

Wichtig, aber oft zu wenig gewürdigt

Die Berufsbildnerinnen und Berufsbildner sind die Grundpfeiler des dualen Berufsbildungssystems. Eine Studie des EHB hat nun ihre Laufbahnen, ihre Motivation und ihren Alltag untersucht und insbesondere das Spannungsfeld zwischen Produktion und Ausbildung analysiert, in dem sie arbeiten. Sie kommt zum Schluss, dass Berufsbildnerinnen und Berufsbildner nur wenig Anerkennung offizieller (Status, Lohn, Pflichtenheft, zeitliche Entlastung) oder symbolischer Art (Anerkennung ihrer Rolle durch Kollegen oder Vorgesetzte) erhalten. Um den Fortbestand des dualen Berufsbildungssystems zu gewährleisten, sei es aber unabdingbar, ihre Tätigkeit aufzuwerten und besser zu anerkennen.



Von

Nadia Lamamra , Carmen Baumeler , Barbara Duc , Roberta Besozzi

Prof. Dr. Nadia Lamamra leitet ein Forschungsfeld am Eidgenössischen Hochschulinstitut für Berufsbildung. Prof. Dr. Carmen Baumeler ist Leiterin der Sparte Forschung und Entwicklung, Dr. Barbara Duc Senior Researcher und Roberta Besozzi Junior Researcher am gleichen Institut.

Wie wird man betriebliche Berufsbildnerin oder betrieblicher Berufsbildner?

Der Zugang zu dieser Tätigkeit ist eidgenössisch und kantonal geregelt (Berufsbildungsgesetz und -verordnung, kantonale Gesetze, Bildungsverordnungen). Eine Voraussetzung ist eine berufspädagogische Qualifikation von mindestens 40 Stunden (die in der Schweiz meist den Kursen von 100 Lernstunden vorgezogen wird) und mit einem Kursausweis abschliesst. Eine andere lautet, dass man mindestens zwei bis fünf Jahre Erfahrung im Beruf oder Tätigkeitsbereich mitbringen muss.

Die Auswertung der teilstrukturierten Interviews unserer Studie (N=80) hat ergeben, dass das Durchschnittsalter der Untersuchungsgruppe zum Zeitpunkt des 40-stündigen Berufsbildnerkurses bei 33,8 Jahren lag. Personen, die als Berufsbildner/-in arbeiten, verfügen also meist über eine beträchtliche Berufserfahrung. Viele dieser Personen (40%) haben den Kurs zwischen 26 und 35 Jahren absolviert. Die Tätigkeit als Berufsbildner/-in kann also als eine logische Folge ihres Bildungswegs gesehen werden (EFZ, höhere Berufsbildung und/ oder Berufsbildnerkurs). In der zweiten Gruppe (17,5%) hingegen finden sich Personen, die den Berufsbildnerkurs zwischen 36 und 45 Jahren absolviert haben. Einem Teil dieser zweiten Gruppe dient diese berufspädagogische Qualifikation als Validierung der Erfahrung ihrer manchmal informellen Betreuung von Praktikant/-innen und Lernenden.

Die Analyse von Daten aus amtlichen Statistiken zu 25'969 Berufsbildner/-innen aus Westschweizer Kantonen zeigt weiter, dass die betriebliche Berufsbildung ungleich auf die Unternehmensgrößen verteilt ist (Chabloz, Lamamra & Perrenoud 2017). Branchenübergreifend arbeiten die Berufsbildner/-innen vor allem in Kleinstunternehmen (weniger als zehn Vollzeitstellen), in kleinen (weniger als 50 Vollzeitstellen) und mittleren Unternehmen (50 bis 250 Vollzeitstellen). Dies zeigt, dass das Schweizer Berufsbildungssystem noch immer stark auf die Beteiligung der kleinen und mittleren Unternehmen angewiesen ist: ungefähr 70% der Lernenden werden in Unternehmen mit weniger als 50 Arbeitnehmenden ausgebildet, davon sogar 40% in Kleinstunternehmen (Müller & Schweri 2012).

Die Analyse der 80 qualitativen Interviews, die wir mit Berufsbildner/-innen geführt haben, macht deutlich, dass sie die

Berufsbildnerkurse eher gering schätzten. Einige, die über viel Erfahrung verfügen, finden sie unnötig, andere klagen über eine Ausbildung, die zu stark auf die administrativen Aspekte der Betreuung von Lernenden ausgerichtet ist (Ordner, Ausbildungsplan usw.). Wieder andere, die am wenigsten Erfahrenen, wünschen eine längere und umfassendere Ausbildung, die auch pädagogische und didaktische Aspekte umfasst, aber auch Kenntnisse über die Herausforderungen des Jugendalters. Nach diesen Kursen fühlen sich wenig Erfahrene nicht immer bereit, auszubilden.

Die Analyse der 80 qualitativen Interviews, die wir mit Berufsbildner/-innen geführt haben, macht deutlich, dass sie die Berufsbildnerkurse eher gering schätzten.

Zusätzlich wird bedauert, dass diese Ausbildung kein Diplom bietet, das in der Lage wäre, das Ansehen der Tätigkeit zu steigern. Was die befragten Personen jedoch durchwegs begrüßen, war die Chance, im Berufsbildnerkurs mit Kollegen aus anderen Branchen zusammenzukommen. So ergab sich ein informeller Austausch zwischen Personen in derselben Position mit derselben Aufgabe, die aus ganz unterschiedlichen Unternehmen und Branchen kommen.

Auch wenn die Voraussetzungen für die Ausübung dieser Tätigkeit relativ klar sind, so bleiben Aufgaben und Ziel doch ziemlich vage. Es gehe darum, «die Bildung in der beruflichen Praxis zu vermitteln» und «die Lernenden zu instruieren». Im Alltag müssen die Berufsbildner/-innen deshalb eigene Wege finden. Einige interpretieren ihre Rolle eher frei und vermitteln in erster Linie das, was ihnen gemäss ihrer eigenen Erfahrung wichtig scheint.

In einer Zeit, in der Ausbildungen immer anspruchsvoller werden, Bildungspläne eine regelmässige und enge Betreuung der Lernenden verlangen und der Übergang von der Schule in die Arbeitswelt sich verlängert, wird auch die Aufgabe der Berufsbildner/-innen komplexer. Es ist zu erwarten, dass die Berufsbildungstätigkeit im Betrieb schon relativ bald einen Professionalisierungsschub erleben wird. In einigen Grossunternehmen mit internen Berufsbildungszentren werden bereits heute zusätzliche Voraussetzungen verlangt. So müssen Berufsbildner/-innen etwa über einen Fachausweis für Erwachsenenbildung oder einen pädagogischen Abschluss verfügen.

Motivationen und Laufbahnen der betrieblichen Berufsbildner/-innen

Die Entscheidung, als Berufsbildner/-in zu arbeiten, ob aus persönlichen Gründen oder auf Vorschlag des Arbeitgebers, hat oft mit den eigenen (positiven oder negativen) Erfahrungen aus der eigenen Lehrzeit zu tun. Man setzt eine Tradition fort, von der man selbst profitiert hat, vor allem, wenn der oder die Berufsbildner/-in damals als Vorbild wahrgenommen wurde. Andererseits wählen manche diesen Weg, um schwierige frühere Erfahrungen zu «korrigieren». In diesem Fall geht es bei der Ausbildung von Lernenden vor allem darum, es besser zu machen und ein gutes Beispiel zu geben.

Neben den eigenen Erfahrungen als Lernende nennen die Befragten ganz unterschiedliche Motivationen: «Berufung», Freude am Ausbilden und an der Weitergabe von Erfahrungen, Begleitung junger Menschen (Besozzi & Lamamra 2017). Andere verweisen auf die Notwendigkeit, die Grundlagen ihres Berufs weiterzuvermitteln, und stehen damit in der Tradition der Zünfte. Wieder andere, die pragmatischer denken, möchten für den Beruf, aber auch für das Unternehmen eine neue Generation heranführen, die in Zukunft als qualifizierte Arbeitskräfte übernehmen sollen. Und wer Berufsbildner/-in wird, ergreift manchmal auch schlicht die Gelegenheit, eine Berufstätigkeit hinter sich zu lassen, die einfach nicht mehr den Erwartungen entspricht. Dies könnte man eine «sanfte» berufliche Neuorientierung nennen (von der Produktion zur Ausbildung wechseln, um bestimmte anstrengende Arbeiten nicht mehr machen zu müssen, wie etwa ständiges Stehen, Tragen schwerer Lasten usw.).

Der unklar formulierte gesetzliche Rahmen führt dazu, dass diese Personen nur wenig Anerkennung offizieller (Status, Lohn, Pflichtenheft, zeitliche Entlastung) oder symbolischer Art (Anerkennung ihrer Rolle durch Kollegen oder Vorgesetzte) erhalten.

Auch bei der Analyse der Laufbahnen der Berufsbildner/-innen finden sich ganz unterschiedliche Logiken. So etwa ist die Übernahme der Tätigkeit als Berufsbildner/-in für einige ein regelrechter Karriereschritt, stellt eine neue Führungsposition dar und wird als Aufstieg gewertet. Für andere wiederum handelt es sich eher um eine Art horizontale Karriere, wobei man im Beruf verbleibt und auch den Status nicht verändert (etwa Wechsel von der Anstellung als Produktionsmitarbeitende zur Mitarbeiterin mit zusätzlicher Ausbildungsfunktion). Schliesslich sind einige Laufbahnen durch soziale Reproduktion geprägt, etwa wenn Personen das Familienunternehmen übernommen oder wenn bereits die Eltern Lernende ausgebildet haben. In diesem Fall wird eine Tradition in der Berufsbildung fortgeführt.

Wichtige, aber oft zu wenig gewürdigte Personen

In den Interviews wurde immer wieder auf den Zeitmangel verwiesen, da viele Berufsbildner/-innen in einem ganz besonderen

Spannungsfeld zwischen zwei ganz unterschiedlichen Tätigkeiten – Produktion und Ausbildung – stehen (Baumeler & Lamamra 2018), und sie in ihrem Alltag zwischen zwei sehr gegensätzlichen Dynamiken hin- und hergerissen sind. Die Berufsbildner/-innen sind nämlich in erster Linie Angestellte des Unternehmens, deren Pflichtenheft auf die Produktion ausgerichtet ist (Besozzi, Perrenoud & Lamamra, 2017). Sie beklagen sich auch über den Mangel an Sichtbarkeit und die fehlende Anerkennung. Der unklar formulierte gesetzliche Rahmen führt dazu, dass diese Personen nur wenig Anerkennung offizieller (Status, Lohn, Pflichtenheft, zeitliche Entlastung) oder symbolischer Art (Anerkennung ihrer Rolle durch Kollegen oder Vorgesetzte) erhalten. Dies ist ein weiterer Aspekt, der zur Unklarheit des Berufsbilds beiträgt. Die in erster Linie als Fachleute tätigen, an der Produktion beteiligten Personen kümmern sich neben ihren üblichen Aufgaben auch noch um die Integration und Betreuung der Lernenden sowie um administrative Aspekte. Schliesslich hat die geringe Anerkennung auch damit zu tun, dass es sich eher um eine berufliche Tätigkeit und nur sehr selten um einen besonderen Status handelt, der in ein System realer oder symbolischer Entschädigung eingebettet ist. Titel, Einreihung in das hierarchische Gefüge und Abgrenzung gegenüber anderer Funktionen sind von Unternehmen zu Unternehmen sehr unterschiedlich.

Diese Personen berichten über eine grosse Befriedigung in ihrer Tätigkeit, hauptsächlich in den Momenten der Ausbildung und Interaktion mit den jungen Menschen, aber auch eine symbolische Genugtuung, wenn sie miterleben, wie die von ihnen betreuten Lernenden sich weiterentwickeln.

Dennoch berichten diese Personen über eine grosse Befriedigung in ihrer Tätigkeit, hauptsächlich in den Momenten der Ausbildung und Interaktion mit den jungen Menschen, aber auch eine symbolische Genugtuung, wenn sie miterleben, wie die von ihnen betreuten Lernenden sich weiterentwickeln. Die Vermittlung einer Berufstätigkeit, die man liebt, die Weitergabe von Know-how und Grundlagen eines Berufs ist für diese Fachleute sehr befriedigend. Wer nämlich mitverfolgen darf, wie die eigenen Lernenden die Etappen des Erlernens eines Berufs meistern (Beherrschung von Werkzeugen, eines Fahrzeugs, der Fachsprache), erlebt als Berufsbildner/-in eine unglaubliche Befriedigung. Einige berichten auch von grossen Gefühlen bei der Übergabe der EFZ, mit denen nicht nur der Erfolg der Lernenden, sondern auch ihr Erfolg als Berufsbildner/-in gefeiert wird.

Auf dem Weg zu einer besseren Anerkennung der betrieblichen Berufsbildner/-innen

Berufsbildner/-innen finden demnach vielfache Befriedigung, die den Mangel an Anerkennung ein Stück weit ausgleicht. Im anerkannten Berufsbildungssystem der Schweiz ist es heute zwar «selbstverständlich», dass sich diese Personen selbst engagieren. Angesichts des hohen Produktionsrhythmus, des zunehmenden Drucks und der neuen Herausforderungen des Arbeitsmarkts könnte sich dies jedoch ändern. Um den Fortbestand des dualen Berufsbildungssystems zu gewährleisten ist es deshalb unabdingbar, dass diese Tätigkeit aufgewertet und besser anerkannt wird. Einige Unternehmen haben bereits damit begonnen, als Ergänzung zu den produktiven Aufgaben ein Pflichtenheft für Berufsbildungsaufgaben zu entwerfen und vor allem die Betreuungsarbeit als Arbeitszeitanteil der Berufsbildner/-innen zu erfassen und anzuerkennen. Andere versuchen, sie innerhalb des Unternehmens besser sichtbar zu machen gegenüber Kolleginnen und Kollegen, die nicht ausbilden, oder Vorgesetzten. Dies geschieht etwa durch Badges oder Uniformen, auf denen «Berufsbildnerin» oder «Berufsbildner» steht. Aber auch die Frage der Weiterbildung steht im Raum. In der Berufsbildung aktive Personen haben nämlich nicht unbedingt Anrecht auf zusätzliche Weiterbildungen im Zusammenhang mit ihrer Ausbildungstätigkeit. Gegenwärtig wählen sie – genau wie ihre nicht ausbildenden Kolleginnen und Kollegen – meist fachbezogene Weiterbildungen (technische Entwicklungen, Auffrischungen). Eine symbolische Honorierung wäre beispielsweise ein zusätzlicher Weiterbildungsanspruch, so dass sie auch Kurse im Zusammenhang mit ihrer Berufsbildungstätigkeit besuchen könnten (Pädagogik, Didaktik, Wissen über das Jugendalter, über den Übergang von der Schule in den Beruf usw.).

Um den Fortbestand des dualen Berufsbildungssystems zu gewährleisten, ist es deshalb unabdingbar, dass diese Tätigkeit aufgewertet und besser anerkannt wird.

«Betriebliche Berufsbildnerinnen und Berufsbildner und ihre Schlüsselrolle bei der beruflichen Sozialisierung»: eine vom SNF finanzierte Studie

Die Daten über die Berufsbildner/-innen stammen aus einer Studie des EHB, die vom SNF finanziert wurde (Projekt Nr. 100017_153323) und von August 2014 bis November 2017 lief, sowie aus einer in diesem Rahmen durchgeführten Doktorarbeit. 80 qualitative Interviews und 35 Beobachtungen in Unternehmen aus allen Branchen wurden durchgeführt. Zusätzlich wurden Informationen über 25'969 Berufsbildner/-innen in Westschweizer Kantonen gesammelt. Der vorliegende Beitrag beruht hauptsächlich auf dem qualitativen Teil, insbesondere auf der Analyse des thematischen Inhalts der 80 Interviews. Das Projekt wurde von einem internationalen wissenschaftlichen Komitee begleitet.

Referenzen

- Baumeler, Carmen; Lamamra, Nadia (2018): Micro firms matter. *How do they deal with the tension between production and training?*  Journal of Vocational Education and Training.
- Besozzi, Roberta; Lamamra, Nadia (2017): Les trajectoires professionnelles des formateurs et formatrices en entreprise et leur transition vers cette fonction. *INITIO*, 6, 113-136. ✖
- Besozzi, Roberta; Perrenoud, David; Lamamra, Nadia (2017): Le temps au cœur des contraintes des formateurs et formatrices en entreprise. *Revue économique et sociale*, 75, pp. 53-68. ✖
- Chabloz, Jeanne-Marie ; Lamamra, Nadia ; Perrenoud, David (2017): *La situation des formateurs et formatrices en entreprise. Un état des lieux en 2014. Rapport sur les données fournies par les cantons*. Renens : IFFP. <http://www.iffp.swiss/project/les-formateurs-et-formatrices-en-entreprise-personnes-clefs-de-la-socialisation>.
- Moreau, Gilles (2003): *Le monde apprenti*. Paris : La Dispute. ✖
- Müller, Barbara.; Schweri, Jürg (2012): *Die Betriebe in der dualen Berufsbildung: Entwicklungen 1985 bis 2008*. Neuchâtel.

Zitiervorschlag

Lamamra, Nadia / Baumeler, Carmen / Duc, Barbara / Besozzi, Roberta (2018): Wichtig, aber oft zu wenig gewürdigt. *Transfer, Berufsbildung in Forschung und Praxis* (3/2018), SGAB, Schweizerische Gesellschaft für angewandte Berufsbildungsforschung.

Quelle-URL: <https://www.sgab-srfp.ch/de/newsletter/wichtig-aber-oft-zu-wenig-gewuerdigt>