

Buschfeld, Detlef / Rasch, Katrin

DHI

**Ausbildungsqualität aus Sicht von
Ausbildungsberatern im Handwerk**

Kurzfassung der Berichterstattung über eine
Befragung im Frühjahr 2018

Arbeitshefte zur berufs- und
wirtschaftspädagogischen Forschung
Heft A 40

Forschungsinstitut für
Berufsbildung im Handwerk
an der Universität zu Köln



Arbeitshefte zur berufs- und wirtschaftspädagogischen Forschung

Herausgeber:

Forschungsinstitut für Berufsbildung im Handwerk

an der Universität zu Köln,

Forschungsinstitut im Deutschen Handwerksinstitut (D H I)

Heft A 40

ISSN 2193-5882

Köln, im November 2018

Veröffentlichung des Forschungsinstituts für Berufsbildung im Handwerk an der Universität
zu Köln (FBH)

(Forschungsinstitut im Deutschen Handwerksinstitut e.V.)

Gefördert durch:



Bundesministerium
für Wirtschaft
und Energie



DHKT
DEUTSCHER
HANDWERKSKAMMERTAG

sowie die
Wirtschaftsministerien
der Bundesländer

aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

Inhaltsverzeichnis

I ZIELSETZUNG UND DURCHFÜHRUNG DER STUDIE	2
II ERGEBNISSE	3
II.1 Was meint Ausbildungsqualität im Handwerk?.....	3
II.2 Durch welche Maßnahmen ließe sich Ausbildungsqualität verbessern?	4
II.3 Wo kann das Handwerk Ausbildungsqualität durch Maßnahmen in der Ausbildungs- beratung steigern?.....	8
III ABSCHLUSS UND AUSBLICK	9

I Zielsetzung und Durchführung der Studie

Im Auftrag des Zentralverbands des Deutschen Handwerks (ZDH) sollten durch eine qualitativ angelegte Befragung von Ausbildungsberaterinnen und Ausbildungsberatern der Handwerkskammern zusammenfassend folgende Leitfragen beantwortet werden:

- (1) Wie lässt sich ein Standard für die „Ausbildungsqualität im Handwerk“ inhaltlich beschreiben, der die Breite von Gewerken und Betriebsstrukturen im Handwerk angemessen berücksichtigt?
- (2) Welche Faktoren und Leistungen der Ausbildungsberatung beeinflussen die Einhaltung des Qualitätsstandards und welche politischen Gestaltungsvorschläge könnten die Ausbildungsqualität im Handwerk weiter verbessern?
- (3) Welche Maßnahmen sind handwerksintern für die Sicherung und Entwicklung der Ausbildungsqualität in Handwerksbetrieben notwendig bzw. zu intensivieren?

Die Befragungen wurden im Zeitraum April-Juni 2018 durch das Forschungsinstitut für Berufsbildung im Handwerk (FBH) in Zusammenarbeit mit dem Institut für Berufs-, Wirtschafts- und Sozialpädagogik der Universität zu Köln im Rahmen von Fortbildungsseminaren für Ausbildungsberaterinnen und Ausbildungsberater durchgeführt. Es wurden zeitlich parallel je Seminartermin 4-7 Gruppeninterviews mit 3-6 Teilnehmerinnen und Teilnehmern mit einer Dauer von 60-75 Minuten organisiert. In 24 Gruppen konnten insgesamt 104 Ausbildungsberaterinnen und -berater in leitfadengestützten offenen Interviews befragt werden. Es wurden zwei Leitfäden verwendet (je 12-mal). Dabei kam die oben aufgeführte Leitfrage 3 in allen Interviews im zweiten Schwerpunktbereich zur Sprache, Aspekte der Leitfragen 1 und 2 wurden im Leitfaden A oder B im ersten Schwerpunkt über verschiedene Einstiegsfragen der Interviews thematisiert.

Die 24 Interviews wurden nicht transkribiert, um die zeitnahe Berichterstattung bis August 2018 zu ermöglichen. Die Interviews wurden durch die jeweiligen Interviewer entlang der Leitfragen protokolliert und alle Interviews durch die Autoren anhand der Tonbandaufzeichnung ausgewertet. *Kursiv* gesetzte Passagen im folgenden Text kennzeichnen Auszüge aus den Tonbandaufzeichnungen, die ins Hochdeutsch übertragen wurden und zur Wahrung der Anonymität leicht verfremdet wiedergegeben werden.

Die Interviews begannen mit unterschiedlichen Einstiegsfragen, welche durch die Teilnehmerinnen und Teilnehmer jeweils zu kommentieren oder – in Abgrenzung zu Äußerungen eines anderen Teilnehmers – zu relativieren waren. Häufig wurde auch nonverbal Zustimmung oder Ablehnung einer Äußerung signalisiert, sodass sich eine Gesprächsdynamik aus den Beiträgen der Gruppe entwickelte. Durchweg gelang es, eine offene Gesprächsatmosphäre zu schaffen. Die Interviews erreichen einen guten Sättigungsgrad hinsichtlich der Fragestellungen, ohne im Verlauf uniform zu wirken. In dieser Zusammenfassung gewichten und bündeln wir zentrale Ergebnisse, was zugleich eine Auswahl und mögliche subjektive Färbung durch uns als Autoren bedeutet. Wir bedanken uns vorweg bei allen Beteiligten für die Bereitschaft und vielfältige Unterstützung.

II Ergebnisse

Wir geben in dieser Zusammenfassung die zentralen Ergebnisse mit Blick auf die Leitfragen wieder, unabhängig davon, ob die Aussagen in den Gesprächen im Kontext der Leitfrage oder aus der Dynamik des Gesprächs heraus an anderer Stelle getroffen wurden. Basis für diesen Bericht sind alle 24 Interviews mit einer Gesamtdauer von rund 28 Zeitstunden.

II.1 Was meint Ausbildungsqualität im Handwerk?

Für Ausbildungsberaterinnen und -berater des Handwerks macht sich Ausbildungsqualität vor allem an der Qualität der Beziehung zwischen Auszubildenden und Ausbildenden, eben dem Ausbildungsverhältnis fest. Ausbildungsqualität ist demnach weniger über ein Modell von Einflussfaktoren (Input, Prozess, Output) oder einen festgelegten Kriterienkatalog (z. B. strikte Einhaltung des Ausbildungsplans) zu erfassen, sondern über die Dynamiken einer Beziehung. Maßgeblich für die Ausbildungsqualität ist weniger ein bestimmter Zustand, sondern die Entwicklungsrichtung der Beziehung. Diese Entwicklungsrichtung kann in einem Betrieb mit drei Ausbildungsverhältnissen zur gleichen Zeit mal ausgezeichnet, mal durchschnittlich bzw. wie erwartet und mal kritisch bis unzureichend beurteilt werden, wobei es weniger auf objektive Kriterien, sondern auf die subjektiven Eindrücke und die Zufriedenheit mit der Ausbildung aus Sicht der *Ausbildungspartner* auf betrieblicher Ebene ankommt.

Für die Entwicklungsrichtung einer normal-guten Ausbildung sind fünf Impulse relevant. Unisono werden gegenseitige Wertschätzung, Anerkennung, Respekt sowie Klarheit/Struktur und Sinnhaftigkeit beruflichen Ausbildung als wichtige Stützen betrieblicher Ausbildungsqualität genannt. In prägnanter Form: *Auszubildende wollen wahrgenommen und ernstgenommen werden*. Für die Ausbildungsbetriebe ist es dabei entscheidend, diese Impulse in einer auftragsbezogenen Vermittlung mit engem Bezug zur produktiven Arbeitstätigkeit setzen zu können, was aber auch mit einer spezifischen Erwartung an die Auszubildenden einhergeht, nämlich an die Eigenständigkeit der Mitwirkung und Mitverantwortung für die Ausbildungsqualität. Sich Zeit für Ausbildung während der Arbeit zu nehmen bleibt eine maßgebliche, meist sich selbst verstärkende Bedingung für einen guten Standard handwerklicher Ausbildung. Aus verschiedenen Gründen wird es aber zunehmend schwieriger, diesen Standard zu erreichen und zu erhalten (vgl. dazu die Aussagen in II.2).

Ein zweiter Eckpunkt für Ausbildungsqualität als „Mindeststandard“ sind die Regelungen des Ausbildungsvertrages. *Dort ist eigentlich alles Wichtige enthalten, wenn das Kleingedruckte auch gelesen und verstanden wird und man es ernst nimmt*. Aus Sicht der Ausbildungsberaterinnen und -berater markieren die Regelungen des Ausbildungsvertrages die untere Grenze der Fälle, in denen sich die Beziehung der Ausbildungspartner in die falsche Richtung entwickelt. Vertragstreue in den Rechten und Pflichten scheint ein formales, aber auch inhaltlich passendes Maß einer Mindestausbildungsqualität. Allerdings betonen die Ausbildungsberaterinnen und -berater, dass dieses Maß von beiden Parteien unterschritten werden kann und dennoch das Ausbildungsverhältnis fortge-

setzt wird bzw. der damit verbundene Zustand als *vorübergehend* akzeptiert wird, auch weil andere Faktoren positiv bewertet werden. Ein Belastungstest für den beschriebenen Mindeststandard der Ausbildungsqualität ist erstens der Erhalt des Vertrages (*wenn man sich dann zusammensetzt*) bzw. die Bemühungen um *eine für beide Seiten bessere Fortführung* der Ausbildung mit anderen Partnern. Zweitens sind es Bemühungen, das Verhältnis bis zur Abschlussprüfung durchzuziehen, was das Bestehen der Prüfung einschließt. Dabei wird es auch als Teil des Systems zur Sicherung der Ausbildungsqualität angesehen, zu erkennen, wenn eine Trennung das Beste für beide Partner ist. *Manchmal kann man nichts mehr machen, mit allen Mitteln nicht. Da hilft dann das Handwerks-Netzwerk.*

Ausbildungsberaterinnen und -berater bestimmen die beiden Standards der Ausbildungsqualität (normal-gute, den Mindeststandard erfüllend) nicht in Abhängigkeit von Gewerken, Betriebsgrößen oder Tätigkeitsschwerpunkten. Gute wie schlechte Qualität gäbe es in jeder Konstellation und Branche. Dabei sind bestimmte Problemlagen (Vergütungskürzungen, überhöhte Arbeitszeiten u. a.) auch in anderen Wirtschaftsbereichen vorhanden.

Die Ausbildungsberaterinnen und -berater weisen in ihren Aussagen darauf hin, dass die Ausbildungsqualität nicht allein über die betriebliche Ausbildung definiert werden kann. *Da müssen viele Rädchen ineinandergreifen. Und nicht jedes Rädchen funktioniert immer gut und richtig.* Dabei werden in unterschiedlichem Maße die Berufsschule, die Überbetriebliche Lehrlingsunterweisung genannt, aber auch die Elternhäuser oder die Prüfungsausschüsse. *Und wenn dann ein Rädchen nicht mitzieht oder ausrichtet, kann auch das andere Rädchen nichts mehr ausrichten. Den Betrieben kann nicht alleine die Last der gesellschaftlichen Aufgabe aufgebürdet werden.*

II.2 Durch welche Maßnahmen ließe sich Ausbildungsqualität verbessern?

Die betriebliche Ausbildungsqualität ist systembedingt ein dynamisches Geschehen, bei dem Kleinigkeiten wie scheinbar belanglose Unachtsamkeit ebenso wie eine spontan ausgedrückte Anerkennung über die Richtung oder aber einen Richtungswechsel entscheiden können. Ein frühzeitiges Unterstützen bzw. ein rechtzeitiges Gegensteuern wären einfache, aber im Alltag offenbar nicht einfach zu realisierende Möglichkeiten, um Ausbildungsqualität die richtige Entwicklungsdynamik zu geben. Damit wird Ausbildung von beiden Seiten nicht *ausgehalten und durchgezogen*, sondern sie als *prägende und wertvolle Arbeitszeit* empfunden wird.

Dennoch gibt es typische Faktoren, über die sich bestimmte Risiken für die Einhaltung der Standards ergeben. Saisonarbeiten, Filialstrukturen, Auftragslagen wie etwa Großaufträge für Kleinbetriebe, der Mangel an Fachkräften mit Geduld für die Ausbildung werden auf der einen Seite genannt. Typische Problemlagen wie etwa Überstundenausgleich, Ausbildungsleistungen in den Abendstunden oder am Wochenende, der Umgang mit persönlichen Werkzeugen und Ausrüstungen, fehlende Vermittlung bestimmter Tätigkeiten nach der Ausbildungsordnung u. a. sind auf der ande-

ren Seite mögliche Faktoren für Unzufriedenheit. Die tauchen in bestimmten Gewerken und zu bestimmten Zeiten und bei bestimmten betrieblichen Bedingungen vermehrt auf, aber letztlich sei die Haltung und Einstellung zur Ausbildung für die Ausbildungsqualität relevant *und die könne man nicht bestimmten Gewerken zuordnen*. Ein relativer Vergleich zwischen *guten* und *weniger guten* Gewerken sei der Sache nicht angemessen. Die Frage nach möglichen spezifischen Problemlagen verschiedener Gewerke ist aus Sicht von Ausbildungsberaterinnen und -beratern schwierig zu beantworten. Und manchmal sei selbst die Einhaltung des Mindeststandards in einem Gewerk für beide Seiten *eine große Leistung, vor der man den Hut ziehen muss*.

Aus einer Verlaufsbetrachtung heraus beginnt die Dynamik des Ausbildungsverhältnisses bereits mit dem Suchen und Finden von Ausbildungsbetrieben oder Auszubildenden und endet mit der Prüfung bzw. den Gesprächen über und Unterstützungen zu weiteren Verbleibs- oder Entwicklungsperspektiven. Ausbildungsqualität wird in diesem Zusammenhang als Mittel zum Zweck von Fachkräftesicherung und -entwicklung interpretiert und steht so im Kontext von Image, beruflichen Laufbahnen bzw. Perspektiven und Arbeitsbedingungen, also einer Vielzahl von Faktoren, mit denen die Qualität des Ausbildungsverhältnisses in Verbindung gebracht wird. Maßnahmen zur Ausbildungsqualität sind ein komplexes Gesprächsthema, zu dem die Ausbildungsberaterinnen und -berater viele Geschichten und Beispiele betragen können. *Es kommt drauf an*, ist folgerichtig ein typischer Satzanfang, wenn konkret nach den Maßnahmen zur Unterstützung der betrieblichen Ausbildungsqualität gefragt wird und die am Ende dann stets ineinandergreifen müssen. Es gibt *nicht den einen Ansatzpunkt*, sondern eine ganze Reihe von Stellschrauben. Wir heben in dieser Kurzfassung zwei Stellschrauben hervor.

Stellschraube 1: Die Partner müssen passen!

Die Interviews sind durchzogen von Hinweisen und Beispielen für zunehmende Passungsprobleme zwischen den Vorstellungen und dem Leistungsvermögen von Auszubildenden und Ausbildungsbetrieben. *Heute werden Auszubildende aus der Not heraus eingestellt, die früher nicht zum Bewerbungsgespräch eingeladen worden wären. Das überfordert beide Parteien und führt zu Schwierigkeiten, die es früher nicht so gab*. Teilweise werden schon zu Beginn die Weichen für eine normal-gute Ausbildungsqualität falsch gestellt, z. B. weil selbst kleine Zeichen und Gesten im Sinne einer Willkommenskultur untergehen, noch eine besondere Achtsamkeit und Fokussierung auf die Bedingungen für gute Ausbildungsqualität (i.S. der gegenseitigen Wertschätzung) in den ersten Ausbildungswochen gegeben scheint. Hier wird die Möglichkeit der „Erstberatungsbesuche“ als adäquate Maßnahme bzw. gängige Praxis immer wieder betont.

Der Verweis auf die inhaltliche Struktur und den intentionalen Charakter von Ausbildungsabschnitten (*bis dann und dann muss das und das auch erledigt bzw. ausgebildet worden sein*) ist Teil dieser Beratung, mit dem Ziel *einen Plan zu haben und den Einsatz von Auszubildenden im Alltag auch daran auszurichten*. Die sinnstiftende Idee der betrieblichen Ausbildungsplanung muss am besten auch schon bei der *Bewerbung um Auszubildende* aufgezeigt werden. Der Hinweis der Aus-

bildungsberaterinnen und -berater ist relativ eindeutig: Gerade in Zeiten, in denen nicht das Versorgungsproblem mit Ausbildungsplätzen im Vordergrund steht, sind die Bemühungen um eine angemessene, aufklärend-realistische Berufsorientierung zu *intensivieren*. Dies gilt auch für auf die *heutigen Jugendlichen und ihren praktizierten Lebensstil* eingestellte variable (auf die jeweilige Auszubildenden ausgerichtete) Gestaltung der Ausbildung in den Handwerksbetrieben.

An dieser Stellschraube gilt es noch mehr zu tun als früher schon und zwar aus zwei Gründen: Einerseits, um die Wahrscheinlichkeit zu erhöhen, dass eine *sich selbst tragende* gute Ausbildungsqualität aus den Betriebsabläufen heraus entwickelt werden kann und andererseits, um die Mindeststandards zu sichern. Es finden die Handwerksbetriebe, *die nicht zu den strahlenden Sternen am Ausbildungshimmel gehören häufiger genau die Auszubildenden, die nicht zu den hellsten und wehrhaften aus der Zielgruppe gehören*. Ausbeutung, Vertragsverletzungen und einseitige Taktiken, wie etwa die Auslese mehrerer Auszubildenden kurz vor Ende der Probezeit müssen durch Aufklärung von Betrieben und Auszubildenden sichtbar werden. Es sind wenige, aber *die schwarzen Schafe gehören auch vom Platz gestellt – am besten von Beginn an!*

Stellschraube 2: Miteinander reden, miteinander reden, miteinander reden!

Wertschätzende Kommunikation am Ort des Geschehens ist der zentrale Faktor für die Förderung von Zufriedenheit und Leistungen als Ergebnis einer normal-guten Ausbildungsqualität. Eine Annäherung an wertschätzende Kommunikation in der Ausbildung in Handwerksbetrieben ergibt sich aus den folgenden drei Akzenten:

- Der Umgangston und die Umgangsformen sind als erster Akzent zu nennen. Hier ist die einfache Botschaft, dass vermeintliche Selbstverständlichkeiten auch deutlich ausgedrückt werden müssen. Im Betrieb übliche Verhaltensregeln, etwa wie man sich bei Kunden und gegenüber Kollegen als Auszubildender verhält, aber auch, wie die Auszubildenden vor Kunden und Kollegen gestützt und gestärkt werden können, müssen ausgesprochen und im Blick behalten werden. *Störgefühle müssen angesprochen werden, gegenseitige Erwartungen auch klar formuliert werden. Eben Regeln, die auch regeln*. Hier öffnet sich dann ein weites Feld von Aussagen, dass sich die Werte und Einstellungen zwischen Auszubildenden und Auszubildenden voneinander entfernt haben. Dies liegt auch daran, dass die Auszubildenden selbst in einer Zeit ausgebildet wurden, in denen es schwieriger war, einen Ausbildungsplatz zu erhalten. Klare Ansagen und deutliches Vorleben sind die eine Seite, Verständnis und Hintergründe über divergierende Werte und Erwartungen zwischen den Generationen die andere Seite.

- Ein zweiter Akzent liegt darin, auch die an der Ausbildung beteiligten Gesellen auf eine wertschätzende Kommunikation mit dem Auszubildenden aufmerksam zu machen. Häufig sei nicht klar, welche Bedeutung das Mitnehmen des Lehrlings habe, beim Auftrag, am Arbeitsplatz, auf der Baustelle und auch welche Kompetenzen und Rahmenbedingungen dafür notwendig sind.
- Der dritte Akzent bezieht sich auf die Rückmeldungen zum Verlauf der Ausbildung. Da würde es manchmal reichen, sich am Ende der Woche mal gemeinsam das Berichtsheft anzusehen. Dabei käme es aber nicht nur auf den Rückblick an, sondern vor allem auch darauf, über die Perspektiven (weitere Ausbildungsabschnitte, auszubauende Stärken, vermeidbare Schwächen u. a. m.) zu reden.

Diese drei Akzente lassen sich nach Einschätzung der Ausbildungsberaterinnen und -berater vor allem in unmittelbarem Kontakt vor Ort bei Betriebsbesuchen unterstützen. Alternative Wege, etwa Ausbilder- oder Fachkräfteseminare, seien zwar sinnvoll, würden aber nur eine begrenzte Zahl erreichen, zudem in der Regel die, *die es am wenigsten nötig haben*. Betriebsbesuche werden durchaus dankbar angenommen. Für viele Betriebe sind Ausbildungsberaterinnen und -berater *das Gesicht der Kammer und wenn wir unmittelbar unterstützen, sind wir auch das Gesicht der Kammer, dass man immer wieder gerne anruft*.

In der Einschätzung verschiedener politischer Forderungen (Mindestausbildungsvergütung, verbindlichere betriebliche Ausbildungspläne, verpflichtende Fortbildungen für Ausbilder u. a.) lassen die Aussagen kein klares Pro oder Contra erkennen. *Es gibt keine einfachen Lösungen*. In vielen Fällen käme es auf die Details der Ausführung an – vor allem aber, und darin herrscht Einigkeit – käme es darauf an, sorgfältig Wirkungen und Nebenwirkungen abzuwägen und darauf zu achten, keine neuen bürokratische Hürden und Überwachungsmechanismen aufzubauen – *die braucht keiner*. Schon jetzt gäbe es kein Problem der Standard-Festlegung, sondern allenfalls ein Durchsetzungsproblem bestehender Standards. Die meisten Regelungen seien schon jetzt angemessen und anspruchsvoll genug formuliert. Wollte man Standards verschärfen oder verbindlicher machen, würde das an der Frage der Durchsetzung nichts ändern, möglicherweise aber an der Bereitschaft, weiter auszubilden. Jedoch gilt hier: Offen und ehrlich über die Ausbildungsqualität zu reden, sie thematisch in den Fokus einer öffentlichen Debatte zu stellen, sei richtig und wichtig für die Zukunft der Ausbildung im Handwerk. Vor allem auch, um nicht den Eindruck zu vermitteln, die Verpackung oder das Image bei der Werbung um Nachwuchs sei dem Handwerk wichtiger als das eigentliche Produkt. Ausbildungsqualität im Handwerk lebt von den erzählten Erlebnissen, genau dann, wenn *fertige Auszubildende nicht allein froh sind, dass sie es geschafft haben, sondern eben auch, weil sie ihre Ausbildung und ihren Ausbildungsbetrieb weiterempfehlen wollen*.

II.3 Wo kann das Handwerk Ausbildungsqualität durch Maßnahmen in der Ausbildungsberatung steigern?

Die Aussagen der Ausbildungsberaterinnen und -berater verdeutlichen, dass es innerhalb der Handwerkskammern eine große Bandbreite an Beschreibungen des Stellenwerts und der Arbeits- und Herangehensweisen an das Thema Ausbildungsqualität gibt, auch unterschiedliche Grade der empfundenen Wertschätzung gegenüber der Ausbildungsberatung. Über diese Unterschiede hinweg gibt es unisono zwei Aussagenbereiche:

1. Im Gesamtbild gleicht das Aufgabenspektrum der befragten Ausbildungsberaterinnen und -beratern einem Prisma vieler Aufgaben rund um Ausbildung. In einigen Fällen erscheint den Ausbildungsberaterinnen und -beratern das Aufgabenspektrum als zu vielseitig und bunt. *Vieles, was mit Ausbildung zu tun hat, kommt erst mal auf meinen Tisch, obwohl ich gar nicht zuständig bin und die Angelegenheiten dann weiterleiten muss.* Es sind aber auch wichtige und reizvolle Aufgaben darunter, die sie im Grunde nicht missen möchten. So ist es eine eigene Aufgabe, den zeitlichen Umfang für die hoheitlichen Aufgaben so zu bestimmen, dass dennoch auch Zeit für die unterstützende und fördernde Beratung bleibt und nicht der Eindruck entsteht, dass *man vieles macht, aber eben deshalb vieles auch nur halb richtig machen kann.*
2. Eine Fokussierung des Aufgabenspektrums und der Tätigkeitsbereiche von Ausbildungsberaterinnen und -beratern bzw. die Suche nach Entlastung oder Unterstützung von Nebenaufgaben lohnt sich, insbesondere auch mit Blick darauf, dass vorhandene gute Lösungen bei einigen Kammern ggf. von Kammer zu Kammer übertragbar sind. Vielfach ergeben sich Gesprächssequenzen, in denen mit mehr oder weniger Erstaunen und Interesse wahrgenommen wird, *wie ihr das bei euch macht und warum das bei uns kaum möglich wäre.* Das Spektrum reicht dann von verwendeten Materialien bei der Erstberatung, über die Möglichkeiten, die telefonische Erreichbarkeit effektiv zu gewährleisten oder auf Daten und Informationen zugreifen zu können bis hin zur Frage, wie mögliche Prüfungsergebnisse so aufbereitet werden, dass sie von der Ausbildungsberatung zeitnah genutzt werden, *um da mal nachzuhören.*

Aber nicht nur das Aufgabenspektrum und -volumen, sondern auch die Verstetigung bzw. zeitliche Befristung (durch Projekte oder finanzielle Mittel) im Kontext von Maßnahmen zur Fachkräftesicherung und Förderung der Ausbildungsqualität wird unisono als Problemfeld benannt. *Viele gute und wirksame Maßnahmen verschwinden wieder, gerade wenn sie richtig etabliert sind.* Es wird betont, dass die Unterstützung der Ausbildungsqualität eine langfristige, wiederholende und immer wieder dynamisierte Aufgabe in den Betrieben und für die Handwerksorganisation sei. Eine stetige, nachfassende Arbeitsweise und darüber auch eine nachhaltig-strukturelle Vorhaltung von Kapazität, Expertise und Vertrauen in die Ansprechpartner zur Ausbildung in Handwerksbetrieben und zur Beratung von Handwerksbetrieben in Fragen der Personalrekrutierung, -betreuung und -entwicklung wird vielfach unterschätzt. Sie ist in den Augen der Ausbildungsberaterinnen und -berater aber ein wichtiger Zugang zur Förderung der Ausbildungsqualität.

In den Interviews finden sich Hinweise, in denen die Frage des Arbeitszuschnitts mit denen der Wertschätzung der Aufgaben der Ausbildungsberatung inklusiver der Unterstützung durch die Kammerorganisation verknüpft werden. *Manchmal wissen die eigenen Leute im Haus nicht, was wir eigentlich alles machen und warum das auch echt kompliziert und mühsam werden kann.* Wie zu Beginn des Abschnitts gesagt, ist Einschätzung der Wertschätzung der Arbeit der Ausbildungsberatung in den Kammern breit gestreut.

III Abschluss und Ausblick

Die Gespräche mit den Ausbildungsberaterinnen und -beratern sind geprägt von Offenheit, Deutlichkeit, Differenziertheit und vor allem von typischen Beispielen und vielen, vielen erläuternden Geschichten, ganz nah und lebhaft am Alltag der Ausbildung in Handwerksbetrieben. Dabei bleiben sie – ganz im Sinne der gesetzlich beschriebenen Aufgaben - jedoch unparteiisch und mehrperspektivisch. Wir haben die interviewten Ausbildungsberaterinnen und -berater ausnahmslos als Protagonisten der Ausbildung in Dualen System erlebt, als Botschafter der Grundideen dualer Ausbildung als komplexes, bedeutsames und sinnstiftendes Bildungsangebot. Uns scheint ihr *durch die Vielzahl an Problemfällen im Berufsalltag der Ausbildungsberatung vielleicht verzerrtes Bild von der Gesamtheit der Ausbildungsqualität* (als Wiedergabe einer häufig selbst von Ausbildungsberaterinnen und -beratern verwendeten Formulierung) sehr aussagekräftig – wir wüssten im Moment keine Gruppe (außer vielleicht Berufsschullehrerinnen und -lehrern), die über die Mehrzahl von Fällen über die unterschiedlichen personalen und strukturalen Rahmenbedingungen besser Auskunft geben können.

70 Teilnehmerinnen und Teilnehmer haben im Vorfeld einen Fragebogen zu ihrer Person und ihren Arbeitsbedingungen ausgefüllt. Demnach können wir sagen, dass fast die Hälfte der Teilnehmergruppe im Mittel über eine langjährige Erfahrung (mehr als 10 Jahre) verfügt. Wir streben an, diesen Erfahrungsschatz im Dialog weiter zu nutzen und auch die Diskussion um die betriebliche Ausbildungsqualität im Handwerk mit der Stimme von Ausbildungsberaterinnen und -beratern weiter zu begleiten. Deshalb freuen wir uns über Kommentare und Anmerkungen zu diesem Bericht.

Diese können gerichtet werden per E-Mail an:

Detlef.Buschfeld@uni-koeln.de

oder

Katrin.Rasch@uni-koeln.de