.

2 „Da die Aufmerksamkeitsspanne durch die Überflutung an Informationen und eine Umfrage-Müdigkeit durch Übersättigung abnimmt, sind die durchschnittlichen Umfrageergebnisse grundsätzlich stark gesunken. Eine Faustregel besagt, eine Responsequote von etwa 2,5 bis 10 % ist schon ein gutes Ergebnis.“ (QuestionPro 2022)

ergänzt, lautete eine These der Berufsbildungsforschung (vgl. Ulmer/Weiß/Zöllner 2012, S. 13).

Die Ergebnisse der ibw-AusbilderInnenbefragung aus dem Jahr 2019 können diese These weitgehend bestätigen und ergänzen: Neben den klassischen Rollen als Fachexpertinnen und -experten (95 % „trifft stark oder eher zu“-Antworten) und Vorgesetzte (87,2 %) nehmen sich die befragten beruflichen Ausbilderinnen und Ausbilder vor allem auch als Vorbilder (95,4%), Organisatorinnen und Organisatoren (88,5%), Beraterinnen und Berater (88,5 %) und Vertraute (82,4%) wahr.³ Fast 60 % sehen sich zudem auch als Erzieherinnen und Erzieher bzw. Sozialbetreuerinnen und -betreuer.

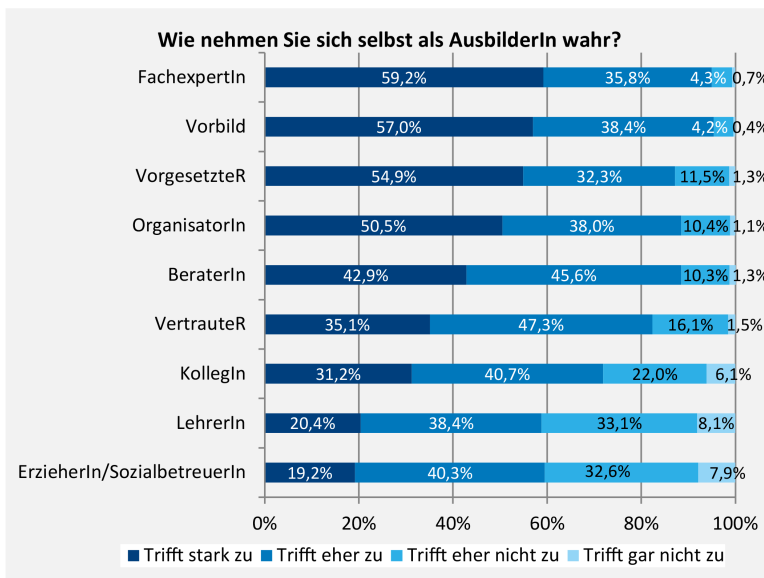


Abbildung 1: Wahrgenommene Rollen als betriebliche Ausbilderinnen und Ausbilder (ibw-AusbilderInnenbefragung 2019; n = 1.072 Ausbilderinnen und Ausbilder⁴)

3 Herausforderungen in der Ausbildung

Die Ergebnisse der 2019 durchgeführten Onlinebefragung zeigen, dass die Ausbilderinnen und Ausbilder zum Befragungszeitpunkt die größten Herausforderungen für die Ausbildung (vgl. Abbildung 2) in einem Mangel an Eingangsqualifikationen und -voraussetzungen bzw. auch an Ausbildungsreife sowie in einem quantitativen Mangel an Lehrlingen sehen, für welchen nicht zuletzt auch demografische Gründe ver-

3 Prozentangaben für Antwortkategorien „Trifft stark zu“ und „Trifft eher stark zu“.

4 Um Reihenstellungseffekte zu vermeiden, kam im Onlinefragebogen bei dieser Itematterie eine automatische Itemrotation zur Anwendung.



Abbildung 2: Aktuelle Herausforderungen in der betrieblichen Lehrlingsausbildung (ibw-AusbilderInnenbefragung 2019; n = 1.072 AusbilderInnen⁵)

5 Um Reihenstellungseffekte zu vermeiden, kam im Onlinefragebogen bei dieser Itematterie eine automatische Itemrotation zur Anwendung.

verantwortlich zeichnen. 80 % der Ausbilderinnen und Ausbilder (43 % stark zutreffend, 37 % eher zutreffend) sehen die zu geringe Zahl an qualifizierten/guten Bewerbungen als aktuelle Herausforderung für das Ausbilden von Lehrlingen in ihrem Betrieb, 70 % auch generell zu wenige Bewerbungen für ihre offenen Lehrstellen. Zu beachten ist dabei weiters, dass im Rahmen dieser Befragung nur Ausbilderinnen und Ausbilder befragt wurden, die (derzeit noch) aktiv sind, und nicht etwa auch (ehemalige) Ausbilderinnen und Ausbilder aus jenen Betrieben, welche bereits die Lehrlingsausbildung einstellten bzw. (mangels Nachfrage) beenden mussten.

Als erschwerend für das Ausbilden von Lehrlingen empfinden die Ausbilderinnen und Ausbilder zudem die Ablenkung der Lehrlinge durch ihr Handy/Smartphone (70 % stark oder eher zutreffend) sowie die Belastung durch den ständig steigenden Dokumentations- und Verwaltungsaufwand (64 %). Nur ein Drittel der Ausbilderinnen und Ausbilder (33 %) fühlt sich hingegen durch begrenzte finanzielle Ressourcen für Investitionen in die Lehrlingsausbildung im Betrieb herausgefordert.

Ausdruck des qualitativen Mangels an ausbildungswilligen und -fähigen Jugendlichen ist nicht zuletzt auch die von vielen Ausbilderinnen und Ausbildern attestierte mangelnde allgemeine Ausbildungsreife der Jugendlichen (68 % stark oder eher zutreffend) und hierbei wiederum an erster Stelle die unzureichenden Mathematikkenntnisse (Stichwort „Praktisches Rechnen“) der Jugendlichen (67 %). Mangelnde Deutschkenntnisse der Jugendlichen werden hingegen wesentlich seltener als Herausforderung wahrgenommen (39 %).

4 Unterstützungs- und Reformbedarfe

Als Folge der Unzufriedenheit mit den Eingangsvoraussetzungen bzw. -qualifikationen steht der Wunsch nach einer Verbesserung der Ausbildung bzw. der Vorbildung in der Pflichtschule (92 % Zustimmung, davon 57 % sehr sinnvoll und 35 % eher sinnvoll) weit oben auf der Liste der Möglichkeiten, wie die Ausbilderinnen und Ausbilder bei ihrer Tätigkeit noch besser unterstützt werden könnten (vgl. Abbildung 3).

In diesem Zusammenhang werden auch der Wunsch nach persönlichkeitsbildenden Kursen für Lehrlinge vor Lehrzeitbeginn (86 %) und die stärkere Förderung der berufspraktischen Tage („Schnupperlehre“) häufig artikuliert (84 %).

Nur ein Aspekt wird noch stärker gewichtet als die Verbesserung der Ausbildung in der Pflichtschule: der Wunsch nach einer Verbesserung des Images und einer Aufwertung der Lehre (96 % Zustimmung, davon 77 % sehr sinnvoll und 19 % eher sinnvoll). Davon beeinflusst sind vermutlich auch die Wünsche nach mehr öffentlichen Mitteln/Förderungen für die betriebliche Lehrlingsausbildung (90 %) und nach kostenlosen Weiterbildungsangeboten für Ausbilderinnen und Ausbilder (88 %).

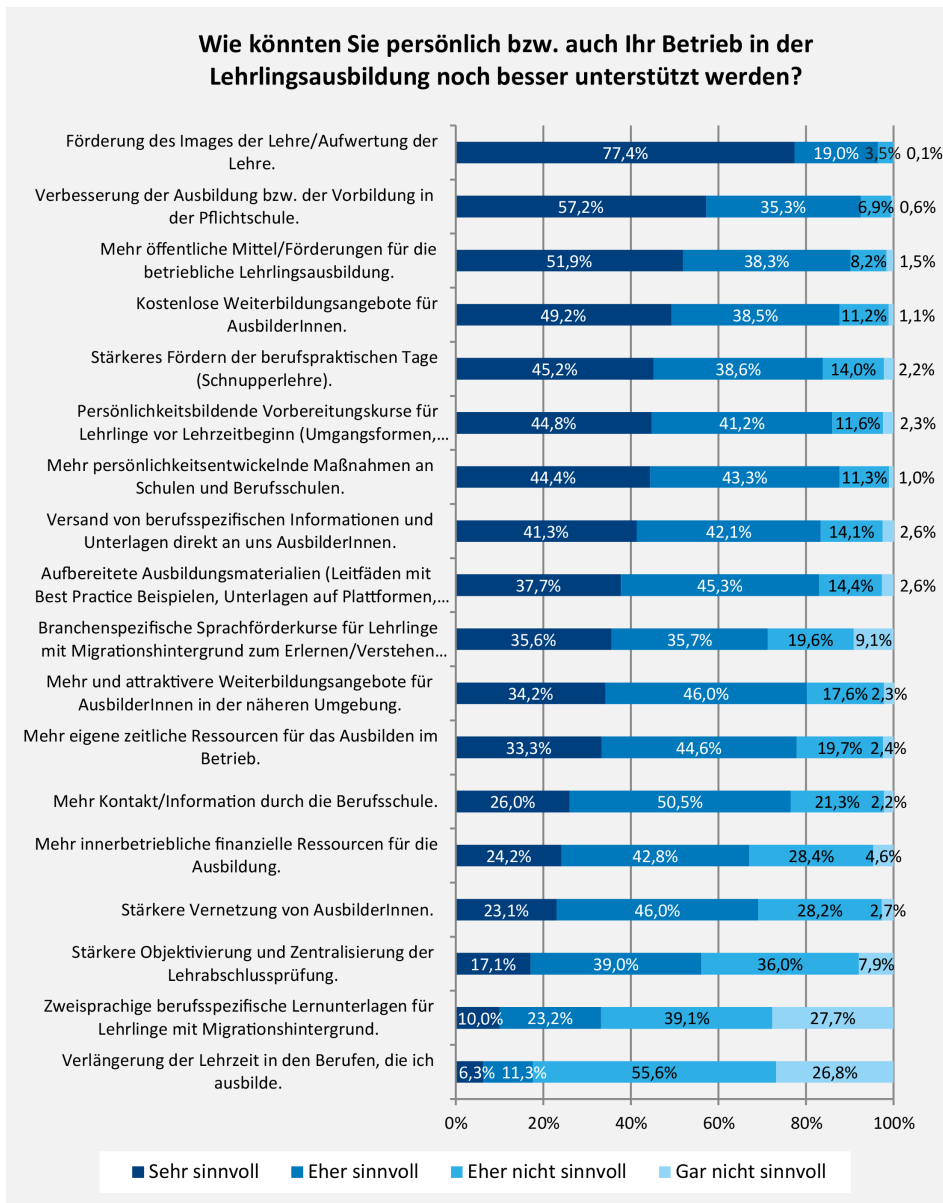


Abbildung 3: Persönliche/Betriebliche Unterstützung in der Lehrlingsausbildung (ibw-AusbilderInnenbefragung 2019; n = 1.072 AusbilderInnen⁶)

6 Um Reihenstellungseffekte zu vermeiden, kam im Onlinefragebogen bei dieser Itematterie eine automatische Itemrotation zur Anwendung.

5 Schlussfolgerungen und Handlungsoptionen

Abschließend soll auf den Umstand verwiesen werden, dass 98 % der befragten Ausbilderinnen und Ausbilder angaben, dass sie ihrer Aufgabe als Ausbilderin und Ausbilder gerne nachgehen (67 % trifft stark zu, 31 % trifft eher zu). Diese hohe positive Motivation der betrieblichen Ausbilderinnen und Ausbilder stellt zweifellos eine gute Basis und ein wichtiges Potenzial für eine erfolgreiche Weiterentwicklung der Lehrlingsausbildung in Österreich dar.

Die betrieblichen Ausbilderinnen und Ausbilder sowie die Lehrlingsausbildung insgesamt profitieren von allen Maßnahmen, welche das Image der dualen Berufsausbildung in Wirtschaft und Gesellschaft steigern. Dies beinhaltet insbesondere auch den Aspekt der Anerkennung und Wertschätzung dieser Art der Ausbildung sowie der Leistungen von ausgebildeten Fachkräften. Das betrifft neben der öffentlichen Anerkennung und Förderung dieser Ausbildungen auch die Frage der Einkommen, die nicht losgelöst vom am Markt erzielbaren Preis für Dienstleistungen und Produkte von dual ausgebildeten Fachkräften betrachtet werden kann, was insofern erneut die Frage der gesellschaftlichen Anerkennung und Wertschätzung berührt.

Zur Steigerung der Ausbildungsreife und insbesondere auch der Förderung der Mathematikkenntnisse (Stichwort „Praktisches Rechnen“) der Jugendlichen bzw. Lehrstellensuchenden besteht in mehrfacher Hinsicht Handlungsbedarf: Zum einen erfordert es sicherlich eine praxisgerechtere Adaptierung und stärkere Fokussierung der Pflichtschullehrpläne. Zum anderen ist auch die Erhöhung des Anteils erfolgreicher Pflichtschulabschlüsse anzustreben, somit auch das Verhindern eines Ausscheidens aus der Pflichtschule ohne Abschluss und generell das Vorhandensein ausreichender Basisqualifikationen, um den (tendenziell steigenden) Anforderungen weiterführender Ausbildungen gerecht werden zu können. Dabei wäre es wohl zielführend, die Schulpflicht nicht ausschließlich mit dem Absolvieren von Jahren, sondern auch mit dem Erreichen von Bildungszielen (z. B. positiven Abschlüssen) und intensiveren bedarfsorientierten Individualförderungen zu verknüpfen.

Literaturverzeichnis

- Bahl, Anke (2012): Ausbildendes Personal in der betrieblichen Bildung: Empirische Befunde und strukturelle Fragen zur Kompetenzentwicklung. In: Ulmer, Philipp/Weiß, Reinhold/Zöllner, Arnulf (Hrsg.): Berufliches Bildungspersonal – Forschungsfragen und Qualifizierungskonzepte. Bonn, S. 21–44.
- Dornmayr, Helmut/Lengauer, Birgit/Rechberger, Marlis (2019): Betriebliche AusbilderInnen in Österreich. Erfahrungen, Herausforderungen, Wünsche, ibw-Forschungsbericht Nr. 196, Wien.
- EHB (2014–2017): Projekt „Betriebliche Berufsbildnerinnen und Berufsbildner und ihre Schlüsselrolle bei der beruflichen Sozialisierung“. Online: <https://www.ehb.swiss/project/betriebliche-berufsbildnerInnen-schluesselrolle> (16.01.2020).

- Lamara, Nadia/Duc, Barbara/Baumeler, Carmen (2018): Berufsbildnerinnen und Berufsbildner in der Schweiz – die unsichtbaren Sozialisationsagenten. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis. Ausgabe 3/2018. Bonn, S. 8–11.
- Merkel, Alla et al. (2017): Handlungskontexte und Kompetenzen von betrieblichem Ausbildungspersonal. Eine explorative Untersuchung von Arbeitsbedingungen und -prozessen in regionalen Unternehmen in Mecklenburg-Vorpommern. In: French, Martin/Dietrich, Andreas (Hrsg.): Berufsbildungspersonal in Bildungsdienstleistern und Betrieben. Bentwisch, Rostock:, S. 115–142.
- Protsch, Paula (2013): „Höhere Anforderungen in der beruflichen Erstausbildung?“. In: WSI-Mitteilungen, 66(1), Schwerpunktheft „Von Insidern und Outsidern. Zur Integrationsfähigkeit des Berufsbildungssystems“, S. 15–22.
- QuestionPro (2022): Rücklaufquote bei Online-Umfragen: Definition, Berechnung, Einflussfaktoren. Online: <https://eu.questionpro.de/responsequote-ruecklaufquote-online-umfrage/> (15.3.2022).
- Seifried, Jürgen/Baumgartner, Alexander (2012): Professionelles Handeln von Ausbildungspersonen in Fehlersituationen. In: Ulmer, Philipp/Weiß, Reinhold/Zöllner, Arnulf (Hrsg.): Berufliches Bildungspersonal – Forschungsfragen und Qualifizierungskonzepte. Bonn, S. 19–236.
- Ulmer, Philipp/Weiß, Reinhold/Zöllner, Arnulf (2012): Berufliches Bildungspersonal: Stellenwert, Entwicklungstendenzen und Perspektiven für die Forschung. In: Ulmer, Philipp/Weiß, Reinhold/Zöllner, Arnulf (Hrsg.): Berufliches Bildungspersonal – Forschungsfragen und Qualifizierungskonzepte. Bonn, S. 7–18.

Autorinnen und Autor

Mag. Helmut Dornmayr

Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft (ibw), Wien

Birgit Lengauer, MSc

Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft (ibw), Wien

Marlis Riepl, MA

Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft (ibw), Wien