

# Das Interview mit Astrid Kaeding: Die ausbildenden Fachkräfte

Astrid Kaeding hat einen besonderen Blickwinkel auf die Berufsausbildung: sie hat schaut mit den Augen einer Arbeitsschützerin. Die Dozentin der Berufsgenossenschaft Holz und Metall sagt: Die ausbildende Fachkraft muss beim Arbeitsschutz bilderbuchartig arbeiten. Um Gewohnheiten zum sicheren Arbeiten herauszubilden, muss ständig sicheres Arbeiten vorgelebt und trainiert werden. Arbeitsschutz muss wie eine Fahne vor sich hergetragen werden. Ulrich Degen, WAP-Korrespondent in Bonn, interviewte die Dozentin zur Situation der ausbildenden Fachkräfte und zu ihren Aufgaben im Arbeitsschutz.

*Dr. Kaeding, wenn man im Netz nach dem Begriff 'ausbildende Fachkraft' sucht, dann stößt man zuerst auf Ihren Beitrag 'Mitten im Betrieb' oder wird bei Wikipedia aufgefordert, einen Artikel dazu zu schreiben. Das ist insofern doch mehr als verwunderlich, da ohne diese 'vergessene Majorität' die Ausbildung im dualen System der Berufsausbildung überhaupt nicht funktionieren würde. Wie sehen Sie das?*

Ich denke, dass mein Beitrag einfach noch relativ neu war und deshalb weit nach oben „verlinkt“ war. Aber Mitarbeiter aus der Produktion, die sich mit Ausbildung befassen, standen zum Glück immer im Fokus von Untersuchungen: sei es in Studien des BiBB, welches ein anerkanntes Kompetenzzentrum für die Erforschung und Weiterentwicklung der beruflichen Aus- und Weiterbildung ist, sei es in Kompendien oder Einzeluntersuchungen. (1)

In der jüngsten Zeit trat jedoch die veränderte Ausbildertätigkeit, die neue Rolle der Ausbilder im Zusammenhang mit den neu geordneten und neuen Ausbildungsberufen in den Vordergrund, weil ihr Stellenwert zur betrieblichen Personalentwicklung ein anderer geworden ist. Das stellte u.a. auch die IG Metall in der Veröffentlichung Prozessorientierung in der Berufsbildung. Neue Leitbilder – Neue Praxisprojekte fest. Dem hauptamtlichen Ausbilder muss gegenwärtig eine vordergründige Aufmerksamkeit gewidmet werden. Schließlich definiert er mit dem Betrieb, welche Kenntnisse, Fähigkeiten, Fertigkeiten beim Berufsanfänger sofort abrufbar sein müssen und welche über weitere Qualifikationsschritte im Berufsleben erworben werden dürfen. Die Ausbildung ist sozusagen für den Betrieb „maßzuschneidern“.

Ich schaue jedoch vordergründig aus der Sicht des Arbeitsschutzes. Als Mitarbeiterin der Berufsgenossenschaft Holz und Metall verstehe ich mich als „Begleiterin“ eines gesellschaftlichen Prozesses, zu welchem wir Betrieben Handlungshilfen in die Hand geben. Wir orientieren darauf, welche Wettbewerbsvorteile ein Betrieb für sich aus der bestmöglichen Realisierung von Arbeitsschutz ziehen kann. Und Arbeitsschutz ist in der beruflichen Erstausbildung außerbetrieblich – z.B. in der Berufsschule-, aber vor allem innerbetrieblich eine wesentliche Aufgabe. Der ausbildenden Fachkraft wurde dabei ein größerer Raum zugemessen. Sie steht, bildlich gesprochen, öfter neben dem Auszubildenden, als der hauptamtliche Ausbilder.

*Dass man im Netz zu diesem wichtigen Thema der Berufsbildung und -forschung kaum etwas findet, spiegelt auch die Tatsache wider, dass dazu in einschlägigen Instituten und Forschungsstellen kaum oder sehr wenig zu diesem Thema geforscht wird. Woran könnte dies liegen?*

Ich finde, dass die Berufspädagogik derzeit eine erfreuliche Entwicklung durchläuft: die Kongresse des BiBB sind nur zu empfehlen, die Hochschultage für berufliche Bildung mit ihren Workshops und den begleitenden Ausstellungen treiben die wissenschaftliche Diskussion gut voran. Auch international erfährt der Bereich „Berufsausbildung“ Aufmerksamkeit durch die Tagungen der Internationale Vereinigung der Sozialen Sicherheit, Sektion Maschinensicherheit.

Die Zielgruppe „ausbildende Fachkraft“ ist jedoch als etwas ganz Besonderes zu begreifen: sie ist direkt in der Produktion tätig! Ihre Kompetenz zu erweitern, steht u.a. im Fokus von Skill-trainings, z.B. zum Selbstlernen. Das ist ein sehr interessantes Thema zu dem auch viel geforscht wird.

Allerdings enthält explizit das Thema „Arbeitsschutz“ in Hinsicht der Neuordnung der Berufe und der Umsetzung der entsprechenden Anforderungen Forschungsperspektiven. Die Leitgedanken, welche die Politik formuliert hat, müssen von Betrieben und Schulen umgesetzt werden können und dazu braucht es Entwicklungsarbeit. Wir bemühen uns als Team, in dieser Hinsicht viel zu schaffen; der Bedarf ist sehr groß. Und dieser Bereich, Arbeitsschutz in der Berufsausbildung, ja, hier gebe ich Ihnen Recht, den wünsche ich mir häufiger bei Tagungen und Kongressen anzutreffen.

Ich habe selbst davor gewarnt, diese fachlichen und pädagogischen Akteure und Multiplikatoren in ihrer Funktion zu unterschätzen. Denn wenn man davon ausgeht, dass in der großen Mehrheit der kleineren und mittleren Betriebe, die unsere Wirtschaft und auch die deutsche berufliche Ausbildung prägen, die Hauptarbeit in der Ausbildung den sog. Nebenamtlichen Ausbildenden, also den ausbildenden Fachkräften zukommt, irritiert bei einer von mir geschätzten Zahl von ca. 850 Tsd. Ausbildenden Fachkräften in Deutschland die geringe Beschäftigung mit ihnen schon.

Ich habe das Glück, täglich im Face-to-face-Kontakt zu den unterschiedlichsten Zielgruppen, u.a. zu „ausbildenden Fachkräften“, zu stehen. Die Bildungsstätte der Berufsgenossenschaft, in der ich arbeite, besuchen jährlich ca. 6000 Personen, 600 bis 700 davon unterrichte ich zum Arbeitsschutz.

Mein genereller ganz persönlicher Eindruck ist, dass bei den Teilnehmern sehr wohl ein Trend zu erkennen ist: der Trend zu mehr Verantwortung für individuelle Bildung, für die Erhöhung des eigenen Marktwertes. Das finde ich Klasse! Wir haben im Einzelfall auch In-house-Schulungen durchgeführt, wenn ein Betrieb partout uns die Personen nicht aus der Produktion frei stellen kann. Und, das ist wiederum meine Erfahrung: selbst für Tagesschulungen war die Personengruppe „ausbildende Fachkräfte“ dankbar. Ich habe nicht eine Person von ausbildenden Fachkräften im Seminar gehabt, die nicht dankbar für die Möglichkeit zur Schulung im Arbeitsschutz gewesen wäre!

Nur wenn die ausbildende Fachkraft weiß, was von ihr verlangt wird, kann sie schließlich die entsprechenden Anforderungen auch umsetzen. Insofern denke ich, wenn ein Mitgliedsbetrieb die Anforderung formuliert und uns die Teilnehmer meldet, so klappt das Ganze und ist rundum eine gute Sache! Bei anderen Berufsgenossenschaften ist das genau so zu sehen.

***In großen und Großbetrieben wird die Ausbildung in aller Regel durch hauptamtliche Ausbilderinnen und Ausbilder organisiert und durchgeführt; dort ziehen die hauptamtlichen Ausbilder die***

***ausbildenden Fachkräfte zur fachlichen Ausbildung vor Ort heran und sorgen dadurch auf der Basis von inhaltlichen und strategischen Ausbildungskonzepten für die Umsetzung von Ausbildungszielen. Das können sich kleinere und Kleinbetriebe nicht leisten. Sie leiten die Befähigung zur Ausbildung durch nebenamtliche Ausbilder aus der fachlichen und pädagogischen Qualifikation der Betriebs- und Unternehmensinhaber ab. Hierin unterscheiden sich meist klein- und großbetriebliche Ausbildung mit nicht ganz unbekanntem Folgen?***

Wir bieten für alle von Ihnen genannten Anforderungen spezielle Schulungen an. Wir unterstützen also gern den ausbildenden selbstständigen Meister genau so, wie das Ausbildungsteam eines Großbetriebes. Unsere Erfahrung ist, dass in der Vergangenheit zu regulären Seminaren meist der größere Betrieb mit ausbildenden Fachkräften und auch hauptamtlichen Ausbildern kam. Deshalb haben wir Workshops mit thematischen Schwerpunkten und ca. 120-140 Teilnehmern, begleitenden Ausstellungen, Rahmenprogramm mit Jugendlichen usw. organisiert. Mit Erfolg!

Obwohl auch diese Veranstaltungen, organisiert von uns alle 2 Jahre, die gleiche Dauer unserer in der Seminarbroschüre befindlichen Seminare haben, kommen hier eher Klein- und kleinere Unternehmen; aber auch die Berufsschule ist angesprochen. Wir haben bei diesen Veranstaltungen den Schwerpunkt auf das Voneinander-lernen gelegt. Es berichten also betriebliche Vertreter und auch Berufsschulen zu ihren Aktivitäten und das kommt gut an! In diesem Kalenderjahr beginnen wir für ausbildende Fachkräfte und hauptamtliche Ausbilder noch etwas Neues: Seminare im „Modulgewand“, die beliebig ausgewählt und kombiniert werden können. Damit wollen wir dem offensichtlich vorhandenen größeren „Kombinationswunsch“ von Kleinbetrieben Rechnung tragen: sie sollen die Infos bei uns abrufen dürfen, die sie brauchen.

Zeitgleich publizieren wir und informieren. Die maßgeschneiderte Handlungshilfe für spezifische Zielgruppen im Betrieb ist natürlich das besondere Highlight. Bis die Gedanken jedoch so konkret formuliert werden können, muss viel Entwicklungsarbeit geleistet werden. Auch diese Ergebnisse werden veröffentlicht und stehen zur Diskussion.

Im direkten Kontakt zur ausbildenden Fachkraft im Betrieb befindet sich die Aufsichtsperson der Berufsgenossenschaft, welche vor Ort Beratung zum Arbeitsschutz gewährleistet.

Wir versuchen somit, so weit wie nur möglich, die Ausbildung in Betrieben zu unterstützen. Unsere Anstrengungen sind dabei mehr auf das kleinere und Kleinunternehmen gerichtet, um es zu erreichen.

***Wenn man nun bedenkt, dass die ausbildende Fachkraft in erster Linie eigentlich erst einmal Fachkraft für die Produktion oder Dienstleistung ist und erst dann Ausbildungsaufgaben wahrnimmt, dann muss man ihre Doppelbelastung bei der Vermittlung der fachlichen Inhalte berücksichtigen und darf hier nicht das mögliche Optimum oder gar Maximum einer fachlich und pädagogisch erstklassigen Ausbildung erwarten, oder sehe ich das zu überspitzt?***

Mit Sicherheit hat die ausbildende Fachkraft eine Doppelbelastung im Betrieb zu tragen! Dann kommt es ein Stück auf den Ehrgeiz und das Nervenkostüm des Menschen an, mit dem sie es zu tun haben. Es kann durchaus sein, dass er seine Aufgaben mit Bravour bewältigt. Aber es kann auch sein, dass er überfordert

ist. Ich habe in dem von Ihnen zitierten Artikel nicht umsonst formuliert: „Es taugt nicht jeder zur ausbildenden Fachkraft!“ Das In-Kennnis-setzen über die anstehenden Aufgaben ist das eine, einige lehnen solche zusätzlichen Aufgaben auch ab, andere sind, ich wiederhole es, überfordert. Wir haben nichts davon, wenn in der Lehrwerkstatt der Ausbilder sicheres Arbeiten vermittelt, die ausbildende Fachkraft, die länger mit dem Azubi zusammen ist als der Ausbilder, in der Praxis erst einmal zeigt, wie es „richtig gemacht wird“!

Dann beginnt der Berufsanfänger auf einem zweifelhaften Level seine ersten beruflichen Schritte. Und nach statistischen Erhebungen der Berufsgenossenschaft besteht ein erhöhtes Unfallrisiko auch bei Berufsanfängern. Es gilt, das Unfallrisiko durch eine kontinuierliche Befähigung zum sicheren Arbeiten über die komplette Zeit der Berufsausbildung zu minimieren. Dafür brauchen wir eine motivierte ausbildende Fachkraft, die ihre Aufgaben kennt und umsetzen kann.

***Inzwischen wird in den neuen und geordneten Ausbildungsberufen ja nach modernen Grundsätzen ausgebildet und stärker auf selbständiges Lernen und Arbeiten und einen starken Praxisbezug geachtet und die Auszubildenden stärker als früher in Betriebsabläufe schon während der Ausbildung einbezogen. Damit erhöhen sich auch die aktuellen Anforderungen an die ausbildenden Fachkräfte. Wie würden Sie das aktuelle Anforderungsniveau – auch unter Berücksichtigung des Arbeitsschutzes einschätzen?***

Hier würde ich mich noch einmal wiederholen wollen: die ausbildende Fachkraft muss in Bezug auf Arbeitsschutz bilderbuchartig arbeiten. Das ist auch der Job des hauptamtlichen Ausbilders. Um Gewohnheiten zum sicheren Arbeiten herauszubilden, muss ständig sicheres Arbeiten vorgelebt und trainiert werden. Arbeitsschutz muss wie eine Fahne vor sich hergetragen werden. Dazu gehört die Aufbewahrung und Pflege des Handwerkzeuges genauso wie der Transport der Acetylen-Flasche auf die Baustelle.

Das erfordert eine hohe Selbstdisziplin und das ständige Erklären dessen, was man macht und warum man es macht. Manchmal muss bürokratische Arbeit geleistet werden: z.B. muss notiert werden, unter wessen Aufsicht und in welcher Zeit ein Prüfungsstück / ein betrieblich sinnvoller Prüfungsauftrag erarbeitet wurde. Das ist für verschiedene Personen eine Überforderung. Und somit wäre es ein Grund zu sagen, diejenige oder derjenige taugt nicht zur ausbildenden Fachkraft! Sie sehen, die Auswahl der ausbildenden Fachkraft muss mit Fingerspitzengefühl erfolgen und - wenn notwendig - auch korrigiert werden.

Aus Sicht der Betriebe steigt ja auch im Zuge der praxisorientierten Ausbildung der Bedarf an ausbildenden Fachkräften, wie Sie festgestellt haben. Es müssen deshalb weitere und zusätzliche Personen zur ausbildenden Fachkraft ernannt bzw. bestellt werden, wobei sich für die Betriebe eine Reihe von Fragen stellen, wie z.B., was bei der Auswahl der auszubildenden Fachkräfte zu berücksichtigen ist.

Pädagogische Anforderungen werden meist bedacht. Aber es gilt auch solche Kleinigkeiten zu bedenken wie: wenn es bei uns neben der Presse zu laut zum Erklären von dem ein oder anderen ist, so ist der ausbildenden Fachkraft eine Ecke / ein Raum zur Verfügung zu stellen, wo sie im Nachgang noch einmal

mit dem Auszubildenden in Ruhe und im Sitzen sprechen kann. Im Sitzen deshalb, weil der Körper ruhiger wird und ich auf mehr Ergebnisse komme als im Stehen. Oder: eine ausbildende Fachkraft muss die Betreuung des Auszubildenden auf ihre zu erbringende Stückzahl angerechnet bekommen. Er kann mit Auszubildenden nicht mehr die volle Produktivität bringen. Das sind Kleinigkeiten, bei denen wir aber im täglichen Gespräch merken, dass sie nicht immer bedacht werden.

***Mit der Berufsausbildung analog betrieblicher Abläufe müssen die Auszubildenden stärker als bisher selbständiges Lernen in berufstypischen Arbeits- und Geschäftsprozessen handlungsorientiert erlernen bzw. praktizieren. Damit werden dem betrieblichen Ausbilder im Nebenamt eine größere Verantwortung im pädagogischen Bereich zugemutet und seine Verantwortung für den Auszubildenden steigt dabei. Was bedeutet das für den doppelt belasteten Ausbilder im einzelnen?***

Die ausbildende Fachkraft muss die Ansprechpartner vor Ort vermitteln. Der Auszubildende lernt den Sicherheitsbeauftragten, Ersthelfer, die Fachkraft für Arbeitssicherheit, aber auch den Vorgesetzten in den betrieblichen Zusammenhängen kennen. Er erfährt die Arbeitsabläufe aus nächster Nähe und ihre Sinnhaftigkeit. Antransport, Abtransport von Waren, Arbeitsstoffen, Berechtigungen zum Führen eines Kranes - er erlebt alles aus nächster Nähe und bekommt es durch die ausbildende Fachkraft erklärt. Will der Auszubildende einen betrieblichen Auftrag für seine Prüfung erarbeiten, so muss auch das von der ausbildenden Fachkraft unterstützt, koordiniert und eventuell notiert werden.

Das wäre eine spezielle Vorbereitung für die Prüfungskommission. Manche Betriebe haben für den Praxiseinsatz der Auszubildenden Formulare kreiert, auf denen sie sich von der ausbildenden Fachkraft bestätigen lassen, welche Tätigkeiten, den Umgang mit welchem Werkzeug, mit welchen Stoffen sie mit dem Auszubildenden geübt haben. Diese tätigkeitsbezogene Unterweisung lassen sich verschiedene Betriebe gesondert von der ausbildenden Fachkraft auf Checklisten quittieren, andere haben ihre Formulare. Eine diesbezügliche Vorschrift gibt es nicht.

***Ausbildungstätigkeiten können für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern von Betrieben und Unternehmen ja auch eine zusätzliche Belastung sein und wie wir wissen, ja auch Kosten verursachen. Hier kommt es nicht nur auf viel Fingerspitzengefühl der Betriebsleitung zum Werben für Ausbildung an, sondern auch bei den ausbildenden Fachkräften, um sensibel für diese Thema zu bleiben. Welche Erfahrungen haben Sie bei diesem Thema gemacht?***

Ich habe festgestellt, dass ausbildende Fachkräfte besonders dann motiviert waren, dem Auszubildenden alles gut erklären zu wollen, wenn sie im Vorfeld ausgewählt wurden, in einer oder mehreren Gruppe(n) zusammen genommen wurden und ihnen eine Schulung zuteil wurde. Wurden wir von der Berufsgenossenschaft einbezogen, so empfanden sie das als eine besondere Würdigung ihrer Person und ihrer Aufgabe.

In einem zweiten, betriebsinternen Teil wurde ihnen eine Checkliste erklärt, die sie als besondere Leistung für den Betrieb ausfüllen sollten. Jedes Skript, jede Zeile der Berufsgenossenschaft wurde quasi „inhaliert“: diese Personen waren hochgradig motiviert und haben uns förmlich „aufgesogen“. Solch eine Vorbereitung, eine vernünftige Schulungsatmosphäre, z.B. bei uns in einer Bildungsstätte, und der ausdrückliche Wunsch des Unternehmens sind eine gute Voraussetzung für ein wirksames Arbeiten der

ausbildenden Fachkräfte.

***Ein besonderes Anliegen ist Ihnen ja als hauptamtliche Dozentin der Berufsgenossenschaft Holz und Metall der Arbeitsschutz. Und hier sehen Sie auch eine weitere Aufgabe der ausbildenden Fachkraft, dass sie nicht nur das Jugendarbeitsschutzgesetz kennt, sondern auch praktisch mit den Fachkräften für Arbeitssicherheit und den Sicherheitsbeauftragten zusammenarbeitet. Wie kann das konkret aussehen.***

Um die Klammer zu schließen: wir arbeiten nicht nur mit dem Erwachsenen, selbstverständlich bieten wir auch Seminare für Auszubildende in unseren Bildungsstätten an, die auch gut angenommen werden. Für Kleinunternehmen haben wir auch schon besondere Anstrengungen unternommen: z.B. mit Hilfe der Berufsschule eine Gruppe in der Zeit des Berufsschulunterrichts zu uns bestellt. Insgesamt raten wir allen Multiplikatoren im Arbeitsschutz immer: sucht Euch eine Strecke, die Euch Spaß macht, von der der Betrieb einen Nutzen hat und auf der ihr Euch qualifizieren möchtet. Dazu bieten wir ein breites Spektrum an Fachseminaren an.

Und dazu gehören u.a. die Qualifikationen für den Ausbilder oder die ausbildende Fachkraft im Arbeitsschutz. Aber eigentlich habe ich jetzt nur aus dem Blickwinkel der Schulung gesprochen, in der ich tätig bin. Die Prävention besteht selbstverständlich noch aus dem Präventionsdienst. Und dieser ist in den Betrieben tätig und kann dort natürlich gezielter wirksam werden: z.B. über konkrete Hinweise zur Gefährdungsbeurteilung, zur ausreichenden Wirksamkeit von Maßnahmen usw. In der Summe kann somit vorbeugend viel gemacht werden. Aber der Betrieb muss diese Leistung auch haben wollen, dann machen wir eigentlich alles Mögliche möglich!

Kaeding, A.:  
Moden, Märkte, Konjunkturen. Der Ausbilder im „Dilemma“? Teil I.  
In: Der Ausbilder (2004)07, S. 7-9.

Kaeding, Astrid:  
Moden, Märkte, Konjunkturen. Der Ausbilder im „Dilemma“? Teil II.  
In: Der Ausbilder (2004)08, S. 7-11.

Kaeding, Astrid:  
„Burnout“ nun auch beim Ausbilder?  
In: Die Berufsgenossenschaft (2005)1, S. 20-23.

Kaeding, Astrid:  
Präsentationssoftware in der betrieblichen Ausbildung.  
In: Wirtschaft und Berufserziehung (2006)01, S. 34-36.

Kaeding, Astrid ; Resch, Martin:  
Innerbetriebliche Präventionsstrategien gegen Burnout.  
Bochum: Infomedia-Verlag, 2008.  
ISBN: 978-3-935116-42-8

Kaeding, Astrid:  
Mitten im Betrieb. Die ausbildende Fachkraft.  
In: Arbeit und Gesundheit (2009)12, S. 33-35. (Spezialteil)

Kaeding, Astrid ; Resch, Martin:  
Innerbetriebliche Präventionsstrategien gegen Burnout.  
In: Praktische Arbeitsmedizin. Zeitschrift für betrieblichen Gesundheitsschutz und Betriebssicherheit. Ausgabe 19/ Mai 2010. S. 12-16. ISSN 1861-6704

Kaeding, Astrid (Hg.):

## 03-11: Train the Trainer

Dies ist die pdf-Fassung eines Beitrags aus der Online-Zeitschrift Denk-doch-Mal.de  
Alle Texte sind urheberrechtlich geschützt.

---

Arbeitsschutz in der Berufsausbildung. Chancen und Wettbewerbsvorteile.

Erscheint beim vs-Verlag (Februar 2011):

<http://www.vs-verlag.de/Buch/978-3-531-17896-7/Arbeitsschutz-in-der-Berufsausbildung.html>

### Wer ist Astrid Kaeding?

Dr. Astrid Kaeding (geb. 1961) Diplom-Philologe.

1985-2001 wissenschaftliche Assistenz und Lehrkraft an den Hochschulen Güstrow, Neubrandenburg (Fachhochschule), Ernst-Moritz-Arndt-Universität Greifswald.

Anschließend: Dozentin der Maschinenbau- und Metallberufsgenossenschaft (seit 1.01.2011: Berufsgenossenschaft Holz und Metall), Bildungsstätte Schierke.

(1) Pätzold, G. (1997): Professionalisierung des betrieblichen Bildungspersonals 1752-1996, 2 Bde, Köln, Weimar, Wien ; Steinborn, H.-C. (1999): Auszubildende Fachkräfte: Die versteckte Mehrheit. In: Schmidt-Hackenberg, B. u.a.: Auszubildende Fachkräfte – die unbekanntesten Mitarbeiter. Bielefeld, 109-115.