Projekt 2.2.355

Kurzstudie zur Prüfung des Evaluierungsbedarfs der AEVO

Abschlussbericht

Laufzeit: III/20 bis II/21

Projektsprecher/-in

Michael Härtel
Maria Zöller

Mitarbeiter/-innen
Franziska Kupfer
Verena Schneider
Anja Solana Mpangara

Zitiervorschlag:
Härtel, Michael; Zöller, Maria; Kupfer, Franziska; u. a.: Kurzstudie zur Prüfung des Evaluierungsbedarfs der AEVO; Abschlussbericht: 2.2.355. Bonn, 2021.

© Bundesinstitut für Berufsbildung, 2021

Dieses Dokument gehört zu der VET Repository-Sammlung „BIBB Projektberichte“.

Herausgeber:
Bundesinstitut für Berufsbildung
Robert-Schuman-Platz 3
53175 Bonn
Internet: www.vet-repository.info
E-Mail: repository@bibb.de

CC Lizenz
Der Inhalt dieses Werkes steht unter Creative-Commons-Lizenz (Lizenztyp: Namensnennung – Keine kommerzielle Nutzung – Keine Bearbeitung – 4.0 International).
Weitere Informationen finden sie im Internet auf unserer Creative-Commons-Infoseite https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/.

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek
Diese Netzpublikation wurde bei der Deutschen Nationalbibliothek angemeldet und archiviert.

Inhaltsverzeichnis

Das Wichtigste in Kürze ... 2
1 Ausgangslage/Problemdarstellung ... 3
2 Projektziele ... 3
3 Methodische Vorgehensweise ... 3
3.1 Literaturrecherche und Dokumentenanalyse zur Vorbereitung des Online-Fragebogens ... 4
3.2 Sondierungsgespräche ... 4
3.3 Onlinebefragung relevanter Akteure mittels Fragebogen ... 4
3.4 Erweiterte Projektbeiratssitzung unter Einbezug weiterer Expertinnen und Experten zur Validierung der Ergebnisse und zur Ableitung von Handlungsempfehlungen ... 5
4 Ergebnisse ... 5
4.1. Ergebnisse der Daten-, Literatur- und Dokumentenanalyse ... 5
4.2 Ergebnisse der Onlinebefragung ... 11
4.3 Ergebnisse der erweiterten Projektbeiratssitzung ... 16
4.4 Zusammenfassung der Ergebnisse ... 20
4.5 Zusammenführende Betrachtung ausgewählter Themen ... 22
5 Handlungsempfehlungen ... 29
Literatur ... 33
Anhang ... 33

Das Wichtigste in Kürze

Der vorliegende Bericht präsentiert die Ergebnisse einer Kurzstudie zu der Fragestellung, ob die Ausbildereignungs-Verordnung (AEVO vom 21.01.2009) und die Empfehlung des BIBB-Hauptausschusses zum Rahmenplan für die Ausbildung der Ausbilderinnen und Ausbilder (HA-Empfehlung 135 vom 25.06.2009) die aktuellen Herausforderungen (Digitalisierung, Nachhaltigkeit, demografische Entwicklung, Heterogenität) an das Ausbildungspersonal und die betriebliche Ausbildungspraxis ausreichend abbilden oder ob gegebenenfalls Änderungs- oder weiterführender Evaluationsbedarf besteht.

Zu den methodischen Schritten der Untersuchung, die das BIBB auf Weisung des BMBF durchgeführt hat, zählten eine Online-Befragung relevanter Akteure beruflicher Bildung sowie eine erweiterte Projektbeiratssitzung mit Expertinnen und Experten aus Politik, Praxis und Wissenschaft.

Die Ergebnisse der Studie spiegeln sich in den abgeleiteten Handlungsempfehlungen wider. Dazu gehören auf struktureller Ebene und auf der Ebene der Umsetzung die Empfehlungen, die Verordnungen AEVO/AMVO aufgrund ihrer gestaltungsoffenen Formulierung in der aktuellen

Fassung derzeit beizubehalten und durch Weiterbildungsangebote und Auffrischungskurse zu ergänzen. Da sich die meisten Anregungen aus der Online-Befragung sowie aus der erweiterten Projektbeiratssitzung zu einem möglichen Modernisierungsbedarf im Rahmen der Anpassungen und Aktualisierung des Rahmenplans realisieren lassen, wird auf der Ebene der Umsetzung die Aktualisierung des Rahmenplans empfohlen. Darüber hinaus werden weiterführende Empfehlungen zum Forschungsbedarf und zur Qualitätssicherung der Ausbildungspraxis aufgezeigt, die sich aus den Ergebnissen der Kurzstudie ableiten lassen.

1 Ausgangslage/Problemdarstellung

Die wachsende Heterogenität, der schnelle technologische Wandel durch die Digitalisierung, die demografische Entwicklung und die Auseinandersetzung mit dem Thema Nachhaltigkeit sind nur einige Parameter, die zu Veränderungen der Rahmenbedingungen von beruflicher Ausbildung führen und in diesem Zusammenhang auch Einfluss auf die Anforderungen an das ausbildende Personal nehmen. Mit dieser Kurzstudie soll untersucht werden, ob die Ausbildereignungs-Verordnung (AEVO vom 21.01.2009) und die Empfehlung des BIBB-Hauptausschusses zum Rahmenplan für die Ausbildung der Ausbilderinnen und Ausbilder (HA-Empfehlung 135 vom 25.06.2009) die aktuellen Herausforderungen ausreichend abbilden oder ob gegebenenfalls Änderungs- oder weiterführender Evaluationsbedarf identifiziert werden kann.

2 Projektziele

Entsprechend des BMBF-Weisungsschreibens vom 04.06.2020 sind im Rahmen einer **Kurzstudie** folgende Projektziele in den Blick zu nehmen: Die Ausbildereignungs-Verordnung (AEVO vom 21.01.2009) und die Empfehlung des BIBB-Hauptausschusses zum Rahmenplan für die Ausbildung der Ausbilderinnen und Ausbilder (HA-Empfehlung 135 vom 25.06.2009) sollen hinsichtlich ihrer Aktualität und eines eventuell notwendigen Änderungsbedarfs der AEVO analysiert und Fragestellungen einer möglichen Novellierung sollen eingegrenzt werden.
Aus den Erkenntnissen ist eine nachvollziehbare Entscheidungsgrundlage für das weitere Vorgehen in Bezug auf die AEVO und auf die Empfehlungen zum Rahmenplan abzuleiten. Darüber hinaus ist zu klären, ob eine weiterführende Evaluation benötigt wird.

3 Methodische Vorgehensweise

Zur Erreichung der Projektziele wurden mehrere aufeinander aufbauende methodische Schritte gewählt. Dazu zählten Literatur- und Dokumentenanalyse, Sondierungsgespräche, eine Online-Befragung sowie eine erweiterte Projektbeiratssitzung unter Einbezug weiterer Expertinnen und

Experten zur Validierung der Ergebnisse. Das Projekt wurde durch einen Projektbeirat begleitet, dem Vertreterinnen und Vertreter der Sozialpartner sowie der beteiligten Ministerien angehörten.
Die methodischen Schritte werden nachfolgend kurz dargestellt.

3.1 Literaturrecherche und Dokumentenanalyse zur Vorbereitung des Online-Fragebogens

Die Literaturrecherche und -analyse zur AEVO erfolgte unter besonderer Berücksichtigung aktueller Studien zu Digitalisierung, Nachhaltigkeit, Heterogenität und Inklusion auf der Grundlage von BIBB-Auswahlbibliografien zu den entsprechenden Themen. Auch die Dokumentenanalyse zu AEVO und BIBB-Rahmenplan erfolgte ebenfalls unter besonderer Berücksichtigung der genannten Aspekte Digitalisierung, Nachhaltigkeit, Heterogenität und Inklusion. Ergänzend wurden die Ergebnisse des HA-Workshops „Ausbildungspersonal“ (BIBB, 20./21. Januar 2020) analysiert und aufbereitet. Aus den Erkenntnissen dieses ersten methodischen Schrittes erfolgte auch die Ableitung erster Fragestellungen für den Fragebogen.

3.2 Sondierungsgespräche

Zum besseren Verständnis der Rahmenbedingungen und zur Einholung eines Stimmungsbildes unter den verschiedenen Akteuren, insbesondere zur Vorbereitung der inhaltlichen Ausgestaltung der Onlinebefragung, wurden 13 halbstrukturierte Sondierungsgespräche mit Vertreterinnen und Vertretern der Sozialparteien (die Benennung erfolgte größtenteils über den Projektbeirat), des Bundes und aus der Wissenschaft durchgeführt. Die Gespräche wurden anhand von Leitfragen geführt und über Gesprächsprotokolle dokumentiert. Die Auswertung der Protokolle erfolgte durch eine themenbezogene Kodierung der Kernaussagen. Die Ergebnisse der Gespräche sind in die Konzeption des Fragebogens eingeflossen und werden darüber hinaus in der Ergebniszusammenführung punktuell aufgegriffen. Hier werden für ausgewählte Themen in Kapitel 4.5 Aussagen aus den Sondierungsgesprächen den Ergebnissen der Onlinebefragung und des erweiterten Projektbeirates gegenübergestellt, um diesen erweiterten Kontext auch zu spiegeln.

3.3 Onlinebefragung relevanter Akteure mittels Fragebogen

Die Erarbeitung des Fragebogens zur Online-Befragung relevanter Akteure erfolgte auf der Grundlage der Weisungsvorgaben und der Erkenntnisse aus Recherche, Dokumentenanalyse und Sondierungsgesprächen. Der vom BIBB-Projektteam erstellte Fragebogen wurde mit dem Projektbeirat in der ersten Projektbeiratssitzung besprochen und als geeignet für die Kurzstudie freigegeben. Der Zugang zu den Zielgruppen erfolgte mit Unterstützung des Projektbeirates. Der Fragebogen wurde u.a. über die BIBB-Homepage und auf dem Portal foraus.de bereitgestellt.

3.4 Erweiterte Projektbeiratssitzung unter Einbezug weiterer Expertinnen und Experten zur Validierung der Ergebnisse und zur Ableitung von Handlungsempfehlungen

Ziel der erweiterten Beiratssitzung waren die Validierung der Ergebnisse und die Ableitung eines eventuell notwendigen Handlungsbedarfs.[1] Die Auswahl der zusätzlichen Expertinnen und Experten erfolgte u.a. im Hinblick auf die (Praxis-) Expertise in den Bereichen Digitalisierung, Nachhaltigkeit, Heterogenität und Inklusion. Die Benennung von insgesamt acht Expertinnen und Experten erfolgte auf Vorschlag bzw. in Abstimmung mit dem Projektbeirat.

4 Ergebnisse

Die Ergebnisdarstellung gliedert sich in die Ergebnisse der Daten- und Literaturanalyse, eine Zusammenfassung der Ergebnisse der Online-Befragung sowie die Ergebnisse der erweiterten Projektbeiratssitzung. Im Anschluss werden für ausgewählte Themen einzelne Ergebnisse der Onlinebefragung sowie Kernaussagen aus den Sondierungsgesprächen und aus der erweiterten Projektbeiratssitzung näher beleuchtet und zusammengeführt.

4.1. Ergebnisse der Daten-, Literatur- und Dokumentenanalyse

4.1.1 Ergebnisse der Sekundärdatenanalysen

Im Mittelpunkt der Sekundäranalysen stehen insbesondere Daten zur Teilnahme an Ausbildereignungsprüfungen nach Ausbildungsbereich und Geschlecht im Zeitverlauf 2010 bis 2019 (siehe Tabelle 1), sowie die Ausbildungsbetriebe nach Betriebsgrößenklasse im Jahr 2019 (siehe Tabelle 2).

<u>Teilnahme an Ausbildereignungsprüfungen nach Ausbildungsbereich und Geschlecht 2010-2019[2]</u>

Knapp 100.000 Teilnehmende verzeichnet die Ausbildereignungsprüfung im Jahr 2019. Davon entfallen 76,3 Prozent auf den Ausbildungsbereich Industrie und Handel, 21,9 Prozent auf das Handwerk, 0,7 Prozent auf Landwirtschaft, 1,1 Prozent auf den Öffentlichen Dienst und 0,04 Prozent auf den Ausbildungsbereich Hauswirtschaft. Im Bereich der Freien Berufe fand keine Prüfung statt[3]. Betrachtet man die Veränderungen im Zeitverlauf, so zeigt sich insgesamt im Vergleich zu 2010 eine Steigerung der Zahl der Teilnehmenden um 36,8 Prozent. Nimmt man die Hauswirtschaft wegen der geringen Anzahl der Teilnehmenden heraus, verzeichnet der Bereich Industrie und Handel mit 48,5 Prozent den stärksten Anstieg. Die Landwirtschaft folgt mit einem Plus von 15,8 Prozent, der Öffentliche Dienst mit 14,6 Prozent. Eine Steigerung um 8,5 Prozent verzeichnet das Handwerk (siehe Tabelle 1). Die Bestehensquote liegt 2019 insgesamt bei 92,7 Prozent.

---

[1] Anmerkung: Wegen der erfreulich hohen Beteiligung an der Online-Befragung und dem damit verbundenen höheren Auswertungsaufwand für die offenen Fragen erfolgten im Rahmen der erweiterten Projektbeiratssitzung zunächst Austausch und Diskussion der Ergebnisse sowie die Formulierung erster Schlussfolgerungen zu den rein quantitativen Ergebnissen.

[2] Enthalten sind auch Teilnahmen an Ausbildereignungsprüfungen als Teil von Meister-/Fortbildungsprüfungen

[3] Diese erlangen ihre fachliche Eignung aufgrund ihrer Berufszulassung bzw. Approbation.

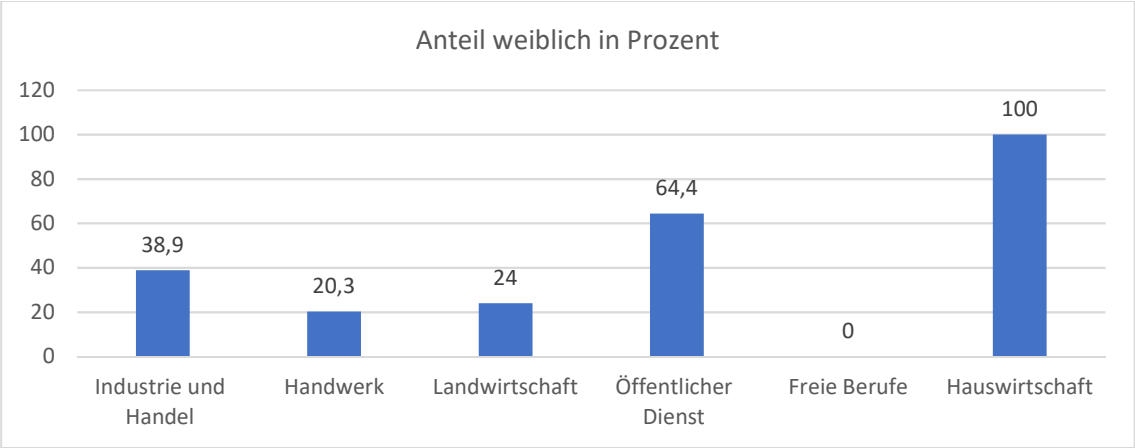
Tabelle 1: Teilnahme an Ausbildereignungsprüfungen nach Ausbildungsbereich[4]

Jahr		Insgesamt	Davon im Ausbildungsbereich					
			Industrie und Handel *	Handwerk	Landwirtschaft	Öffentlicher Dienst **	Freie Berufe **	Haus-wirtschaft
Insgesamt	2010	**71 991**	50 562	19 836	627	948	–	21
	2011	**85 392**	61 971	21 576	816	966	–	63
	2012	**91 284**	65 583	23 418	1 176	1 053	–	54
	2013	**90 948**	66 033	22 896	942	1 023	–	54
	2014	**92 406**	68 976	21 624	753	1 017	–	39
	2015	**91 926**	69 555	20 706	726	900	–	42
	2016	**98 292**	73 833	21 720	1 689	1 026	–	21
	2017	**97 767**	73 785	22 374	606	966	–	33
	2018	**94 806**	71 199	21 705	762	1 092	–	48
	2019	**98 478**	75 108	21 522	726	1 086	–	39
Veränderung 2019 im Vergleich zu 2010*		**36,8%**	48,5%	8,5%	15,8%	14,6%		85,7%

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11 Reihe 3, 2019, Kapitel 8.1/* eigene Berechnungen
*Einschließlich Banken, Versicherungen, Gast- und Verkehrsgewerbe.
**Ohne Prüfungen, die nach dem Berufsbildungsgesetz bei anderen zuständigen Stellen (Kammern) außerhalb dieses Ausbildungsbereichs registriert werden.

Der Frauenanteil an den Ausbildereignungsprüfungen liegt bei den Prüfungen 2019 insgesamt bei 35,1 Prozent. Betrachtet man den Anteil nach Ausbildungsbereich, zeigt sich jedoch eine ungleiche Verteilung. Im Bereich Hauswirtschaft sind alle Teilnehmenden weiblich und auch im Bereich Öffentlicher Dienst sind die Frauen mit 64,4 Prozent überrepräsentiert.[5] Mit 38,9 Prozent liegt der Frauenanteil in Industrie und Handel etwas über dem Durchschnitt, in der Landwirtschaft mit 24 Prozent und im Handwerk mit 20,3 Prozent Frauenanteil jedoch deutlich darunter (siehe Grafik 1).

Grafik 1: Frauenanteil bei Teilnahme an AEVO-Prüfungen nach Ausbildungsbereich



Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11 Reihe 3, 2019, BIBB-eigene Berechnung und eigene Darstellung

[4] Enthalten sind auch Teilnahmen an Ausbildereignungsprüfungen als Teil von Meister-/Fortbildungsprüfungen.
[5] Anm.: zu berücksichtigen ist, dass die Anzahl der Teilnehmenden in diesen Bereichen insgesamt gering ist

Ausbildungsbetriebe nach Betriebsgrößenklassen 2019 in Deutschland

Neben dem Blick auf die Entwicklung der Teilnahmen an AEVO-Prüfungen und den Angaben zur fachlichen Eignung von Ausbilderinnen und Ausbildern gesamt lohnt auch ein Blick auf die Ausbildungsbeteiligung nach Betriebsgrößenklasse. Von den knapp 2,2 Millionen Betrieben in Deutschland mit einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis beteiligten sich im Jahr 2019 rund 425.800 Betriebe an der beruflichen dualen Ausbildung. Mit rund 350.000 Ausbildungsbetrieben stellen die Kleinst- und Kleinbetriebe (bis 49 Beschäftigte) rund 82 Prozent der Ausbildungsbetriebe. Mit insgesamt 683.899 Auszubildenden werden rund 42 Prozent in diesen Betriebsgrößenklassen ausgebildet (vgl. Datenreport 2021, S. 191f.). Zu beachten ist, dass im Vergleich zu früheren Berichtsjahren die Ausbildungsbeteiligung in der Betriebsgrößenklasse der Kleinst- und Kleinbetriebe laut BIBB-Datenreport zum Berufsbildungsbericht starke Rückgänge verzeichnet. Die Daten für das Jahr 2019 nach Betriebsgrößenklasse sind in Tabelle 3 nachzulesen.

Tabelle 2: Ausbildungsbetriebe nach Betriebsgrößenklassen 2019 in Deutschland

Betriebsgrößenklassen	**Ausbildungsbetriebe**
1 bis 4 Beschäftigte	83.296
5 bis 9 Beschäftigte	99.685
Kleinstbetriebe	182.981
10 bis 19 Beschäftigte	88.724
20 bis 49 Beschäftigte	78.202
Kleinbetriebe	166.926
50 bis 99 Beschäftigte	36.698
100 bis 249 Beschäftigte	25.269
Mittlere Betriebe	61.967
Kleine/mittlere Betriebe ges.	**411.874**
240 bis 499 Beschäftigte	8.486
500 und mehr Beschäftigte	5.421
Großbetriebe	13.907
Insgesamt	**425.781**

Quelle: vgl. BIBB Datenreport 2021, S. 191 (Revidierte Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit, Stichtag: jeweils 31. Dezember; Berechnungen des BIBB)

4.1.2 Ergebnisse der Literaturrecherche und -analyse

Die Literaturrecherche und -analyse erfolgte auf der Grundlage des VET-Repository (vormals Literaturdatenbank Berufliche Bildung). Nachstehend werden die Ergebnisse der bibliographischen Analysen sowie die inhaltlichen Analyseergebnisse kurz vorgestellt.

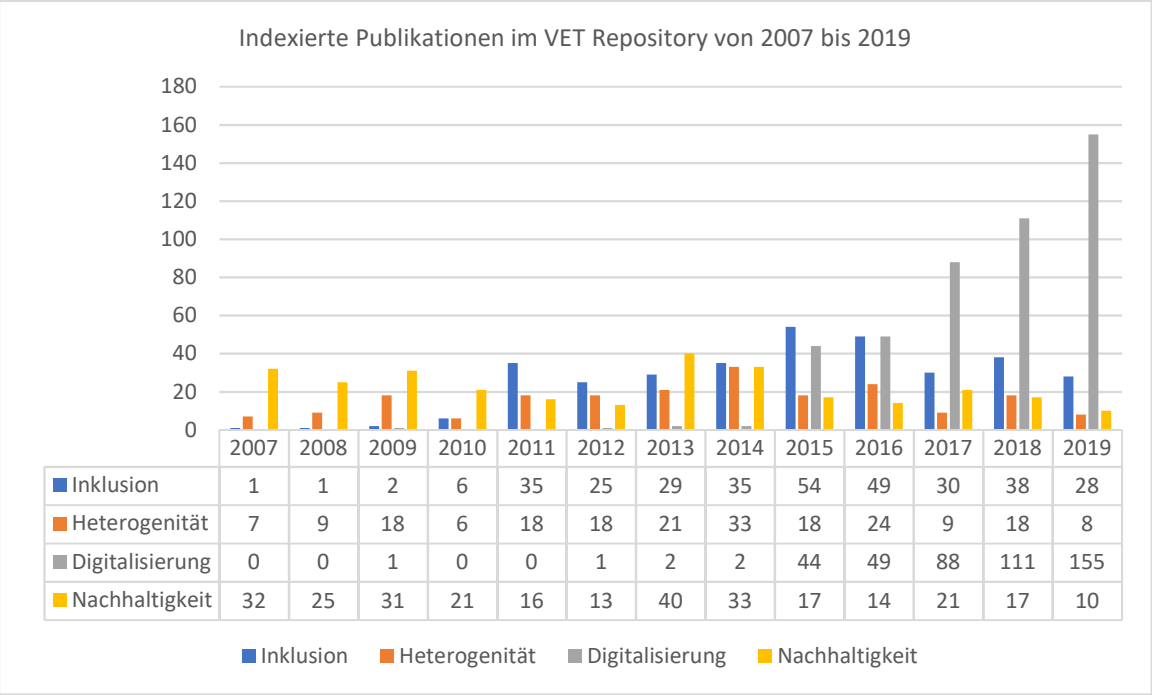
4.1.2.1 Ergebnisse bibliographischer Analysen wissenschaftlicher Publikationen hinsichtlich der vier Deskriptoren Inklusion, Heterogenität, Digitalisierung und Nachhaltigkeit

Für die vorliegende Kurzstudie wurde analysiert, wie viele Publikationen im VET Repository seit 2007 mit den Schlagwörtern Inklusion, Heterogenität, Nachhaltigkeit und Digitalisierung inhaltlich erschlossen (indexiert) wurden. Die Ergebnisse der thematischen Trendanalyse werden nachfolgend kurz skizziert. Um für einen bestimmten Zeitraum ein Bild der in der Literatur behandelten Themen zu erhalten, wären umfangreichere Recherchen erforderlich. Die thematische Trendanalyse ist jedoch ein Verfahren, um Aussagen zum Stellenwert bestimmter Themen mit vertretbarem Aufwand treffen zu können. „Die Repräsentanz von Themen in der Fachliteratur, gemessen an den Nennungshäufigkeiten von Schlagwörtern aus einem Thesaurus, wird hierbei als ein Indikator für die jeweilige Resonanz angesehen“ (Linten/Woll 2015, S. 13). Mögliche Fragestellungen können hierbei sein: Wie viele Artikel wurden zu einem bestimmten Thema veröffentlicht? Wie hat sich dieses Publikationsverhalten im Laufe der vergangenen Jahre geändert? Wie ist die Resonanz auf ein Thema? Welche Änderungen hat es hier gegeben? (vgl. Linten/Woll 2015, S. 13).

Als Beleg für die jeweilige Relevanz wird die sogenannte „bibliografische Dichte“ angeführt, die aus überwiegend quantitativer Perspektive darüber Auskunft geben soll, mit welcher Häufigkeit ein Thema in Fachzeitschriften oder selbständigen Publikationen wie Monografien behandelt wird (vgl. Linten et al. 2011, S. 1). Die quantitativen Angaben (Indexierungshäufigkeit) zu den vier genannten Themen *Inklusion, Heterogenität, Digitalisierung und Nachhaltigkeit* im Zeitraum von 2007 bis jetzt zeigen, wie die Themen ihren publizistischen Niederschlag in wissenschaftlichen Publikationen der Berufsbildung gefunden haben.

Eindeutig ist, dass das berufsbildungspolitische Thema Digitalisierung seit 2017 dominiert. Die Themen Nachhaltigkeit und Inklusion weisen in den Jahren 2013 bzw. 2015 eine höhere Indexierungshäufigkeit auf, wenngleich im Jahr 2019 weniger Publikationen mit diesen beiden Schlagwörtern indexiert wurden als in den Jahren zuvor. Der Aspekt Heterogenität zeigt sich im Zeitverlauf als „durchgängig“ relevantes Thema im Kontext des berufsbildungspolitischen Diskurses.

Grafik 2: Indexierungshäufigkeit von 2007 bis 2019



	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Inklusion	1	1	2	6	35	25	29	35	54	49	30	38	28
Heterogenität	7	9	18	6	18	18	21	33	18	24	9	18	8
Digitalisierung	0	0	1	0	0	1	2	2	44	49	88	111	155
Nachhaltigkeit	32	25	31	21	16	13	40	33	17	14	21	17	10

Quelle: Analyse auf Basis des VET Repository (Markus Linten, BIBB, 2020)

4.1.2.2 Ergebnisse der inhaltlichen Literaturanalysen

Vor dem Hintergrund der kurzen Projektlaufzeit wurde in die inhaltlichen Analysen primär die Recherche zur AEVO ab dem Erscheinungsjahr 2009 einbezogen. Zur Auswahl geeigneter Publikationen im Hinblick auf die Fragestellung der Kurzstudie wurden folgende Einschlusskriterien definiert: Publikationsdatum zwischen 2009 und 2020, Themenbezug zu den Ordnungsmitteln AEVO/AMVO und/oder zur BIBB-HA-Empfehlungen zum Rahmenlehrplan. Die Analyse erfolgte anhand des folgenden Analyserasters: Quellenbeschreibung, Fokus der Betrachtung in Analogie zum Fragebogen sowie Ergebnisse bzw. Erkenntnisse. Zur definitorischen Eingrenzung wurden ergänzend die rechtlichen Grundlagen des BBiG sowie der HwO einbezogen. Unter Ausbilder/-in wird im Rahmen der Kurzstudie ausschließlich verstanden, wer persönlich und fachlich geeignet ist (im Sinne der §§ 29 und 30 BBiG). Nicht im Fokus der Betrachtung stehen Personen, die an der Ausbildung nach § 28 Abs. 3 BBiG unter der Verantwortung des Ausbilders oder der Ausbilderin mitwirken. Die Auswertung der Literatur im Projekt erfolgte arbeitsteilig. Für besonders relevante Publikationen wurden Kurzmemos erstellt, welche die relevanten Aspekte im Hinblick auf die Entwicklung des Fragebogens der geplanten Befragung in den Blick nahmen. Zudem wurden einige Fragestellungen direkt mit den Autoren der entsprechenden Literatur vertieft diskutiert. Alle Ergebnisse der inhaltlichen Literaturanalysen sind in die Fragebogengestaltung eingeflossen.

4.1.3 Ergebnisse der Analyse des HA-Ausbilderworkshops

„Die AEVO besitzt sowohl eine Nachweis[6]- als auch eine Qualifizierungsfunktion[7]. Mit erfolgreichem Bestehen der AEVO werden die für eine Ausbildertätigkeit notwendigen und staatlich festgelegten berufs- und arbeitspädagogischen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten erworben. Die Ausgestaltung der AEVO hat Einfluss auf die Akzeptanz zur Ausbildungsbeteiligung sowie auf die Ausbildungsqualität. […]. Zur Sicherstellung der hohen Qualität der dualen Berufsausbildung muss daher die für diese Aufgabenbündelung erforderliche Kompetenz des ausbildenden Personals sichergestellt und kontinuierlich weiterentwickelt werden.“ (Kernbotschaften des Hauptausschuss-Workshops „Ausbildungspersonal“, Januar 2020).

Im Januar 2020 fand ein thematischer Workshop zum Thema Ausbildungspersonal statt, der vom BIBB für den Hauptausschuss des BIBB organisiert wurde. Die als Ergebnis festgehaltenen Kernbotschaften wurden in Bezug auf zentrale Aussagen zu Inhalt, Struktur und Rahmenbedingungen der Qualifizierung in der nachfolgenden Tabelle kategorisiert und zusammengefasst.

Tabelle 4: Zentrale Aussagen aus dem Ergebnispapier „Kernbotschaften“ des Hauptausschuss-Workshops „Ausbildungspersonal“

	Aussagen zu:
(Neue) Anforderungen an Ausbilder/-innen	**Herausforderungen/Anforderungen** • technologischer Wandel • zunehmend digitalisierte, global vernetzte Produktion • flache Hierarchien • schnelle Kommunikation
	• Zusammenwachsen von Erstausbildung, Weiterbildung und akademischer Bildung
	• größere Heterogenität der Zielgruppen, zum Beispiel nach Alter oder Herkunft
(Neue) Rolle	**Fachkompetenz** • Ausbilder/-innen sind fachkompetent in ihren Domänen, • sind Mittler/innen zwischen Technik und Bildung, • agieren als Innovationstreiber/-innen und Innovator/-innen,
	Methoden- und Sozialkompetenz • Ausbilder/-innen sind Prozessbegleiter/innen der Ausbildung und fördern das lebensbegleitende Lernen, • Sie erkennen und entwickeln die Potenziale der Auszubildenden, • Sie gestalten Veränderungen und vermitteln Gestaltungs- und Veränderungskompetenz, • Sie analysieren Arbeits- und Lernprozesse • Sie sind Coach, Wissensmanager/in und Netzwerker/in
	Selbstkompetenz • Ausbilder/-innen reflektieren ihre eigene Ausbildertätigkeit.

[6] Nachweisfunktion: In § 1 der AEVO ist geregelt, dass Ausbilder und Ausbilderinnen aller Wirtschaftsbereiche (mit Ausnahme der freien Berufe) für die Ausbildung in anerkannten Ausbildungsberufen nach dem BBiG den Erwerb der berufs- und arbeitspädagogischen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten nach dieser Verordnung nachzuweisen haben.

[7] Qualifizierungsfunktion: Mit der Novellierung der AEVO wurde die Struktur der Handlungsfelder den gegenwärtigen Anforderungen an die Ausbilder und Ausbilderinnen angepasst. Mit bestandener Prüfung der AEVO werden die berufs- und arbeitspädagogischen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten im Sinne des § 30 des Berufsbildungsgesetzes nachgewiesen (siehe Zeugnis-Formular AEVO)

	Aussagen zu:
Modernisierungsbedarf *Hinsichtlich Inhalten*	**Modernisierungsbedarf:** • Ob die Aspekte Digitalisierung, Heterogenität der Ausbildungsklientel sowie der unterschiedlichen Betriebstypen eine inhaltliche Veränderung der AEVO erforderlich machen, sollte vertiefend untersucht werden. • Ein vertiefender Untersuchungsbedarf wird auch hinsichtlich des Rahmenplans […] gesehen.
Hinsichtlich Struktur	• Ein vertiefender Untersuchungsbedarf wird auch hinsichtlich […] ggf. flexibel zu nutzender Bausteine gesehen.
Hinsichtlich Rahmenbedingungen/ Unterstützungsangebote	• Neben formalen Qualifizierungsangeboten sollten auch Unterstützungsangebote jenseits des formalen Bereichs zur weitergehenden Professionalisierung zur Verfügung stehen (bspw. Supervision, Zertifikatsangebote).
Forschungsbedarf *Umsetzung der AEVO*	• Ein vertiefender Untersuchungsbedarf wird auch hinsichtlich […] der Wirkungsweise der bestehenden Prüfungsformen sowie der Vorbereitungskurse […] gesehen. • Wachsende Heterogenität, schneller technologischer Wandel (Digitalisierung) und die demografische Entwicklung erfordern kontinuierliche sowie zeitgemäße Unterstützungsangebote unter Berücksichtigung der unterschiedlichen Betriebsstrukturen und der zeitlichen und finanziellen Ressourcen der Betriebe.
Weiterentwicklung	• Zur weitergehenden Professionalisierung der Ausbilder/innen sind Qualifizierungskonzepte […] wie z.B. beim Lernprozessbegleiter / der Lernprozessbegleiterin […] auch im formalen Bereich auf der Stufe 5 des DQR denkbar. • Hier gilt es zu prüfen, wie entsprechende Angebote insbesondere auch für KMU handhabbar gemacht werden können (bspw. über flexible Strukturen).

Quelle: Kernbotschaften der Foren I, II und III des BIBB-Hauptausschuss Workshops „Ausbildungspersonal“, BIBB, Bonn, 20./21. Januar 2020

4.2 Ergebnisse der Onlinebefragung

Auf der Grundlage der Weisungsvorgaben und der Erkenntnisse aus Literaturrecherche, Dokumentenanalyse und Sondierungsgesprächen wurde in Abstimmung mit dem Projektbeirat der Fragebogen für die Onlinebefragung erarbeitet. Die technische Umsetzung, Pretest und Bereitstellung des Links sowie die Auswertung erfolgte in enger Abstimmung mit dem BIBB-Projektteam durch den beauftragten Dienstleister „Umfragezentrum Bonn – Gesellschaft für empirische Sozialforschung und Evaluation (uzBonn[8]). Die Online-Befragung richtete sich an alle, die mit der AEVO/AMVO zu tun haben, wie z. B.:

- Personalverantwortliche,
- Ausbildungsleiter/-innen,
- Ausbilder/-innen,
- Ausbildungsberater/-innen,
- Dozentinnen und Dozenten bzw. Bildungsanbieter zur Qualifizierung des Berufsbildungspersonals,
- Betriebsräte/Personalräte,
- Jugend- und Auszubildendenvertretungen sowie
- Prüfer/-innen im Bereich der AEVO/AMVO.

[8] https://www.uzbonn.de/

Die „Streuung“ des Onlinefragebogens erfolgte über die Projektbeiratsmitglieder, Expertinnen und Experten sowie seitens des BIBB über die vom BIBB erstellten Verteiler der zuständigen Stellen in den Bereichen Öffentlicher Dienst, Hauswirtschaft, Landwirtschaft und Freie Berufe sowie einem Verteiler der Bildungsanbieter. Als weitere wichtige Verbreitungsmedien dienten der foraus.de-Newsletter sowie der KWB-Newsletter wie auch die BIBB-Homepage bzw. Twitter. Auch BIBB-intern unterstützten Kolleginnen und Kollegen das Projekt durch Weiterleitung des Befragungslinks an eigene Kontakte entsprechend der Zielgruppen.

Zusammenfassend werden die zentralen Ergebnisse der Online-Befragung nachfolgend kurz dargestellt. Die ausführliche Ergebnis-Dokumentation inklusive der Auswertungen offener Fragen ist dem Ergebnisbericht des Umfragezentrum Bonn - Prof. Rudinger GmbH (uzbonn GmbH), Gesellschaft für empirische Sozialforschung und Evaluation[9] zu entnehmen (siehe Anhang).

Rahmendaten der Teilnehmenden an der Online-Befragung

An der Onlinebefragung zur AEVO/AMVO haben sich insgesamt 3.855 Personen beteiligt. Die meistgenannten Tätigkeiten dieser Personen waren Ausbilder/-in nach AEVO/AMVO (45,5 %), Prüfer/-in (31,1 %), Ausbildungsleiter/-in (27,5 %) und Personalverantwortliche/-r (24,5 %)[10].
Die große Mehrheit der Teilnehmenden (85,0 %) verfügte selbst über eine erfolgreiche Prüfung nach AEVO/AMVO, 43,9 Prozent der Teilnehmer/-innen war mindestens 50 Jahre alt.
Die drei meistgenannten Branchen waren Industrie (29,3 %), Handwerk und Öffentlicher Dienst (je 14,5 %), 44.3 Prozent der Teilnehmer/-innen ordnete sich Großunternehmen (ab 250 Beschäftigte) zu.

Ergebnisse der inhaltlichen Fragen zu Struktur, Rahmenbedingungen und Inhalten der AEVO/AMVO

Die Ergebnisse sind vielfältig, aber doch ist insgesamt ein deutlicher Bedarf und Wunsch nach Modernisierungen festzuhalten – bei gleichzeitiger Wertschätzung von AEVO/AMVO.

Struktur:

Fast alle Teilnehmer/-innen (~94 %) halten die AEVO/AMVO für ein wichtiges Instrument zur Festlegung der Mindestqualifikationen des betrieblichen Ausbildungspersonals. Ebenfalls fast alle Teilnehmer/-innen (~95 %) bewerten zusätzliche Unterstützungs- & Weiterbildungsangebote als hilfreiche Ergänzung für die Qualifikation ebendieses Personals. Ähnlich Viele (~92 %) wünschen (das Angebot von) Auffrischungskurse(n) zu aktuellen Themen, bevorzugt werden hierbei Kurse auf freiwilliger Basis (~57 %).

[9] https://www.uzbonn.de/
[10] Hier waren bis zu drei Mehrfachnennungen möglich. Die weiteren Fragen des Fragebogens sollten dann aus der gewählten Hauptperspektive beantwortet werden.

Als Gründe für Auffrischungskurse wurden vor allem genannt:

- Modernisierung des Wissens / Up to date bleiben mit der Entwicklung der Arbeitswelt,
- Sicherstellung von Ausbilder/innen-Eignung und regelmäßiger Weiterbildung,
- auf dem Stand der Dinge bleiben bzgl. (Änderungen) rechtlicher Grundlagen.

Für die Freiwilligkeit der Teilnahme sprach aus der Perspektive der Antwortenden, dass eine Pflicht zu Auffrischungskursen u. U. abschreckend wirken und der generellen Ausbildungsbereitschaft schaden könnte. Teilnehmer/-innen, die sich verpflichtende Auffrischungskurse wünschten (~35 %) argumentierten zudem mit der Aufrechterhaltung von Ausbildungsstandards und der Steigerung der Ausbildungsqualität. Im Wesentlichen stimmten die Argumente mit jenen der n Befürworterinnen und Befürwortern von freiwilligen Kursen jedoch überein.

Etwas mehr als 40 Prozent der Teilnehmer/-innen sehen bei den Prüfungen nach AEVO/AMVO keinen Modernisierungsbedarf, allerdings gibt es auch einen hohen Anteil (~30 %) an „Weiß nicht"-Antworten. Zudem unterschied sich die Einschätzung, ob die Prüfungen modernisiert werden sollten, je nach Tätigkeit deutlich. So waren Dozentinnten und Dozenten bzw. Bildungsanbieter/-innen und, weniger ausgeprägt, auch die Prüfer/-innen wesentlich häufiger als der Rest der Befragten der Meinung, dass die Durchführung der schriftlichen Prüfungen modernisiert werden sollte. Bei der praktischen Prüfung waren sogar rund 50 Prozent der Dozentinnen und Dozenten bzw. Bildungsanbieter/innen und auch rund 43 Prozent der Prüfer/-innen für Modernisierungen, während sich insgesamt nur ein knappes Drittel der Teilnehmer/-innen dafür aussprach.
Gegen Zulassungsvoraussetzungen für die Teilnahme an den Prüfungen sprachen sich rund 40 Prozent der Teilnehmer/-innen aus. Weitere rund 31 Prozent wollten das Thema nicht bewerten. Wesentlich häufiger als die anderen Teilnehmer/-innen waren auch hier Dozentinnen und Dozenten bzw. Bildungsanbieter/-innen und Prüfer/-innen der Ansicht, dass Zulassungsvorrausetzungen eingeführt werden müssten. Dabei wurden am häufigsten folgende Zulassungsvoraussetzungen gewünscht:

- ausreichende Berufserfahrung,
- Nachweis fachlicher Kompetenzen durch abgeschlossene Berufsausbildung oder Studium,
- vorherige verpflichtende Teilnahme an einem Vorbereitungskurs sowie
- ein gewisses Mindestalter.

Sonstige Anmerkungen zur Prüfung wurden von rund 15 Prozent der Teilnehmer/-innen gemacht. Diese bezogen sich hauptsächlich auf folgende Themen:

- Auswahl und Qualifizierung von Prüfer/-innen (z. B. Prüfer/-innen seien oftmals zu alt),
- (landes-/bundesweite) Vereinheitlichung der Prüfungen bzw. genauere Vorgaben sowie

- zeitgemäßere und praxisnähere Gestaltung der Prüfung.

Rahmenbedingungen:

Etwas mehr als 40 Prozent sehen bei den Vorbereitungskursen keine Schwierigkeiten (ebenfalls mit einem hohen Anteil an „Weiß nicht"-Antworten; rund 30 Prozent). Die Personen, die Schwierigkeiten sehen (~29 %), gaben zumeist folgende Aspekte an:

- fehlende Qualitätsanforderungen bzw. -standards bei den Bildungsträgern,
- zeitlicher Umfang der Kurse, der zu gering sei oder vereinheitlicht werden sollte,
- Kritik an den Online angebotenen Kursen sowie
- der Praxisbezug der Kurse sei zu gering.

Die laut Rahmenplan empfohlene Lehrgangsdauer von 115 Stunden empfindet die Hälfte der Teilnehmer/-innen (~52 %) als genau richtig – jeweils etwas mehr als zehn Prozent sind für eine Verlängerung und für eine Verkürzung der Dauer, entsprechend scheint der gute Kompromiss bei 115 Stunden gefunden zu sein.

Inhalte:

Deutlich mehr Kritik, aber auch Ideen zur Modernisierung, ergaben sich hinsichtlich der Inhalte von AEVO/AMVO und Rahmenplan, denn nur jeweils ein Drittel der Teilnehmer/-innen war der Ansicht, dass die AEVO/AMVO neue technologische bzw. neue gesellschaftliche Entwicklungen berücksichtigen würde. Etwas mehr, aber mit rund 58 Prozent längst nicht alle Teilnehmer/-innen, teilten die Ansicht, dass mit der AEVO/AMVO ausreichende berufs- und arbeitspädagogische Kompetenzen erworben würden. Modernisierungsbedarf wurde bei allen Handlungsfeldern gesehen, insbesondere bei Handlungsfeld 3.

Die Teilnehmer/-innen wurden gebeten, Themen, gegliedert in verschiedene Themenbereiche, hinsichtlich ihrer Wichtigkeit für eine (verstärkte) Berücksichtigung in der AEVO/AMVO und/oder Rahmenplan einzuschätzen. Die Mehrheit der Teilnehmer/-innen schätze, entsprechend der zuvor beschriebenen Einschätzungen, alle abgefragten inhaltlichen Themen als wichtig bzw. sehr wichtig ein[11]. Konkret ergaben sich folgende, beeindruckende Werte für die Nennungen „wichtig" und „sehr wichtig" (Prozentwerte jeweils addiert):

Themenbereich Digitalisierung:

- Kenntnisse über das Angebot und die adäquate Anwendung digitaler (Lern-) Medien (Didaktik/Methodik) ➔ 93,9 %
- Suchen, Filtern und Bewerten von digitalen Inhalten ➔ 88,4 %
- Datenschutz und Datensicherheit ➔ 81,5 %

[11] Das Thema Teilzeitberufsausbildung aus dem Themenbereich Organisation der Ausbildung wurde als einziges Thema von weniger als der Hälfte der Personen als wichtig oder sehr wichtig eingestuft.

- Digitales Berichtsheft bzw. digitaler Ausbildungsnachweis ➔ 76,7 %

Themenbereich Nachhaltigkeit:

- Ökonomisches, ökologisches und sozial nachhaltiges Handeln ➔ 87,1 %
- Umweltschonende Wiederverwertung und Entsorgung von Materialien ➔ 79,8 %
- Kenntnisse über Belastungen für Umwelt und Gesellschaft im eigenen Aufgabenbereich ➔ 79,5 %

Themenbereich Durchführung der Ausbildung:

- Kommunikation ➔ 94,5 %
- Unterstützung lernschwächerer Auszubildender ➔ 94,4 %
- Feedback geben und bewerten ➔ 92,9 %
- Berücksichtigung unterschiedlicher Voraussetzungen der Auszubildenden ➔91,0 %
- Lernprozessbegleitung ➔ 88,6 %
- Förderung leistungsstarker Auszubildender ➔ 85,8 %
- Interkulturelle Kompetenz ➔ 76,5 %
- Ausbilden auf Distanz ➔ 73,2 %
- Inklusion ➔ 72,6 %
- Sprachsensibilität ➔ 72,1 %

Themenbereich Organisation der Ausbildung

- Ausbildungsplanung ➔ 88,5 %
- Lernortkooperation ➔ 80,9 %
- Ausbildungsrecht ➔ 78,2 %
- Verfahren zur Auswahl von Bewerberinnen und Bewerbern➔ 71,7 %
- Ausbildungsmarketing ➔ 63,5 %
- (Teilzeitberufsausbildung ➔ 43,8 %)

Darüber hinaus wurden von einigen Personen Ideen und Vorschläge für weitere Themen angegeben. Am häufigsten wurden dabei die Themen:

- moderne Ausbildungsmethoden,
- Umgang mit der Heterogenität der Auszubildenden, Antidiskriminierungsmaßnahmen,
- Umgang mit psychischen und/oder physischen Problemen der Azubis, Prävention sowie
- Anleitung zur Selbstreflexion, insbesondere zur Rolle bzw. Eignung als Ausbilder/-in.

genannt. Mehrere Befragte nutzten zudem die Möglichkeit zur Nennung eigener Themen, um besonders wichtige Aspekte noch einmal hervorzuheben. Dies betraf insbesondere die Themen Digitalisierung der Ausbildung (vermitteln) und Medienkompetenz. Darüber hinaus wurden von einigen Personen Ideen und Vorschläge für weitere Themen gemacht, welche sich vorwiegend um das Thema moderne Lehr- und Lernmethoden drehten. Bei Betrachtung der Fallzahlen treten diese

offen angegebenen Themen mit 6,4% Nennungen bezogen auf alle Teilnehmer/-innen jedoch hinter die vorgenannten, standardisiert abgefragten Themen zurück.

4.3 Ergebnisse der erweiterten Projektbeiratssitzung

Im Zentrum der erweiterten Projektbeiratssitzung standen die Präsentation der Ergebnisse der Onlinebefragung mit anschließendem Austausch und Diskussion im Rahmen der Beiratssitzung. Mögliche Schlussfolgerungen wurden abschließend von den Teilnehmenden formuliert. Nachfolgend werden die zentralen Aussagen und Beiträge der Mitglieder systematisiert nach Themenblöcken aufgelistet:

Aussagen und Einschätzungen zum Modernisierungsbedarf:

- Grundsätzlich sei der Verordnungstext selbst „sauber“, dennoch wird insbesondere aus der täglichen Praxis heraus Modernisierungsbedarf insbesondere in Handlungsfeld 3 gesehen.
- Vorgeschlagen wird u.a., in Handlungsfeld 1 Streichungsmöglichkeiten zu nutzen, dafür den Handlungsfeldern 2 und 3 mehr Raum zu geben mit Schwerpunkt im Handlungsfeld 3. Auch das Handlungsfeld 4 sei in Bezug auf den Vorbereitungsteil zur Prüfung zu überdenken.
- Wichtig im Rahmen einer Modernisierung der Handlungsfelder seien u.a. Themen wie „moderne Methoden“, „Ausbilder als Lernprozessbegleiter“ oder „Heterogenität der Auszubildenden“.
- Neben der Konkretisierung sei es aber auch wichtig, Dinge neu aufzunehmen wie z.B. Zielgruppen erschließen oder die Bewerberakquise.

Aussagen und Einschätzungen zu AEVO/AMVO

- Die AEVO gelte über alle zuständigen Stellen. Die Abstraktionsebene ermögliche, dass nicht alle drei Jahre novelliert werden müsse. Die AEVO/AMVO sei daher auf der Metaebene zu belassen.
- Auch seien Prüfungsanforderungen bewusst offen formuliert.
- Eine differenzierte Betrachtung sei notwendig, da sich im Rahmen der Diskussion inhaltliche Themen sehr stark mit strukturellen Fragen vermischen würden; demzufolge sei zu beachten:
  - auch wenn der Eindruck entstehe, dass es der Anpassung bedarf, solle man die Ordnungsmittel prüfen, inwieweit schon Inhalte vorhanden sind bzw. ggf. konkretisiert werden müssten;
  - die Frage sei dann im Anschluss, auf welcher Ebene Modernisierungsbedarf bestehe - tatsächlich auf der Ebene der Ordnungsmittel, auf der Ebene des Rahmenplans oder auf nachgelagerter Ebene;
  - auch sei die Prüfungsvorbereitung nicht Gegenstand von Ordnungsmitteln.
- Zunächst sollte man sich die inhaltlichen Änderungen, dann die Struktur anschauen. Den Modernisierungsbedarf sollte man dann gemeinsam herausarbeiten, sodass es für alle

zuständigen Stellen bzw. für Ausbilder/-innen in den unterschiedlichen Zuständigkeitsbereichen passt.

- Die Umsetzung der Standardberufsbildpositionen spreche für eine Novellierung der AEVO.
- Bildung als gesellschaftlich relevantes Thema sollte man nicht dem Markt überlassen. Die Umsetzung der AEVO werde teilweise falsch gelebt bzw. funktioniere in der Fläche nicht.
- Inhalte wie „Ausbildung durchführen“ müssten in der Tiefe vermittelt werden; andere Themen seien aber auch eher im Selbststudium erlernbar.
- Vorgeschlagen wird eine Strukturierung im Sinne von: was sollte stärker und was schwächer vermittelt werden.
- In Bezug auf die Prüfung sei zu überlegen, ob ggf. eine Beschränkung der Themen sinnvoll sei.
- Auch Prüfungsszenarien seien zu ändern.
- Ohne ordentlichen Lehrgang sei eine Prüfung nicht zu bestehen.
- In Bezug auf die Struktur wird eine entsprechende inhaltliche Modernisierung als zu umfangreich angesehen, um es in die AEVO zu packen; man solle hier die erste Fortbildungsstufe in den Blick nehmen.
- Hingewiesen wird in dem Zusammenhang darauf, dass der Verordnungsgeber frei sei, eine Mindeststundenzahl vorzugeben.
- Für die Vorbereitungskurse solle festgelegt werden, was beispielhaft vermittelt werden soll.
- Dies gelte auch für „den Weg dahin“ im Sinne von „wie erarbeite ich mir gesellschaftliche Wandelthemen; wie gehe ich mit Wandel um, wie gestalte ich ihn“.
- Die Selbstlernfähigkeit sei wichtig für die Ausbildertätigkeit.
- Ziel der Qualifizierung der Ausbilder/-innen solle daher sein, dass Ausbilder/-innen in der Lage sind, sich neue Themen selbstständig zu erarbeiten. Dies sei ein ganz wichtiger Punkt, der bisher zu wenig beachtet worden sei.

Aussagen und Einschätzungen zur aktuellen Situation:

- Aktuell werden aufgrund der Corona-Situation die AEVO-Kurse als Online-Kurse durchgeführt.
- Aus internen Erhebungen habe sich gezeigt, dass zwischen Erwerb der Ausbildereignung und der tatsächlichen Ausbildertätigkeit lange Zeitfenster - ggf. bis zu 15 Jahre - liegen können.
- Ausbildende machen ganz viel aus Erfahrung und alltäglicher Praxis heraus sehr gut, hätten aber nicht gelernt, sich in Neues einzuarbeiten.

- In der Umsetzung der 4-Stufen-Methode[12] gebe es sehr große Unterschiede und die Methode sei je nach Beruf von unterschiedlicher Relevanz.
- Heute sei die Ausbildung der Ausbilder sehr viel stärker auf ganzheitliche Bildungsprozesse und auf Verständnis für die Azubis ausgerichtet.
- Es fehle aber an Forschung über Methoden, insbesondere zu arbeitsplatznaher Ausbildung.

Aussagen und Einschätzungen zu inhaltlichen Themen:

- Im Rahmen des Austausches lag der Fokus in Bezug auf die inhaltlichen Themen insbesondere auf Digitalisierung (dies sei aber eher ein Thema für Ausbilder/-innen, Auszubildende wären hier weiter), Umgang mit Digitalisierung außerhalb der Fachlichkeit, Medienkompetenz und Nachhaltigkeit.
- Aber auch Berufspädagogik (Thema sei eher schwierig zu prüfen!) und der Umgang mit jungen Leuten wurden als inhaltliche Themen angesprochen, ebenso wie Methoden und Tools (wie setze ich Ausbildung um?) sowie die Formulierung von Aufgabenstellungen.
- Als neu aufzunehmende Themen werden darüber hinaus „neue Zielgruppen erschließen und Bewerberakquise“ vorgeschlagen.

Aussagen und Einschätzungen zum Stundenumfang der Vorbereitungskurse:

- Die empfohlene Seminardauer von 115 Stunden sei grundsätzlich ausreichend, werde jedoch nur von wenigen Seminaranbietern eingehalten.
- Mehrheitlich gebe es Schnellkurse, zum Teil auch „Crash-Kurse“ im Umfang von lediglich 24 Stunden.
- Mit Blick auf einen möglichen Modernisierungsbedarf stelle sich in diesem Kontext die Frage, ob bestehende Themen nur der Konkretisierung oder der Ergänzung bedürfen. Im letzteren Fall müsste man an anderer Stelle kürzen, wenn man den empfohlenen Stundenumfang von 115 Stunden nicht überschreiten wolle.

Aussagen und Einschätzungen zur Prüfung:

- Bei dem Thema Prüfungen wird grundsätzlich Modernisierungsbedarf gesehen.
- Bei den Prüfungen wäre es gut, wenn durchgängig ähnliche Vorgehensweisen erfolgen.
- Es bedürfe modernisierter Strukturen, um auch im Sinne der beruflichen Handlungskompetenz zu prüfen.

[12] Bei dieser Methode macht der Ausbilder bzw. die Ausbilderin die einzelnen Arbeitsschritte vor, die der Auszubildende dann genauso nachmachen soll. Die Vier-Stufen-Methode ist ausbilderzentriert. D.h., der Ausbilder oder die Ausbilderin steuert den gesamten Prozess (Quelle: https://www.foraus.de/de/themen/foraus_112521.php; Stand 14.5.21)

- Insbesondere die praktische Prüfung solle reformiert werden.
- Prüfungen ausschließlich mit Antwort-Wahl-Aufgaben würden darüber hinaus der komplexen Ausbildungssituation nicht gerecht. Dies zeige sich auch mit Blick auf den Aus- und Weiterbildungspädagogen. Ausbilder/-innen würden für diese nächste Weiterbildungsstufe oft nicht die Voraussetzungen mitbringen.

Im Rahmen einer Blitzlichtrunde hatten alle Sitzungsteilnehmenden abschließend die Möglichkeit, in wenigen Sätzen ihre eigenen Schlussfolgerungen aus den Ergebnissen der Online-Befragung und ihrer Erkenntnisse aus dem gemeinsamen Austausch festzuhalten und den übrigen Teilnehmenden mitzuteilen. Als Ergebnis sind die Schlussstatements nachfolgend festgehalten

- *Eine Modernisierung der AEVO mit inhaltlicher Anpassung sei notwendig. Insbesondere Prüfungen seien zu überarbeiten. Der Begriff Digitalisierung sei eindeutig zu definieren.*
- *Man könne es wagen, die AEVO zu modernisieren. Auch eine höhere Neuordnungsfrequenz sei möglich. Inhaltlich brauche es mehr Pädagogik, mehr aktuelle Themenfelder und es bedürfe neuer Prüfungsformen.*
- *Die Kompetenzentwicklung sei zentral. Es bedürfe einer dauerhaften Beschäftigung mit Aus- und Weiterbildung. Wiederholungen seien notwendig, ebenso das Befassen mit der Jugend und ihren Themen, um zu wissen, was als Ausbilder/-in zu tun ist.*
- *Modernisierungsbedarf auf inhaltlicher Ebene betreffe insbesondere die Pädagogik und das Lernen lernen. Strukturell sei kontinuierliche Fortbildung hilfreich, auch um Veränderungen einzufangen.*
- *Für die AEVO sei Offenheit ganz wichtig, wie auch bei Ausbildungsordnungen die Technik-Offenheit. Zentral für Ausbilder/-innen sei die Selbstlernfähigkeit. Im Hinblick auf mögliche Änderungen seien die Bedürfnisse der (K)KMU zu berücksichtigen, u.a. in Bezug auf den Stundenumfang der Qualifizierung.*
- *Dem Gedanken folgend, Ausbilder/-innen seien Lernprozessbegleiter/-innen müsse der Rahmenplan geändert werden, auch bei den Prüfungen sei Überarbeitungsbedarf. Wichtig seien auch die Themen Prüfer- und Dozentenqualifizierung.*
- *Die Debatte sei zeitlos und die Frage nach Qualität und Beständigkeit sei eine typische Verordnungsfrage. Pädagogisches Anliegen sei das Einwirken auf die Praxis. Wie können Impulse in die entsprechende Richtung gebracht werden? Hier gebe es mehrere Stellschrauben neben der Verordnungsebene: zu berücksichtigen seien u.a. der Rahmenplan, zukünftige Weiterbildungs-angebote für Ausbilder/-innen sowie die Infrastruktur für die Weiterbildung des Ausbildungs-personals. Der Gesamtapparat sei zu reflektieren und die Fragen zu beantworten: „Welchen*

bildungspolitischen Impuls wollen wir setzen? Was braucht die Praxis für einen Impuls für die gesamte Infrastruktur?".

- *Wunsch sei, die Verordnung hinsichtlich der Prüfung zu diskutieren. Auch gebe es keine Angaben zu einem didaktischen Konzept in der Verordnung. Allein Konkretisierungen haben keine Prüfungsrelevanz.*
- *Es gebe viele Probleme in der Ausbilderqualifizierung, eine Änderung der AEVO sei aber keine Lösung. Fraglich sei, ob damit das richtige politische Signal gesetzt werde; es sei denn, man will die Verordnung nutzen, um den Auffrischungsgedanken zu etablieren. Sollten die Prüfungen geändert werden, müssten auch Aufwand und Unterstützung erhöht werden.*
- *Wichtig sei eine Modernisierung mit Blick auf Inhalte und Szenarien. Auch sollten Anschlussmöglichkeiten hergestellt werden, z.B. Anschluss an Fortbildungsstufe 1.*
- *Die Handlungsfelder werden weiterhin als tragfähig angesehen, man müsse sich jedoch Gedanken machen über Form der Prüfung sowie über die berufspädagogische Qualifizierungsschiene. Kritisch zu hinterfragen sei die Befreiung von der schriftlichen AEVO-Prüfung für Fachwirte. Hier sei die Praxis ggf. neu zu justieren.*
- *Ausbildertätigkeit sei für die Attraktivität im Berufsbildungssystem wichtig. Mit einer situationsorientierten, handlungsorientierten Ausbildung sei eine immense Qualitätssteigerung möglich. Wichtig sei, dass sich Azubis im Betrieb wohlfühlen. Inhaltlich müsse man an das Handlungsfeld 3 ran. Weitere wichtige Themen seien Prüfung, ggf. mit Prüfungsevaluation, Prüferqualifizierung, Dozentenqualifizierung, Auffrischung und Weiterentwicklungswege für Ausbilder.*
- *Eine offene, technikneutrale Formulierung der AEVO sei wünschenswert. Zu begrüßen sei, dass die AEVO nicht in Frage gestellt wird, sie dürfe aber auch nicht überfrachtet werden. Wichtig sei zu schauen, wie die AEVO im berufspädagogischen Profil zu verorten ist. Auch müsse die Ausbildungsfähigkeit für KKMU erhalten bleiben. Sollten die Anforderungen an die AEVO erweitert werden, sei eine Risikoanalyse vorab zur Frage wünschenswert, was eine Änderung der AEVO für die Ausbildungsfähigkeit der KKMUs bedeute.*

4.4 Zusammenfassung der Ergebnisse

Zur Nachvollziehbarkeit der Ableitung der Handlungsempfehlungen in Kapitel 5 erfolgt in diesem Abschnitt im Rahmen einer zusammenfassenden Gesamtbetrachtung die Zusammenführung der zentralen Ergebnisse der einzelnen Erhebungen, insbesondere zum Untersuchungskontext, der Online-Befragung und der erweiterten Projektbeiratssitzung.

Zum Untersuchungskontext lassen sich folgende Punkte festhalten:

- Knapp 100.000 Personen haben 2019 an einer Ausbildereignungsprüfung teilgenommen. Dies entspricht einem Plus von knapp 37 Prozent im Vergleich zum Jahr 2010. Der Frauenanteil lag bei rd. 35 Prozent.
- In Bezug auf den Kontext des berufsbildungspolitischen Diskurses dominiert in der Literatur seit 2017 das berufsbildungspolitische Thema Digitalisierung, in den Jahren 2013 bzw. 2015 weisen die Themen Nachhaltigkeit und Inklusion eine höhere Indexierungshäufigkeit auf als in den anderen Jahren und der Aspekt Heterogenität zeigt sich im Zeitverlauf als „durchgängig" relevantes Thema.
- Als Ergebnis der Analyse des Ausbilder-Workshops lässt sich festhalten, dass in Bezug auf die Ausbilderqualifizierung vielfach Forschungs- bzw. Untersuchungsbedarf formuliert wurde. Die vorliegende Kurzstudie greift die formulierten Bedarfe auf.

Zur Online-Befragung sind nachfolgende Punkte zusammenfassend festzuhalten:

Struktur:

- ungefähr 94 Prozent halten die AEVO/AMVO für ein wichtiges Instrument
- ungefähr 95 Prozent bewerten Unterstützungs- & Weiterbildungsangebote als hilfreiche Ergänzung
- ungefähr 92 Prozent wünschen Auffrischungskurse zu aktuellen Themen, i.d.R. auf freiwilliger Basis
- mehr als 40 Prozent sehen bei Prüfungen keinen Modernisierungsbedarf (ungefähr 30 Prozent „Weiß nicht")

Rahmenbedingungen:

- ungefähr 52 Prozent sehen Stundenanteil von 115 Stunden als genau richtig an
- mehr als 40 Prozent sehen bei den Vorbereitungskursen keine Schwierigkeiten (ungefähr 30 Prozent „Weiß nicht")

Inhalte:

- Vorgeschlagene Themen werden alle als wichtig bzw. sehr wichtig angegeben (ausgenommen die Teilzeitausbildung, die mehrheitlich als weniger wichtig/unwichtig angegeben wird)
- ungefähr 58 Prozent sagen, ja, mit AEVO werden berufs- und arbeitspädagogische Kompetenzen erworben
- Jeweils ungefähr ein Drittel sagt, AEVO berücksichtigt neue technolog. bzw. gesellschaftl. Entwicklungen
- Modernisierungsbedarf wird bei allen Handlungsfeldern gesehen, insbesondere bei HF 3.

Zu den Ergebnissen der erweiterten Projektbeiratssitzung sind folgende Punkte zusammenfassend festzuhalten:

- Es gibt viele Übereinstimmungen in der Einschätzung zu den Inhalten und der Struktur der Ausbilderqualifizierung.
- Auf inhaltlicher Ebene zeigt sich die Übereinstimmung u.a. in der Auffassung, dass die AEVO einen pädagogischen Mindeststandard definiert, Modernisierungsbedarf sich insbesondere in Bezug auf das Handlungsfeld 3 (Durchführung der Ausbildung) zeigt und dass die Themen Digitalisierung und Nachhaltigkeit auch mit Blick auf die neuen Standardberufsbildpositionen von Relevanz sind.
- Auf struktureller Ebene zeigt sich, dass ergänzend zur Ausbildereignungsverordnung Weiterbildungsangebote und Auffrischungskurse für Ausbilder/-innen als sinnvoll erachtet werden. Auch das Thema arbeitsplatznahe Qualifizierung sollte im Rahmen der Weiterentwicklung in den Blick genommen werden.
- Auf der Ebene der Umsetzung standen insbesondere die Prüfungen, die Vorbereitungskurse und die Stundenanzahl im Fokus.

4.5 Zusammenführende Betrachtung ausgewählter Themen

Für eine Beleuchtung ausgewählter Themen aus verschiedenen Perspektiven werden in diesem Kapitel die Ergebnisse der Onlinebefragung[13], der Sondierungsgespräche und der erweiterten Projektbeiratssitzung zusammengeführt. Aufgrund des Charakters als Kurzstudie wurde der qualitative Anteil in Form von Sondierungsgesprächen als impulsgebende Einzelstimmen komprimiert durchgeführt und ausgewertet, was bei der Interpretation der Ergebnis-zusammenführung berücksichtigt werden muss. Trotzdem ist eine Gegenüberstellung der einzelnen Ergebnisse wichtig, um verschiedene Perspektiven der relevanten Akteure beruflicher Bildung zu beleuchten.

4.5.1 AEVO/AMVO und Rahmenplan

Dass die AEVO/AMVO ein wichtiges Instrument ist, weil es die Mindestqualifikation für betriebliches Ausbildungspersonal festlegt, bestätigte mit knapp 95 Prozent die große Mehrheit der Teilnehmer der Onlinebefragung. Dies entspricht auch der Einschätzung der Gesprächspartner in den Sondierungsgesprächen. Hier gehen die Ansichten darüber, ob diese Mindestqualifikation (noch) ausreichend ist, auseinander. Hinsichtlich einer Überarbeitung des Rahmenplans herrscht eine größere Einigkeit bezüglich eines Modernisierungsbedarfs, wobei sich die Vorstellungen im Detail unterscheiden.

[13] Alle Angaben zur Onlinebefragung sind dem Bericht des Dienstleisters uzBonn im Anhang entnommen.

4.5.2 Modernisierung der Handlungsfelder

Sehr deutlich fiel die Einschätzung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Onlinebefragung hinsichtlich des Modernisierungsbedarfs der vier Handlungsfelder aus, wie Abbildung 1 zeigt.

Bei allen vier Handlungsfeldern sah die große Mehrheit der Teilnehmer/-innen mindestens geringen Modernisierungsbedarf (jeweils 85-90 Prozent), wobei jeweils die Mehrheit der Nennungen auf den Auswahlpunkt mittlerer Modernisierungsbedarf entfiel. Am deutlichsten fiel die Einschätzung des Modernisierungsbedarfs bei Handlungsfeld 3 aus: Hier waren (auch) 43,6 Prozent der Ansicht, dass mindestens mittlerer Modernisierungsbedarf besteht und mit 27,5 Prozent deutlich mehr als bei den anderen Handlungsfeldern, dass starker Modernisierungsbedarf besteht.

Diese Einschätzung war bei den Dozentinnen und Dozenten bzw. Bildungsanbieter/-innen deutlicher ausgeprägt als bei den Ausbilderinnen und Ausbildern. Von dieser Personengruppe waren 38,2 Prozent der Ansicht, dass beim Handlungsfeld 3 starker Modernisierungsbedarf besteht und 36,9 Prozent, dass mittlerer Modernisierungsbedarf besteht.

Auch auf der Sitzung des erweiterten Projektbeirates wurde insbesondere im Handlungsfeld 3 Modernisierungsbedarf gesehen. Es gab den Vorschlag, dieses Handlungsfeld, für das aktuell ein Umfang von 45 Prozent im Rahmenplan vorgesehen ist, weiter auszuweiten.

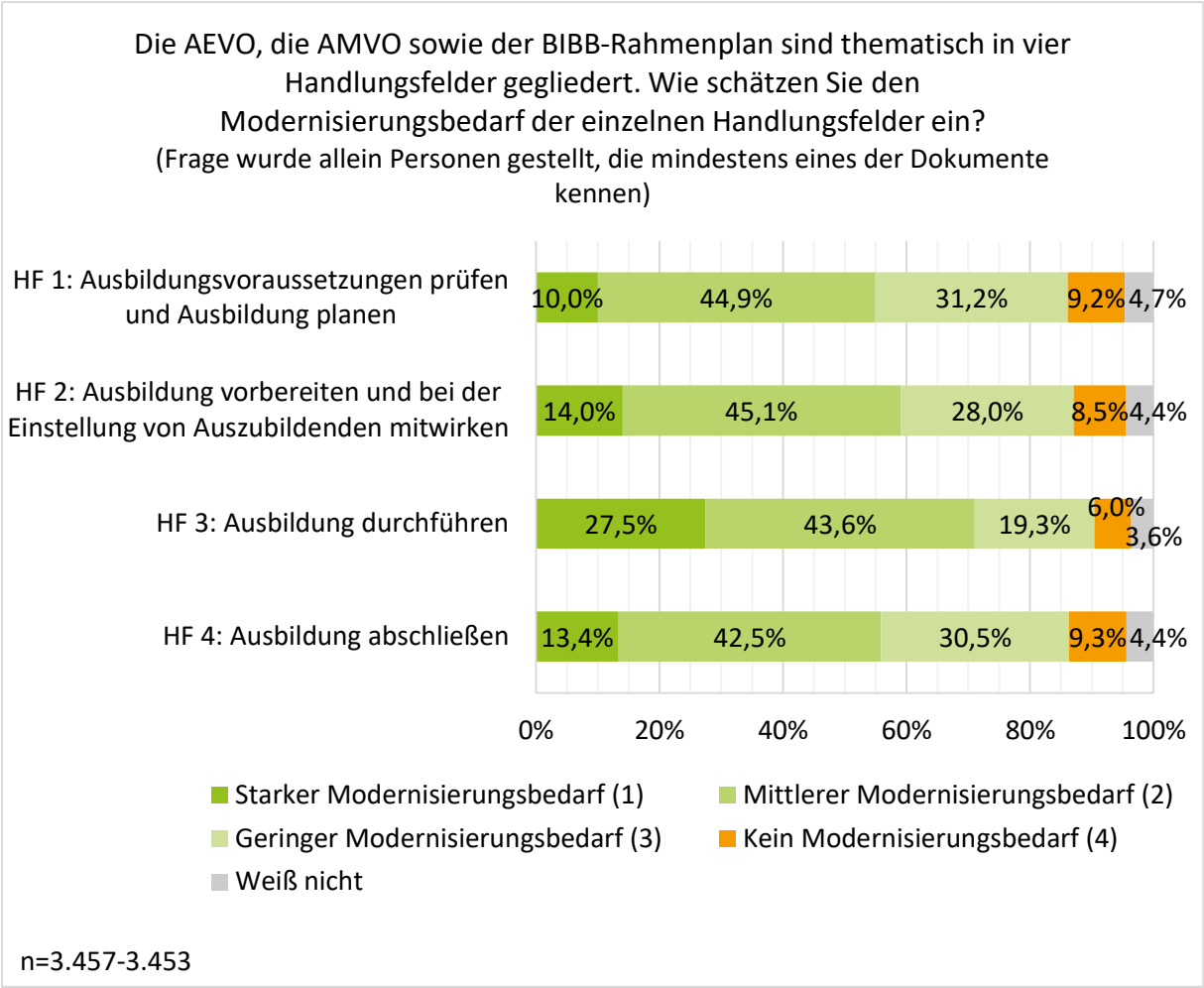


Abbildung 1: Abfrageergebnisse der Onlinebefragung zum Modernisierungsbedarf der Handlungsfelder

Einzelstimmen im Rahmen der Sondierungsgespräche äußerten in diesem Zusammenhang Vorschläge wie z.B. das Handlungsfeld 3 zu modularisieren und die Module insbesondere für KMU mit Anrechnungsmöglichkeit auf die AEVO anzubieten.

4.5.3 Dauer der Vorbereitungslehrgänge

Laut Rahmenplan des BIBB-Hauptausschusses wird eine Lehrgangsdauer von insgesamt 115 Stunden für Vorbereitungskurse auf die AEVO/AMVO-Prüfung empfohlen. In der Onlinebefragung wurden die Teilnehmerinnen und Teilnehmer gebeten, diesen Stundenumfang zu bewerten. Die Anteile der Personen, die sich für kürzere Lehrgänge ausgesprochen haben (11.7 %), und jener, die die (empfohlene) Lehrgangsdauer erhöht sehen wollen (12,6 %), sind in etwa gleich groß. Festzuhalten ist, dass mehr als die Hälfte der Teilnehmerinnen und Teilnehmer die empfohlene Lehrgangsdauer von insgesamt 115 Stunden für genau richtig halt (52,1 %). Auch bei dieser Frage ist der Anteil an „weiß nicht“-Antworten recht hoch. Wenn die Vorbereitungslehrgänge für zu lang befunden wurden, dann wurde im Median ein Umfang von 80 Stunden gewünscht. Personen, die die Lehrgänge für zu kurz halten, forderten im Median einen Umfang von 150 Stunden.

Bei den Gesprächspartnern der Sondierungsgespräche sprachen sich sechs Personen explizit für einen erhöhten empfohlenen Stundenumfang aus oder konnten sich eine entsprechende Änderung vorstellen.

Von den Teilnehmerinnen und Teilnehmern der Onlinebefragung, die bei der Frage zu den aktuell gesehenen Problemen und Herausforderungen bei Vorbereitungslehrgängen die offene Antwortmöglichkeit genutzt haben, wurde als zweithäufigster Kritikpunkt der zeitliche Umfang der Vorbereitungskurse (zu gering, nicht ausreichend definiert) angebracht (n=165)[14]. Viele dieser Anmerkungen beziehen sich auf die Problematik sogenannter „Crash- oder Kurzkurse", die die empfohlene Stundenzahl weit unterschreiten. Dies deckt sich mit Aussagen im erweiterten Projektbeirat, dass hinsichtlich der empfohlenen Seminardauer ein Umsetzungsproblem besteht und in der Praxis häufig Schnellkurse angeboten werden. Diese Problematik wurde auch in den Sondierungsgesprächen angesprochen, ebenso, dass gar keine validen Daten zur Kurspraxis existieren.

Im erweiterten Projektbeirat überwog der Konsens, dass die bisherige Stundenempfehlung beibehalten werden sollte, auch, um insbesondere Klein- und Kleinstunternehmen nicht stärker zu belasten.

4.5.4 Auffrischungskurse

Die Frage, ob in einem zeitlichen Abstand ein Auffrischungskurs zur AEVO/AMVO (zu aktuellen Themen der Ausbildungsdurchführung) angeboten werden sollte, beantworteten 56,6 Prozent der Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Onlinebefragung positiv, sofern es sich um einen Kurs auf freiwilliger Basis handelt. Mit 35,1 Prozent etwa ein Drittel stimmte für verpflichtende Auffrischungskurse, nur 6,1 Prozent der Teilnehmerinnen und Teilnehmer äußerten sich gegen Auffrischungskurse.

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer, die für Kurse auf freiwilliger Basis stimmten (56,6 %), begründeten dies in den offenen Antworten in erster Linie mit folgenden Argumenten:

- Auffrischung von Standardthemen und Modernisierung von Wissen (n=142) bzw. auf dem aktuellen Stand bleiben mit den Entwicklungen der Arbeitswelt (n=219),
- Sicherstellung der Eignung von Ausbilderinnen und Ausbildern und regelmäßiger Weiterbildung (n=143),
- Auf dem Stand der Dinge bleiben bzgl. (Änderungen) rechtlicher Grundlagen (n=115).

[14] Bei der Betrachtung der offenen Antworten der Onlinebefragung ist zu beachten, dass nur ein geringer Prozentsatz der 3855 Befragungsteilnehmenden diese Option überhaupt genutzt hat. Deswegen wird bei den offenen Antworten in Klammern die absolute Zahl der Nennungen einer Kategorie aufgeführt.

Für die Freiwilligkeit der Teilnahme sprach aus der Perspektive der Antwortenden, dass eine Pflicht zu Auffrischungskursen u. U. abschreckend wirken und sogar der generellen Ausbildungsbereitschaft schaden könnte.

Teilnehmerinnen und Teilnehmer, die sich verpflichtende Auffrischungskurse wünschten, die etwas mehr als ein Drittel der Befragten ausmachten (35,1 %), gaben hauptsächlich folgende Argumente an:

- Sicherstellung von Eignung von Ausbilderinnen und Ausbildern und (regelmäßiger) Weiterbildung (n=262).
- Modernisierung des Wissens / Up to date bleiben mit der Entwicklung der Arbeitswelt (n=222)
- Die Ausbildungsstandards sollten aufrechterhalten werden, die Qualität (von Ausbilderinnen und Ausbildern und damit der Ausbildung) ggf. gesteigert oder aber zumindest (regelmäßig) nachgewiesen werden (n=177).
- Vermeidung von Betriebsblindheit und veralteten Methoden bei der Ausbildung durch nicht aufgefrischtes Wissen (n=177).

Im Wesentlichen stimmten die Argumente mit jenen der Befürworterinnen und Befürwortern von freiwilligen Kursen überein, wenn auch etwas „schärfer“ formuliert. Argumente für verpflichtende Kurse sahen die Antwortenden in einer (notwendigen) Steigerung der Qualität und in der Sorge, dass freiwillige Kurse nicht von gerade jenen Personen genutzt werden würden, die einen solchen Kurs am nötigsten hätten.

In den Sondierungsgesprächen thematisierten Einzelne, dass eine Auffrischungsmöglichkeit wünschenswert sei. Auch bei der erweiterten Projektbeiratssitzung sprachen sich mehrere Teilnehmerinnen und Teilnehmer für die Schaffung einer Auffrischungsmöglichkeit aus, in einem Fall als verpflichtende Vorgabe.

4.5.5 Modernisierungsbedarf der Prüfungen

Sowohl in einzelnen Sondierungsgesprächen als auch bei der erweiterten Projektbeiratssitzung wurde ein Überarbeitungsbedarf hinsichtlich der Prüfungen formuliert. Es wurde aber auch darauf hingewiesen, dass bei einer Änderung der Prüfungen auch Aufwand und Unterstützung entsprechend erhöht werden müssten.

In der Onlinebefragung wurde das Thema Prüfung nach AEVO/AMVO mit mehreren Statements abgefragt. Personen, die mit „Ja“ antworteten, wurden gebeten, ihre Einschätzung jeweils zu begründen bzw. zu erläutern (vgl. Abbildung 2).

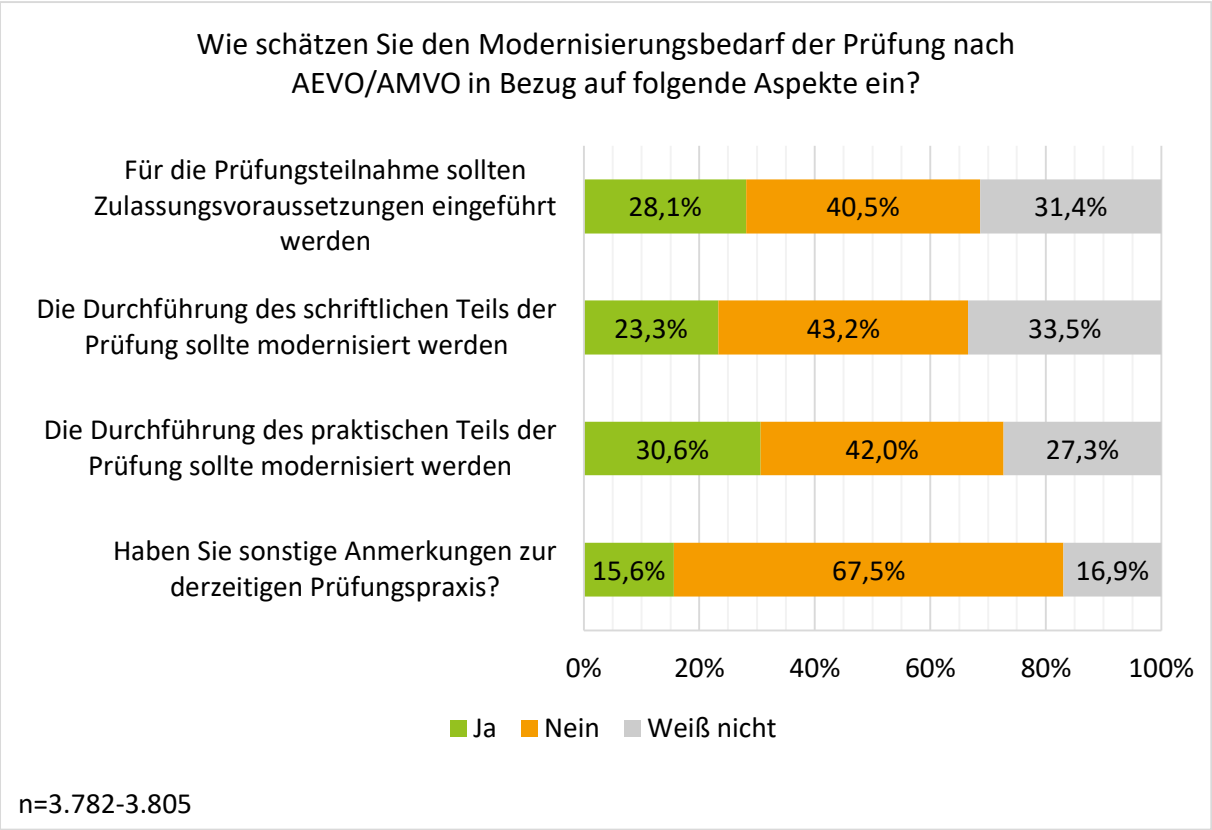


Abbildung 2: Modernisierungsbedarf der Prüfungen

Die Einschätzung, ob Modernisierungen an der Prüfung vorgenommen werden sollten, unterschied sich je nach Tätigkeit durchaus deutlich – hier zeigten sich die größten Unterschiede aller Gruppenvergleiche in der gesamten Auswertung. So waren Dozentinnen und Dozenten bzw. Bildungsanbieter/-innen und Prüfer/-innen wesentlich häufiger der Ansicht als der Rest der Befragten, dass Zulassungsvorrausetzungen eingeführt werden und der schriftliche und der praktische Teil der Prüfung modernisiert werden müssten.

4.5.6 Zulassungsvoraussetzungen

Etwa 40 Prozent der Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Onlinebefragung waren nicht der Ansicht, dass Zulassungsvoraussetzungen eingeführt werden sollten. Weitere 31,4 Prozent wollten das Thema nicht bewerten, 28,1 Prozent waren dafür. Ein Zusammenhang der Wahl dieser Antwortoption mit der eigenen Absolvierung der Prüfung besteht nicht. In der Gruppe der Dozentinnen und Dozenten/Bildungsanbieter/-innen waren dagegen 40,3 Prozent für die Einführung von Zulassungsvoraussetzungen, bei den Prüferinnen und Prüfern 43,0 Prozent. Auch hier kann bei diesen beiden Befragungsgruppen davon ausgegangen werden, dass durch die Tätigkeit ein höherer Reflexionsgrad und ein größerer Erfahrungshintergrund hinsichtlich der Thematik als bei der Gruppe der Prüfungsteilnehmenden besteht.

Die offenen Antworten von Personen, die Zulassungsvoraussetzungen befürworteten (28,1 %), lassen sich hauptsächlich zu folgenden Aspekte zusammenfassen:

- Ausreichende Berufserfahrung ist von Nöten, wenn man Ausbilderin oder Ausbilder werden möchte (n=322).
- Eine Teilnahme an Vorbereitungskursen sollte sichergestellt sein, z. B. durch eine Pflicht (n=199).
- Abgeschlossene (Berufs-)Ausbildung oder Studium, also ein Nachweis fachlicher Kompetenzen sei erforderlich (n=184).
- Ein Mindestalter sollte vorliegen (n=126).

Oftmals wurden auch mehrere Voraussetzungen miteinander kombiniert.
Über den Wegfall der Zulassungsvoraussetzungen zur Prüfung - bei der letzten Novellierung der AEVO 2009 - gab es auch kritische Äußerungen in den Sondierungsgesprächen.

4.5.7 Schriftlicher Teil der Prüfung

Für die Modernisierung des schriftlichen Teils der Prüfung sprachen sich in der Onlinebefragung 23,3 Prozent aller Befragten aus, bei der Gruppe der Dozentinnen und Dozenten/Bildungsanbieter/-innen waren es 41,9 Prozent und bei den Prüferinnen und Prüfern 31,3 Prozent. Auch hier fällt die Interpretation aufgrund des hohen Anteils an „Weiß nicht“-Angaben nicht leicht – festzuhalten ist, dass eine Mehrheit keinen Modernisierungsbedarf wahrnimmt.
Personen, die Modernisierungsbedarf bei der schriftlichen Prüfung angegeben haben (23,3 %), erläuterten dies am häufigsten mit folgenden Aspekten:

- Die Durchführung sollte zumindest teilweise digital erfolgen (n=252).
- Es sollten entweder keine oder zumindest weniger Multiple-Choice-Fragen zugunsten von alternativen Fragen- bzw. Aufgabentypen eingesetzt werden (n=249).
- Die Fragen sollten zeitgemäßer und praxisbezogener sein (n=106).

Bei den Sondierungsgesprächen gab es Einzelstimmen, die die Durchführung der schriftlichen Prüfungen mittels Multiple-Choice-Fragen kritisierten. Es wurde z.B. in Frage gestellt, dass pädagogische Inhalte sich auf diese Weise valide abfragen lassen. Die Problematik der Multiple-Choice-Fragen wurde auch auf der Beiratssitzung thematisiert.

4.5.7 Praktischer Teil der Prüfung

Im Vergleich zur schriftlichen Prüfung befürworteten etwas mehr Teilnehmerinnen und Teilnehmer (30,6 %) eine Überarbeitung des praktischen Prüfungsteils. Bei den Dozentinnen und Dozenten bzw. Bildungsanbieterinnen und -anbietern waren sogar 50,4 Prozent und bei den Prüferinnen und

Prüfern 43,4 Prozent für eine Modernisierung. Allerdings waren mit 42,1 Prozent fast genauso viele Prüferinnen und Prüfer gegen eine Modernisierung dieses Prüfungsteils.
Folgende Aspekte sahen die Teilnehmer bei einer Zustimmung in den offenen Antworten am häufigsten als verbesserungswürdig:

- Zeitgemäßere (n=185) und praxisbezogenere (n=287) Fragen sollten gestellt werden.
- Die Präsentation bzw. Unterweisung sollte modernisiert oder ganz ersetzt werden (n=165).
- Auch sprachen sich viele Personen dafür aus, zusätzliche oder alternative Leistungen in die Prüfung (mit)einzubeziehen (n=156).
- Erneut fand sich eine Gruppe an Personen, die das Niveau der Prüfung anheben und die Prüfungen anspruchsvoller gestalten möchte (n=118).

Auf der Projektbeiratssitzung und in den Sondierungsgesprächen wurde von einzelnen Experten auf die unterschiedliche Prüfungspraxis im praktischen Teil hingewiesen und Überarbeitungsbedarf gesehen.

4.5.8 Sonstige Anmerkungen zur Prüfung

Sonstige Anmerkungen zur Prüfung wurden von 15,6 Prozent der Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Onlinebefragung gemacht. Diese bezogen sich hauptsächlich auf folgende Themen:

- Auswahl und Qualifizierung von Prüferinnen und Prüfern (z. B. die aktuellen Prüferinnen und Prüfer seien oftmals zu alt) (n=152),
- (Landes-/Bundesweite) Vereinheitlichung der Prüfungen bzw. genauere Vorgaben (n=97),
- Generell zeitgemäßere (n=46) und praxisbezogenere (n=60) Gestaltung der Prüfung.

In der Onlinebefragung gaben 40,6 Prozent der teilnehmenden Prüferinnen und Prüfer an, 50 Jahre und älter zu sein. Einzelstimmen aus den Sondierungsgesprächen wiesen ebenfalls auf das eher höhere Alter vieler Prüferinnen und Prüfer sowie auf die Herausforderung der Prüfergewinnung hin. Auch die Notwendigkeit einer Qualifizierung der Prüferinnen und Prüfer wurde in den Sondierungsgesprächen und im erweiterten Projektbeirat kurz angesprochen.

5 Handlungsempfehlungen

Welche bildungspolitischen Maßnahmen lassen sich nun aus den Ergebnissen der Kurzstudie ableiten? An welchen Stellschrauben ist zu drehen, damit Modernisierung und Weiterentwicklung der Qualifizierung der Ausbilder/-innen gelingen können? In Summe lassen sich aus den Ergebnissen der Untersuchung insbesondere die nachfolgenden Handlungsempfehlungen, differenziert nach Handlungsempfehlungen auf struktureller Ebene und auf der Ebene der Umsetzung ableiten.

Darüber hinaus werden weiterführende Empfehlungen aufgezeigt, die sich aus den Ergebnissen der Kurzstudie ableiten lassen.

Handlungsempfehlungen auf struktureller Ebene

- Empfohlen wird, die Verordnungen AEVO/AMVO aufgrund ihrer gestaltungsoffenen Formulierung in der aktuellen Fassung derzeit beizubehalten.

  Begründung:

  Als zentrales Ergebnis der Online-Befragung ist festzuhalten, dass die AEVO nicht in Frage gestellt wird; 94 Prozent der Teilnehmenden halten die AEVO/AMVO für ein wichtiges Instrument.
  Als Ausbildereignungsnachweis sowie als Einstiegsqualifizierung in die berufs- und arbeitspädagogische Tätigkeit als Ausbilder/-innen bieten die Ordnungsmittel AEVO/AMVO mit den vier Handlungsfeldern einen Mindeststandard, der auch Betrieben im KMU-Bereich die Ausbildungsberechtigung gewährleistet. Die meisten Anregungen aus der Online-Befragung sowie aus der erweiterten Projektbeiratssitzung zu einem möglichen Modernisierungsbedarf lassen sich im Rahmen der Anpassungen und Aktualisierung des Rahmenplans realisieren (siehe dazu „Handlungsempfehlung auf der Ebene der Umsetzung“).

- Empfohlen wird, die Ausbildereignungsverordnung (AEVO) durch vertiefende pädagogische und fachliche Weiterbildungsmodule sowie durch Auffrischungskurse auf freiwilliger Basis zu ergänzen.

  Begründung:

  Ein weiteres zentrales Ergebnis auf struktureller Ebene bezieht sich auf Weiterbildungsangebote. Rund 95 Prozent bewerten Unterstützungs- und Weiterbildungsangebote als hilfreiche Ergänzung und rund 92 Prozent wünschen Auffrischungskurse sowie Angebote zu aktuellen Themen.

  Überlegungen im Einzelnen für eine „modernisierte Bildungsarchitektur betriebliches Bildungspersonal“:

  - **Weiterbildungsangebote zur (berufs-) pädagogischen Weiterqualifizierung des betrieblichen Bildungspersonals (ggf. bundesweit einheitlich) auf freiwilliger Basis**
    Im Zentrum von ergänzenden pädagogischen Weiterbildungsmodulen könnten insbesondere Themen zur Vertiefung und Weiterentwicklung der berufspädagogischen Kompetenz stehen, die besonders auch Aspekte der technologischen, wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Entwicklungen berücksichtigen.

- **Auffrischungskurse nach Bedarf auf freiwilliger Basis**

  Die Auffrischungskurse könnten insbesondere die aktuellen (gesetzlichen) Regelungen im Rahmen des BBiG/ HwO bzw. der beruflichen Bildung insgesamt (z.B. neue Standardberufsbildpositionen) aufgreifen und an die bereits in der AEVO/AMVO vermittelten berufspädagogischen Kompetenzen anknüpfen.

  Ein erster Schritt könnte die Erstellung einer Übersicht bestehender Weiterbildungs- und Unterstützungsangebote für Ausbilderinnen und Ausbilder sein. Diese Übersicht sollte für die Zielgruppe transparent aufbereitet werden und gleichzeitig müsste geprüft werden, ob ergänzende Angebote auf nationaler Ebene notwendig und sinnvoll sind.

Handlungsempfehlungen auf der Ebene der Umsetzung (BIBB-Rahmenplan)

- Empfohlen wird, die Empfehlungen des BIBB Hauptausschusses zum Rahmenplan zu aktualisieren und inhaltlich anzupassen bzw. zu konkretisieren. Die Überarbeitung des Rahmenplans sollte in Form einer Hauptausschuss-AG mit Benennung der Mitglieder durch die Sozialpartner erfolgen. Ein realistischer Zeithorizont für die Überarbeitung wäre eine Dauer von 9-12 Monaten und ein Inkrafttreten des modernisierten Rahmenplans im Herbst 2022**.**

  Begründung: Sowohl die Ergebnisse der Online-Befragung als auch die Einschätzungen und Aussagen der Mitglieder des erweiterten Projektbeirats signalisieren inhaltlichen Modernisierungsbedarf. Nach Analyse der in der Online-Befragung, der Beiratssitzung und der Mentimeterabfrage genannten konkreten inhaltlichen Aspekte bietet sich eine Überarbeitung und Anpassung auf der Ebene des Rahmenplans an.

- Empfohlen wird, den im Rahmenplan hinterlegten Stundenumfang von 115 Stunden als Empfehlung beizubehalten. In Form von Selbstlernzeiten sind maximal 25 Stunden möglich.

  Begründung: Der im Rahmenplan vorgegeben Stundenumfang von 115 Stunden wird sowohl in der Online-Befragung als auch als Fazit der erweiterten Projektbeiratssitzung als grundsätzlich ausreichend angesehen. In der Umsetzung werden aktuell jedoch z.T. auch Schnell- oder Crashkurse mit weitaus geringerem Umfang angeboten.

  Da der Stundenumfang von 115 Stunden für den Vorbereitungslehrgang nicht überschritten werden sollte, könnte man in Anlehnung an die Anregungen aus dem erweiterten Projektbeirat die Handlungsfelder 1 und 2 zugunsten des Handlungsfeldes 3 straffen.

Weiterführende Empfehlungen

1. Forschungsbedarf: Umsetzung der Prüfungen

   Empfohlen wird, die Prüfungspraxis bzw. Prüfungsdurchführung zum Nachweis der Eignung zu evaluieren.

   Begründung: Mit rund 40 Prozent sieht die Mehrheit der Befragten in der Online-Befragung bei Prüfungen keinen Modernisierungsbedarf. Rund 30 Prozent geben „weiß nicht“ an.
   Im Rahmen der Projektbeiratssitzung wird jedoch grundsätzlich Modernisierungsbedarf vor dem Hintergrund unterschiedlicher Prüfungspraxis formuliert, insbesondere im Hinblick auf den Wunsch nach durchgängig ähnlichen Vorgehensweisen und zeitgemäßeren Prüfungen, um auch im Sinne der beruflichen Handlungskompetenz zu prüfen. Prüfungen ausschließlich mit Antwort-Wahl-Aufgaben würden der komplexen Ausbildungssituation nicht gerecht. Die entsprechende Offenheit ist nach § 4 der AEVO gegeben.
   Ergebnis einer Evaluation der Prüfungspraxis nach AEVO könnte daher u.a. die Sichtung und Darstellung der aktuellen unterschiedlichen Prüfungspraxis der Ausbilder/-innen sein. Auch sollten Erkenntnisse und Erfahrungen relevanter Akteure zu Aufgabenstellungen und Prüfungsszenarien erhoben werden und in die Evaluation einfließen. In der Summe wäre auf dieser Grundlage die Ableitung von Empfehlungen für eine zeitgemäße und bundeseinheitliche Gestaltung der Prüfungen im Sinne beruflicher Handlungskompetenz möglich.

2. Sichtung, Aufbereitung und Transfer bestehender Maßnahmen zur Unterstützung und Qualitätssicherung der Ausbildungspraxis

   Empfohlen wird, vorhandene Ergebnisse von Modell- und Forschungsprojekten, aus Förderprogrammen sowie Beispiele guter Praxis zu sichten und zu systematisieren. Die Ergebnisse sind für die Zielgruppe Ausbilder/-innen adressatengerecht und breitenwirksam unter Beachtung von Qualitätskriterien aufzubereiten.

   Begründung: Im Rahmen der erweiterten Projektbeiratssitzung wurde das Anliegen formuliert, Transparenz und Übersicht über moderne Methoden und Ansätze zur Förderung beruflicher Handlungskompetenz zu schaffen und bestehende Methoden auf den aktuellen Bedarf auszurichten sowie das Potenzial digitaler Medienformate dafür zu berücksichtigen.

Auf der Grundlage des Abschlussberichts mit den Handlungsempfehlungen wird die Diskussion im politischen Kontext weitergeführt, um die Frage nach den richtigen Interventionen für eine mögliche Modernisierung zu klären und ggf. auch über weitere Forschung in diesem Bereich nachzudenken.

Literatur

BUNDESANZEIGER NR. 111/2009 VOM 30.7.2009: Empfehlung des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung zum Rahmenplan für die Ausbildung der Ausbilder und Ausbilderinnen (HA-Empfehlung 135 vom 25. Juni 2009).

BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG (BIBB): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2021. Bonn 2021.

FORSCHUNGSINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG IM HANDWERK AN DER UNIVERSITÄT ZU KÖLN, FORSCHUNG IM DEUTSCHEN HANDWERKSINSTITUT (HRSG.): Digitalisierung im Handwerk – Evaluation der Allgemeinen Meisterprüfungsverordnung (Teile III und IV der Meisterprüfung) im Hinblick auf digitale Kompetenzen, TEIL IV. Köln 2019.

LINTEN, M./ WOLL, C./ LIEBIG, M. (2011): Was sind die herausragenden Themen der beruflichen Bildung? Bibliometrische Analyse wissenschaftlicher Publikationen aus 2010 mit Hilfe der Literaturdatenbank Berufliche Bildung (LDBB). In: bwp@ Berufs- und Wirtschaftspädagogik – online, Jubiläumsausgabe, 1-16.
Online: http://www.bwpat.de/10jahre_bwpat/linten_etal_10jahre-bwpat.pdf (27-11-2011)

LINTEN, M.; WOLL, C.: Trenderkennung in der Berufsbildung. Bibliometrische Analyse des Berufsbildungsdiskurses in Deutschland, Österreich und der Schweiz 2012 bis 2014. IN: Wissenschaftliche Diskussionspapiere, Heft 169. Bonn 2015.

STATISTISCHES BUNDESAMT: Fachserie 11 Reihe 3, Wiesbaden 2019.

Anhang

Ergebnisbericht Umfragezentrum Bonn - Prof. Rudinger GmbH (uzbonn GmbH)

Online-Kurzbefragung zu AEVO/AMVO

Ergebnisbericht

für das
Bundesinstitut für Berufsbildung
(BIBB)
(Projekt Nr. 2.2.355)

Umfragezentrum Bonn - Prof. Rudinger GmbH
(uzbonn GmbH)
Gesellschaft für empirische Sozialforschung und Evaluation

Vorgelegt von:

Jan Kröll
Tel: 0228 73-62315
Fax: 0228 73-62325
kroell@uzbonn.de

Tülin Engin-Stock
Tel: 0228 73-4153
Fax: 0228 73-62325
engin@uzbonn.de

Inhalt

1 Gegenstand und Hintergrund des Projekts 0
2 Arbeitsschritte des Projekts 0
2.1 Fragebogenfinalisierung 1
2.2 Technische Umsetzung der Online-Befragung 1
2.3 Pretest des Fragebogens 2
2.4 Durchführung der Online-Befragung 3
2.5 Datenaufbereitung 5
2.6 Auswertung 6
3 Rahmendaten der Teilnehmer*innen 7
3.1 Tätigkeit 7
3.2 Ausbildereignung gemäß AEVO oder AMVO 8
3.3 Branche 11
3.4 Betriebsgröße 12
3.5 Bundesland 12
3.6 Geschlecht 13
3.7 Alter 15
4 Ergebnisse der inhaltlichen Fragen 16
4.1 Bekanntheit von Dokumenten 16
4.2 Aussagen zu AEVO/AMVO 17
4.3 Modernisierungsbedarf der Handlungsfelder 18
4.4 Themenbereiche in AEVO/AMVO und/oder Rahmenplan 21
4.4.1 Themenbereich Digitalisierung 21
4.4.2 Themenbereich Nachhaltigkeit 24
4.4.3 Themenbereich Durchführung der Ausbildung 25
4.4.4 Themenbereich Organisation der Ausbildung 28
4.4.5 Zusätzliche Themen 28
4.5 Auffrischungskurse 32
4.6 Sonstige Anmerkungen zur (Organisation der) AEVO/AMVO 41
4.7 Modernisierungsbedarf der Prüfungen 46
4.7.1 Zulassungsvoraussetzungen 48
4.7.2 Schriftlicher Teil 50
4.7.3 Praktischer Teil 51
4.7.4 Sonstige Anmerkungen zur Prüfung 53
4.8 Vorbereitungslehrgänge 55
4.8.1 Probleme bei den Vorbereitungslehrgängen 55
4.8.2 Dauer der Vorbereitungslehrgänge 58
4.9 Sonstige Anmerkungen 59
5 Zusammenfassung 62

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Pretest-Teilnehmer*innen pro Zielgruppe 3

Tabelle 2: Anzahl der Kontakte mit dem Onlinefragebogen 4

Tabelle 3: Nutzungsverhalten der Befragungsteilnehmer*innen (Desktop- und Mobilversion) 4

Tabelle 4: Dauer des Fragebogens 5

Tabelle 5: Jahr der AEVO/AMVO. 9

Tabelle 6: Kategorisierte offene Antworten zu zusätzlichen inhaltlichen Themen (nur Kategorien, denen sich die Antworten von mindestens 1 % der Beantworter*innen zuweisen ließen). 29

Tabelle 7: Kategorisierte offene Antworten zu freiwilligen Auffrischungskursen (nur Kategorien, denen sich die Antworten von mindestens 1 % der Beantworter*innen zuweisen ließen). 33

Tabelle 8: Kategorisierte offene Antworten zu verpflichtenden Auffrischungskursen (nur Kategorien, denen sich die Antworten von mindestens 1 % der Beantworter*innen zuweisen ließen). 35

Tabelle 9: Kategorisierte offene Antworten von Personen, die keine Auffrischungskurse für nötig halten (nur Kategorien, denen sich die Antworten von mindestens 1 % der Beantworter*innen zuweisen ließen). 39

Tabelle 10: Kategorisierte offene Antworten zu grundsätzlichem Modernisierungsbedarf – Organisatorische Kategorien (nur Kategorien, denen sich die Antworten von mindestens 1 % der Beantworter*innen zuweisen ließen). 43

Tabelle 11: Kategorisierte offene Antworten zu grundsätzlichem Modernisierungsbedarf – Kategorien zu inhaltlichen Themen (nur Kategorien, denen sich die Antworten von mindestens 1 % der Beantworter*innen zuweisen ließen). 45

Tabelle 12: Kategorisierte offene Antworten zu Zulassungsvoraussetzungen (nur Kategorien, denen sich die Antworten von mindestens 1 % der Beantworter*innen zuweisen ließen). 49

Tabelle 13: Kategorisierte offene Antworten zum schriftlichen Prüfungsteil (nur Kategorien, denen sich die Antworten von mindestens 1 % der Beantworter*innen zuweisen ließen). 50

Tabelle 14: Kategorisierte offene Antworten zum praktischen Prüfungsteil (nur Kategorien, denen sich die Antworten von mindestens 1 % der Beantworter*innen zuweisen ließen). 52

Tabelle 15: Kategorisierte offene sonstige Nennungen zur Prüfung (nur Kategorien, denen sich die Antworten von mindestens 1 % der Beantworter*innen zuweisen ließen). 53

Tabelle 16: Kategorisierte offene Antworten zu den Vorbereitungslehrgängen (nur Kategorien, denen sich die Antworten von mindestens 1 % der Beantworter*innen zuweisen ließen). 55

Tabelle 17: Gewünschte Anzahl an Stunden für Vorbereitungskurse. 59

Tabelle 18: Kategorisierte offene Antworten zum Schluss des Fragebogens (nur Kategorien, denen sich die Antworten von mindestens 1 % der Beantworter*innen zuweisen ließen). 60

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Verlauf der Teilnahme an der Onlinebefragung 5
Abbildung 2: Tätigkeiten. 8
Abbildung 3: Vorhandensein einer AEVO/AMVO. 9
Abbildung 4: AEVO/AMVO vor/nach 2010. 10
Abbildung 5: Vorbereitung mit Lehrgang. 10
Abbildung 6: Branche. 11
Abbildung 7: Betriebsgröße. 12
Abbildung 8: Bundesland. 13
Abbildung 9: Geschlecht. 14
Abbildung 10: Geschlecht X Alter; Geschlecht X AEVO/AMVO vor/nach 2010. 14
Abbildung 11: Alter. 15
Abbildung 12: Bekanntheit von Dokumenten (AEVO, AMVO, Rahmenplan). 16
Abbildung 13: Aussagen zu AEVO/AMVO. 17
Abbildung 14: Handlungsfelder. 18
Abbildung 15: Kreuzung Tätigkeit und Handlungsfeld 3. 19
Abbildung 16: Kreuzung Tätigkeit und Handlungsfeld 4. 20
Abbildung 17: Thema Digitalisierung. 21
Abbildung 18: Kreuzung Branche und Datenschutz. 22
Abbildung 19: Kreuzung Betriebsgröße und Datenschutz. 22
Abbildung 20: Thema Nachhaltigkeit. 24
Abbildung 21: Thema Durchführung der Ausbildung 1/2. 25
Abbildung 22: Thema Durchführung der Ausbildung 2/2. 26
Abbildung 23: Kreuzung Tätigkeit und Ausbilden auf Distanz. 27
Abbildung 24: Thema Organisation der Ausbildung. 28
Abbildung 25: Nennung zusätzlicher Themen. 29
Abbildung 26: Auffrischungskurse. 32
Abbildung 27: Nennung von sonstigen Anmerkungen zu AEVO/AMVO, insbesondere organisatorisches. 41
Abbildung 28: Modernisierungsbedarf der Prüfungen. 46
Abbildung 29: Kreuzung Tätigkeit und Zulassungsvoraussetzungen. 47
Abbildung 30: Kreuzung Tätigkeit und schriftliche Prüfung. 47
Abbildung 31: Kreuzung Tätigkeit und praktische Prüfung. 48
Abbildung 32: Nennung von Anmerkungen zu den Vorbereitungslehrgängen. 55
Abbildung 33: Dauer der Vorbereitungslehrgänge. 59
Abbildung 34: Offene Anmerkungen genannt. 60

1 Gegenstand und Hintergrund des Projekts

Die Ausbildereignungsverordnung (AEVO) dokumentiert einen bundesweiten Standard, mit dessen Hilfe die berufspädagogische Mindestqualifikation des betrieblichen Ausbildungspersonals gewährleistet werden soll. Die mit der AEVO vermittelten „Basiskompetenzen“ sollen Ausbilder*innen befähigen, eine qualitativ hochwertige betriebliche Ausbildung für den Fachkräftenachwuchs durchzuführen.
Seit der Novellierung der AEVO im Jahr 2009 haben sich die Parameter einer zukunftsfähigen betrieblichen Ausbildung deutlich verändert. Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) untersucht daher, ob die AEVO und die Empfehlung zum Rahmenplan die damit zusammenhängenden aktuellen Herausforderungen an die betriebliche Ausbildung ausreichend abbilden und sich ein möglicher Änderungs- und ggf. weiterführender Evaluationsbedarf feststellen lässt.
Eine Onlinebefragung, unter Einbezug u. a. von Vertreter*innen zuständiger Stellen, Unternehmen (Personalverantwortliche), Ausbildungspersonal, Bildungsanbieter*innen (ADA-Kurse), Prüfer*innen soll zu diesem Zweck die Ausbildereignungs-Verordnung lt. BGBl vom 21.01.2009 I S. 88 und den AEVO Rahmenplan lt. HA-Empfehlung 135 vom 25.06.2009 bzgl. ihrer Aktualität, Akzeptanz und ggf. weiterführendem Evaluierungsbedarf untersuchen.
Das Projekt wird von einem Projektbeirat aus Vertreter*innen von Gewerkschaften, Arbeitgeber*innenvertretungen und weiteren weisungsgebenden bzw. eingebundenen Ministerien (Bundesministerium für Wirtschaft und Energie, Bundesministerium für Bildung und Forschung) begleitet.
uzbonn hat den zu diesem Zweck ausgeschriebenen Auftrag übernommen, der neben der Durchführung der Onlinebefragung selbst auch einen entsprechenden Pretest, die Auswertung und Berichtslegung umfasste.

2 Arbeitsschritte des Projekts

Für die Beantwortung der leitenden Fragestellungen der Untersuchung sollte mit der Online-Befragung eine quantitative empirische Datenbasis gewonnen werden.
Die Arbeitsschritte umfassten im Einzelnen:

- Unterstützung der Untersuchungsplanung,
- Fragebogenfinalisierung,
- Technische Umsetzung und Programmierung der Online-Befragung,
- Pretest,
- Durchführung der Onlinebefragung,
- Betreuung während der Feldzeit,
- Auswertung der Onlinebefragung,
- Präsentation der Ergebnisse.

Die Umsetzung aller Arbeitsschritte erfolgte jeweils in enger Abstimmung und Kooperation mit dem Projektteam des BIBB. Über die gesamte Projektumsetzung fanden, neben intensivem telefonischem Austausch, diverse persönliche Abstimmungstermine und Beratungen der Projektgruppe statt.

2.1 Fragebogenfinalisierung

Das BIBB hatte gemeinsam mit dem Projektbeirat bereits eine detaillierte Fragebogenvorlage vorbereitet, welche die zentrale Grundlage der weiteren Fragebogenentwicklung bildete.
Zentrale Leitfragen des Fragebogens zur AEVO waren:

1. Welche Erfahrungen machen Sie aktuell in Bezug auf die AEVO und den BIBB-Hauptausschuss-Rahmenplan?
2. Sehen Sie möglichen Änderungsbedarf? Wenn ja, bitte spezifizieren.
3. Welches wären aus Ihrer Sicht die zentralen Aspekte, die bei einer eventuell notwendigen Überarbeitung der AEVO/des Rahmenplans unbedingt berücksichtigt werden sollten?

Da der Fragebogenentwurf bereits mit dem Projektbeirat abgestimmt war, ergaben sich nur wenige Änderungsmöglichkeiten. Neben den inhaltlichen Erkenntnisinteressen des BIBB standen bei der Fragebogenberatung und -konzeption insbesondere die anwendungsorientierten und methodischen Anforderungen im Fokus. Dabei wurden neben inhaltlichen und erhebungstechnischen Gesichtspunkten auch die Verständlichkeit und Validität des Instruments im Blick behalten.
Der entwickelte Fragebogen zur Befragung umfasste nur wenige zielgruppenspezifische Fragen, z. B. nur für Personen mit AEVO/AMVO[15], vielmehr lag der Fokus auf zielgruppenübergreifende Fragen. Damit konnte die Perspektive der verschiedenen Befragungsgruppen in der Datenauswertung miteinander verglichen werden.
Durch die wechselseitige Überarbeitung entstanden mehrere Versionen, bis die finale Version des Fragebogens feststand. Die Fragebogenfinalisierung und -programmierung wurde zwischen dem Auftaktgespräch am 05. März 2021 und dem Start des Pretests am 23. März 2021 umgesetzt.
Der finale Fragebogen findet sich in Anhang A des vorliegenden Berichts.

2.2 Technische Umsetzung der Online-Befragung

Die Programmierung des Onlinefragebogens erfolgte durch erfahrene Programmier*innen. Vor dem Start des Pretests und auch vor dem Start der Erhebung wurde die Programmierung ausgiebig getestet, sowohl automatisch als auch manuell. Darüber hinaus wurde der Fragebogen durch ein Team qualifizierter Tester*innen intensiv geprüft. Dadurch wurde sichergestellt, dass die Programmierung vollständig der Vorlage entsprach. Im Rahmen der Tests der Fragebogenprogrammierungen wurde zudem die Darstellung in unterschiedlichen Browserversionen geprüft. Das BIBB erhielt für jede überarbeitete Version des Fragebogens einen Link zu einer voll funktionsfähigen Testversion der Programmierung.
Verwendet wurden diverse Antwortformate wie Radiobuttons, Checkboxes, Matrixantworten (Multiple- oder auch Single-Choice-Grid), Freitextfelder, numerische Eingabefelder sowie auch Kombinationen aus mehreren Antwortformaten in einer Frage. Die Einbettung von Informationstexten, z. B. definitorischer Abgrenzungen oder Erläuterungen, erfolgte per Mouse-Over-Funktion (Javascript) oder auch als dauerhaft sichtbarer Informationstext.

[15] AMVO = Allgemeine Meisterprüfungsverordnung.

Auf der Startseite wurden die Befragten zunächst über den Zweck der Befragung, die Bedienung des Fragebogens und die datenschutzrechtlichen Bestimmungen informiert. Darüber hinaus wurde ein Ansprechpartner für technische Fragen bei uzbonn benannt. Die Navigation zwischen den einzelnen Seiten des Fragebogens erfolgte über „Weiter“-, „Zurück“- und „Stopp“-Buttons, wobei die Antworten der Befragten bei jeder Betätigung eines Navigations-Elements gespeichert wurden. Befragte konnten ihre Antworten solange ändern, bis der Fragebogen vollständig abgeschlossen wurde. Vor diesem Schritt wurden die Befragten noch einmal darüber informiert, dass weitere Änderungen danach nicht mehr möglich sind. Um Item-Nonresponse zu minimieren, wurden in der Regel sogenannte „Soft-Reminder“ eingesetzt: Die Befragten wurden bei Nicht-Beantwortung einer Frage einmalig mit einer Fehlermeldung aufgehalten und erhielten den Hinweis, dass sie durch nochmaliges Betätigen des „Weiter“-Buttons im Fragebogen fortfahren können, ohne eine Antwort zu geben. Über die Filterung von Fragen, Antwortoptionen oder ganzen Frageblöcken hinaus wurden zusätzliche Validierungsfunktionen mit angepassten Fehlermeldungen implementiert.
Es wurde ein übersichtliches und klares Layout genutzt, das auch bei langsamer Internetverbindung eine komfortable Teilnahme ermöglichte. Hierzu gehörte auch die Integration eines Fortschrittsbalkens, sodass die Befragungsteilnehmer*innen stets darüber informiert waren, wie viel Prozent der Befragung sie bereits abgeschlossen hatten. Das Layout war mit dem BIBB abgestimmt und an dessen Corporate Design angepasst.
Der Zugriff auf den Fragebogen erfolgte mittels Webbrowser (z. B. Internet Explorer, Mozilla Firefox, Chrome etc.) über eine nach aktuellem Stand der Technik SSL-verschlüsselte Verbindung (AES, Forward-Secrecy – sofern der Browser dies unterstützte). Die einzelnen Seiten des Fragebogens wurden als Standard-Webformular (xHTML) angezeigt, sodass auf Seiten der Befragten keine besonderen Voraussetzungen in Bezug auf Browser, Browserversion oder Betriebssystem erfüllt sein mussten. Auch passte sich unser Layout an Geräte mit geringerer Bildschirmbreite an, sodass der Fragebogen auch mit mobilen Geräten bearbeitet werden konnte (Responsive Design). Für die Grundfunktionalität des Fragebogens waren keine zusätzlichen Technologien wie z. B. Javascript erforderlich, diese wurden aber zur Steigerung des Komforts der Befragung eingesetzt.
Die Befragten hatten die Möglichkeit zum Unterbrechen und späteren Fortsetzen der Befragung. Beim erstmaligen Aufruf des Fragebogens wurde ein individueller, zufälliger Zugangscode erzeugt und den Befragten beim Betätigen eines „STOPP“-Buttons dargeboten. Zusätzlich konnten die Befragten sich den Zugangscode (TAN) inklusive eines Direktlinks zum Fragebogen per E-Mail senden lassen, ohne dass die E-Mail-Adresse dauerhaft gespeichert wurde.
Aus ethischen und datenschutzrechtlichen Gründen wurde auf jede Möglichkeit verzichtet, die Teilnehmer*innen, z. B. per Browser-Fingerprinting oder den Einsatz von Cookies, zu identifizieren bzw. zu markieren. Die Befragung erfolgte vollständig anonym. Aus diesem Grund konnte die Möglichkeit eines mehrfachen Ausfüllens des Fragebogens durch die gleiche Person nicht grundsätzlich ausgeschlossen werden.

2.3 Pretest des Fragebogens

Das Erhebungsinstrument wurde vor seinem breiten Einsatz einem Pretest unterzogen. Die Durchführung des Pretests schloss sich der vorläufigen Finalisierung des Befragungsinstruments unmittelbar an und erfolgte mittels der programmierten Online-

Befragung, sodass alle Aspekte der späteren Erhebung bereits im richtigen Befragungsmodus geprüft werden konnten. Den Befragten wurde zu Beginn offengelegt, dass sich das Befragungsinstrument noch im Test befindet und sichergestellt werden soll, dass es „breitentauglich“ ist. Die Tester*innen hatten auf jeder Seite des Fragebogens die Möglichkeit, mit Hilfe eines zusätzlichen Freitextfeldes Anmerkungen oder Verständnisschwierigkeiten zur jeweiligen Frage einzutragen. Der Pretest wurde in der Zeit vom 23. März 2021 bis zum 28. März 2021 durchgeführt. Die Teilnehmer*innen des Pretests wurden zum Teil mit Hilfe des Projektteams des BIBB rekrutiert, zum Teil durch uzbonn. Es beteiligten sich insgesamt 15 Personen am Pretest, drei weitere haben die Bearbeitung des Fragebogens nicht abgeschlossen.

*Tabelle 1: Pretest-Teilnehmer*innen pro Zielgruppe*

Pretest Teilnehmer*innen	Anzahl
Personalverantwortliche/-r	4
Ausbildungsleiter/-in im Betrieb	1
Ausbilder/-in nach AEVO bzw. AMVO	5
Dozent/-in bzw. Bildungsanbieter zur Qualifizierung des Berufsbildungspersonals	3
Prüfer/-in im Bereich der AEVO/AMVO	1
Keine Angabe	1
Gesamt	15

Die Ergebnisse des Pretests wurden dem Projektteam des BIBB zur Ableitung von etwaigem Änderungsbedarf gesendet (vgl. Anhang B). In einer weiteren Arbeitssitzung am 29. März 2021 erfolgte in enger Abstimmung zwischen BIBB und uzbonn die Ableitung von konkreten Änderungsbedarfen. Daraufhin wurde der Fragebogen durch uzbonn überarbeitet und finalisiert. Die Programmierung wurde entsprechend der Änderungen angepasst und erneut getestet.

2.4 Durchführung der Online-Befragung

Das Sampling der Online-Befragung lief über einen sogenannten „offenen Link“, d. h. jede Person, die diesen Link kannte, konnte an der Befragung teilnehmen. Die Auswahl der Teilnehmer*innen erfolgte über eine gezielte Verteilung dieses Links durch das BIBB mit tatkräftiger Unterstützung des Projektbeirats sowie durch ausführliche Informationen zu den gewünschten Teilnehmer*innen auf der Startseite der Befragung. uzbonn hat zu diesem Zweck Anschreiben und Hinweistexte in verschiedener Länge zur Verfügung gestellt, vom E-Mail-Format bis zum Tweet (vgl. Anhang C).

Durch die Vorgehensweise des Samplings über einen offenen Befragungslink waren keine Steuerungsmöglichkeiten hinsichtlich des Rücklaufs gegeben. Es wurde zudem mittels eines sogenannten Schneeballsystems versucht, möglichst viele Personen der Zielgruppe zu erreichen: Jede*r Teilnehmer*in hatte am Ende des Online-Fragebogens die Möglichkeit, die E-Mail-Adressen weiterer Zielpersonen einzugeben, welchen dann eine Einladung zur Teilnahme an der Online-Befragung einschließlich der URL per E-Mail zugesandt wurden.

Die Befragung konnte vom 30. März 2021 bis einschließlich 02. Mai 2021 online ausgefüllt werden.[16] Die Beteiligung an der Befragung war sehr hoch: Ursprünglich waren 1.000 bis 1.500 vollständige Fragebögen angestrebt, letztlich beteiligten sich jedoch mit 3.855 Personen mehr als doppelt so viele an der Befragung. Tabelle 2 gibt einen Überblick über die Kontakte mit dem Online-Fragebogen. Da die Grundgesamtheit der Zielgruppen unbekannt ist, kann keine Ausschöpfungsquote berechnet werden.
Etwa 11 % der Teilnehmer*innen nutzen ein mobiles Endgerät zum Ausfüllen, primär Smartphones. (vgl. Tabelle 3). Auch wenn durch ein Responsive Design gewährleistet war, dass die Online-Befragung auch auf kleinen Displays bearbeitbar und damit grundsätzlich Smartphone kompatibel war, so ist doch festzuhalten, dass die Bearbeitung per Smartphone weniger komfortabel ist. Insbesondere Rasterfragen, sog. Grids, bei welchen mehrere Items mit derselben Antwortskala bewertet werden, lassen sich auf kleinen Displays nicht optimal darstellen. Hier ist ein Scrollen unvermeidlich, was Einschränkungen der Übersichtlichkeit mit sich bringt. In Online-Befragungen, die von vornherein auf eine Mobilnutzung ausgelegt werden, werden solche Fragentypen vermieden bzw. werden die Grids in Einzelfragen aufgeteilt. Dies hat jedoch den Nachteil, dass die Anzahl der Fragen und damit auch die Bearbeitungsdauer steigt. Eine vollständig auf Smartphone-Nutzung ausgerichtete Fragebogenversion wäre somit nur mit eingeschränktem Umfang der Fragen realisierbar gewesen.

Tabelle 2: Anzahl der Kontakte mit dem Onlinefragebogen

Status	Häufigkeit
Befragung vollständig abgeschlossen	3855
Befragung aktiv unterbrochen	494
Befragung aufgerufen, aber nicht abgeschlossen oder aktiv unterbrochen (Time-out)	2634
Gesamtzahl der Kontakte mit dem Fragebogen	6983

*Tabelle 3: Nutzungsverhalten der Befragungsteilnehmer*innen (Desktop- und Mobilversion)*

Version des Onlinefragebogens	Häufigkeit	Prozent
Desktop	3430	89,0
Mobil	393	10,2
Tablet	32	0,8
Gesamt	3855	100,0

Die deutlichste Beteiligung bestand zum Beginn des Befragungszeitraums. Danach verlief die Befragung kontinuierlich, wobei in den letzten beiden Aprilwochen, gegen Ende des Erhebungszeitraums, weniger große Zuwächse zu verzeichnen waren. Folgende Abbildung 3 zeigt den Rücklauf über die Feldzeit.

[16] Die Frist für die Teilnahme an der Befragung endete offiziell am Freitag, 30. April 2021. Die Online-Befragung wurde am Montagmorgen, 03. Mai 2021., deaktiviert.

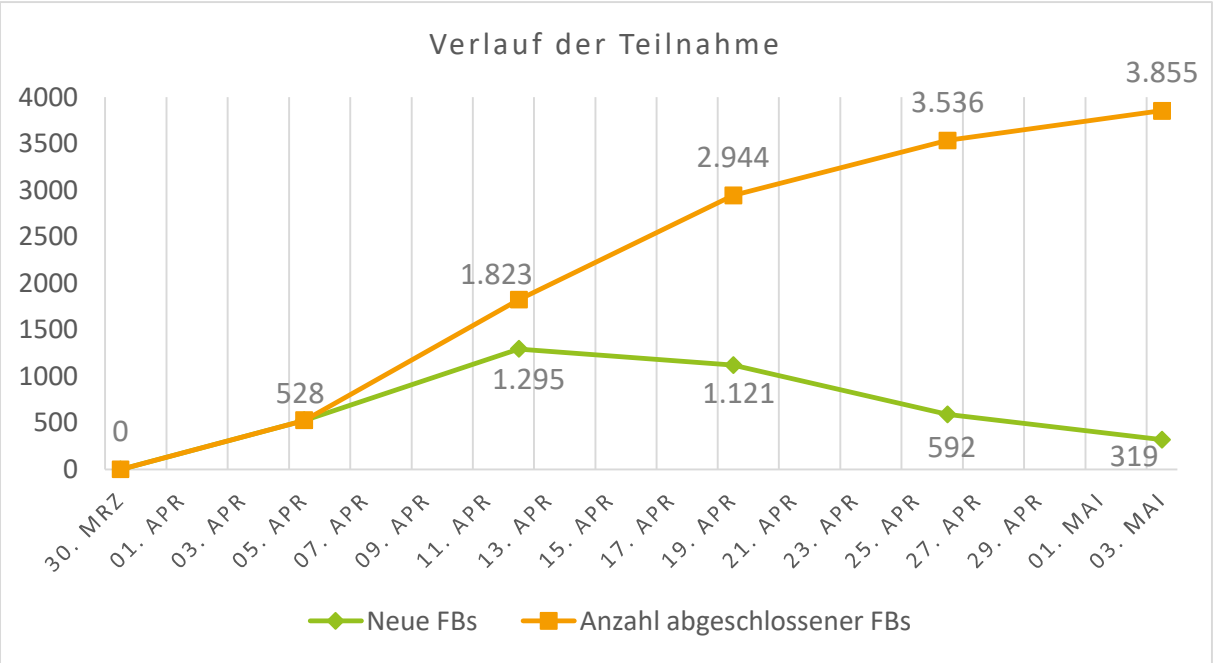


Abbildung 3: Verlauf der Teilnahme an der Onlinebefragung

Die Teilnehmer*innen beschäftigten sich im Schnitt etwa 14 Minuten mit der Befragung. Der Median liegt mit 11,65 Minuten etwas darunter, d. h. 50 % der Befragten haben maximal 11,65 Minuten für die Beantwortung des Fragebogens benötigt. Die maximale Dauer lag bei über 84 Minuten, während minimal knapp fünf Minuten mit dem Fragebogen verbracht wurden. Das Maximum ergibt sich sehr wahrscheinlich aus (mehreren) Unterbrechungen beim Ausfüllen des Fragebogens.
Tabelle 4 gibt einen Überblick über die Dauer der Befragungen.

Tabelle 4: Dauer des Fragebogens

Interviewlänge (in Minuten)		
N	Gültig	
	Fehlend	
Mittelwert		13,93
Median		11,65
Std.-Abweichung		8,38
Spannweite		82,70
Minimum		4,67
Maximum		84,33

2.5 Datenaufbereitung

Die im Rahmen des Projektes erfassten Daten der Online-Befragung wurden von uns anonymisiert ausgewertet sowie einer Plausibilitäts- und Konsistenzprüfung unterzogen. In den finalen Datensatz gingen alle Fälle ein, die den Fragebogen bis zur letzten Frage beantwortet und den Fragebogen als abgeschlossen markiert hatten.

Ein Plausibilitätscheck der Daten erfolgte durch eine eingehende Prüfung von Häufigkeitstabellen und insbesondere der offenen Angaben. Bestehende Implausibilitäten wurden im Rahmen der Plausibilitätsprüfung durch die Projektleitung kontrolliert und gegebenenfalls editiert – wobei sämtliche Veränderungen am Datenmaterial dokumentiert wurden.
Im Einzelnen wurden folgende Bereinigungs- und Plausibilisierungsmaßnahmen umgesetzt:

- Prüfung der offenen Angaben (freie Textfelder)
- Prüfung auf uniforme Antworten oder andere Antwortmuster (z. B. ausschließlich „keine Angabe“)
- Prüfung der Dauer der Bearbeitung

Nach der beschriebenen Datenbereinigung verblieben 3.855 auswertbare Fälle im Datensatz.

2.6 Auswertung

Im Rahmen der Datenauswertung wurden alle Fragen in Form von Ergebnistabellen in Tabellenbänden für das BIBB aufbereitet. Alle Fragen wurden kreuztabelliert nach

- Alter,
- Geschlecht,
- Betriebsgröße,
- Branche,
- Tätigkeit und
- Zeitpunkt der AEVO/AMVO-Prüfung.

Darüber hinaus wurden gemäß den Anforderungen des BIBB ausgewählte Kreuztabellierungen vorgenommen. Alle Kreuztabellen wurden auf Signifikanz getestet, entweder per Chi-Quadrat-Test nach Pearson oder per T-Test mit Bonferroni-Korrektur. Die Auswertungen wurden mit SPSS durchgeführt.
Die hohe Fallzahl der Befragung bedingt, dass in den Kreuztabellen sehr viele Gruppenunterschiede als statistisch signifikant identifiziert wurden – auch wenn die Unterschiede nur sehr klein ausgefallen sind (z. B. Mittelwert 1,8 vs. Mittelwert 1,9 bei Vierer-Skalen). Dies bedeutet, dass der inhaltlichen Auswahl von berichtenswerten Unterschieden eine wesentlich wichtigere Bedeutung beizumessen ist als dem Signifikanztest, zumal viele Effekte miteinander zusammenhängen (z. B. Handwerksbetriebe sind eher klein). Gemeinsam mit dem Projektteam des BIBB haben wir uns die (größeren) signifikanten Unterschiede angesehen und jeweils besprochen, ob dies ein berichtenswerter Unterschied ist, der zum Erkenntnisgewinn beiträgt. Anhang E berichtet alle diskutierten Unterschiede und bietet in Kombination mit den Tabellenbänden (vgl. Anhang D) einen ersten Überblick, wenn eine spezifische Frage an die Ergebnisse aufkommt.
Die Angaben zu insgesamt neun offenen Fragen wurden mittels MAXQDA kategorisiert. Die entstandenen Kategorien wurden in Form von Mehrfachantwortensets dem Datensatz hinzugefügt. Durch die, im Vergleich zur Erwartung, deutlich höhere Zahl an Teilnehmer*innen entstand bei uzbonn zusätzlicher Aufwand durch die Kategorisierung der Antworten auf die neun offenen Fragen des Fragebogens, welcher zu einer zeitlichen Verzögerung der Auswertung der offenen Fragen und, in der Folge, des Berichts führte. Die Ergebnisse der Kategorisierungen haben wir in Tabellen zu den entsprechenden Fragen dokumentiert. Hier finden sich auch jeweils sogenannte Fallvignetten, also exemplarische

Originalzitate der Teilnehmer*innen zu den Kategorien. Wir bitten bei der Interpretation der Ergebnisse der offenen Fragen die zum Teil sehr geringen Fallzahlen zu beachten. Hier im Bericht stellen wir nur die Kategorien dar, denen sich die Antworten von mindestens 1 % der Beantworter*innen zuweisen ließen, im Tabellenband (Anhang D) finden sich alle Kategorien.
Dennoch konnten die Ergebnisse dem Projektbeirat bereits am 10. Mai 2021 von uzbonn mit einer Präsentation vorgestellt werden. Diese Präsentation umfasst auch die Auswertung der ersten 1.500 Fälle von offenen Angaben.
Die Tabellenbände der Auswertung liegen dem Bericht als Anlage bei (vgl. Anhang D). Anhang F kann die für die Beiratssitzung verwendete Ergebnispräsentation entnommen werden.

3 Rahmendaten der Teilnehmer*innen

Die folgenden Fragen beschreiben die Teilnehmer*innen der Befragung. Hierbei sind einige Effekte und Zusammenhängen aufgefallen, die für die Interpretation der Ergebnisse relevant sein können. Insgesamt betrachtet zeigen sich die Teilnehmer*innen breit verteilt, sodass anhand der vorliegenden Ergebnisse zuverlässige Aussagen zur AEVO/AMVO getroffen werden können.

3.1 Tätigkeit

Abbildung 4 zeigt die Tätigkeiten der Teilnehmer*innen, es waren Mehrfachnennungen (bis zu drei) möglich. Die vier meistgenannten Tätigkeiten waren:

- Ausbilder/-in nach AEVO/AMVO (45,5 %),
- Prüfer/-in (31,1 %),
- Ausbildungsleiter/-in (27,5 %) und
- Personalverantwortliche/-r (24,5 %).

Jeweils etwa ein Viertel der Ausbilder*innen gaben zusätzlich an, auch Personalverantwortliche*r (23,0 %), Ausbildungsleiter*in (28,2 %) und / oder Prüfer*in (26,4 %) zu sein. Prüfer*innen gaben, wenn sie weitere Tätigkeiten angaben, in erster Linie an, auch Ausbilder*innen (38,7 %) zu sein, gefolgt von Dozent*innentätigkeit (29,1 %).
Es zeigten sich bei der Analyse ein paar Auffälligkeiten hinsichtlich der Tätigkeiten. So stellte sich heraus, dass die Prüfer*innen eher etwas älter sind, 57,3 % der Prüfer*innen gaben an, 50 Jahre und älter zu sein. Entsprechend haben teilnehmende Prüfer*innen häufiger vor 2010 ihre AEVO/AMVO-Prüfung abgelegt.
Die Vertreter*innen von Betriebs- und Personalrat bzw. Jugendvertreter*innen waren wiederum eher jung: 26,5 % dieser Gruppe gaben an, unter 30 Jahre alt zu sein. Auch arbeiteten die Vertreter*innen dieser Gruppe meist in Großunternehmen (69,8 %).

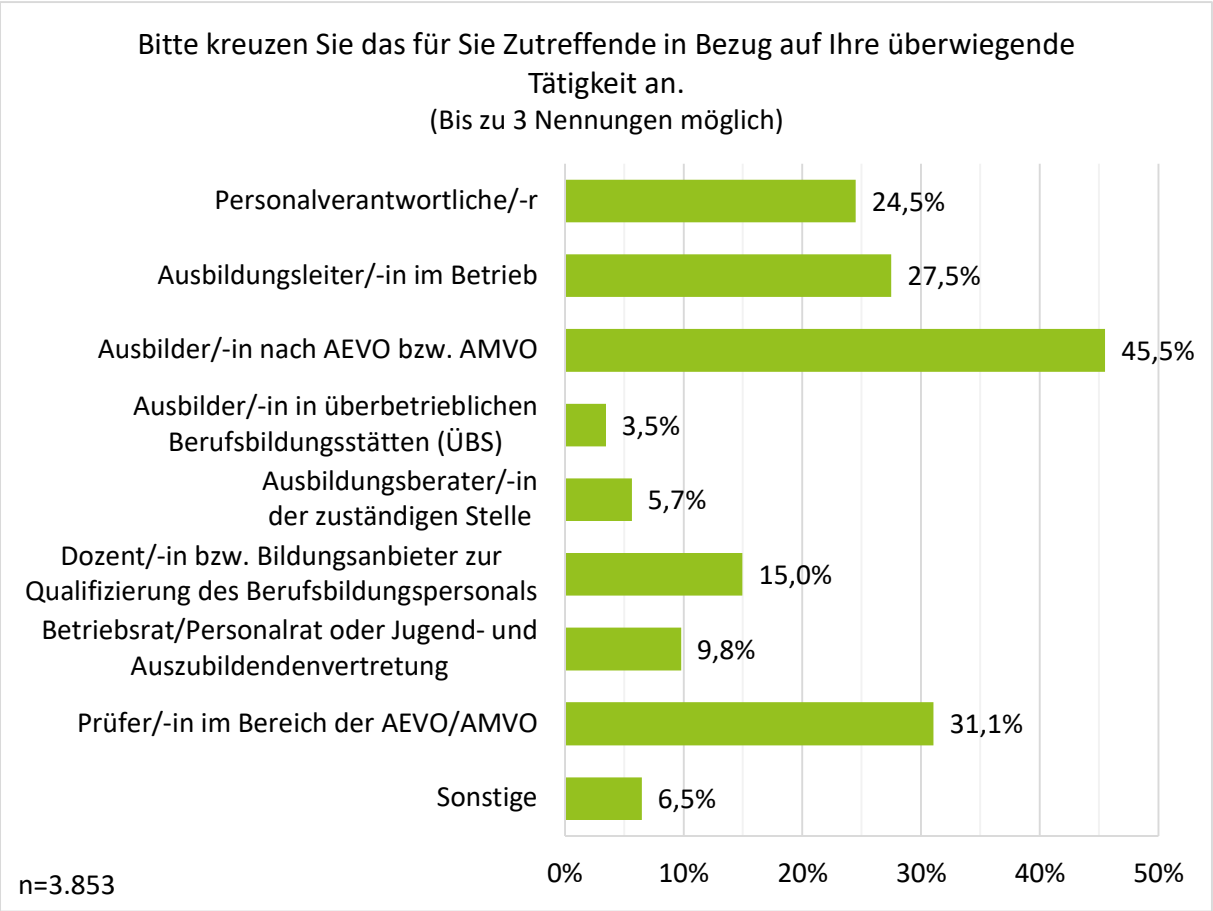


Abbildung 4: Tätigkeiten.

3.2 Ausbildereignung gemäß AEVO oder AMVO

Abbildung 5 zeigt den Anteil jener Teilnehmer*innen, die selbst über eine AEVO/AMVO verfügen: mit 85,0 % die große Mehrheit. Von den Geprüften haben wiederum 82,5 % angegeben, einen Vorbereitungslehrgang absolviert zu haben, wie Abbildung 7 belegt. Wir haben uns auch nach dem Jahr erkundigt, in dem die Prüfung abgelegt wurde. Tabelle 5 zeigt die Randdaten der Verteilung des Abschlussjahres. Der Mittelwert des angegebenen Prüfungsjahres lag bei 2005.

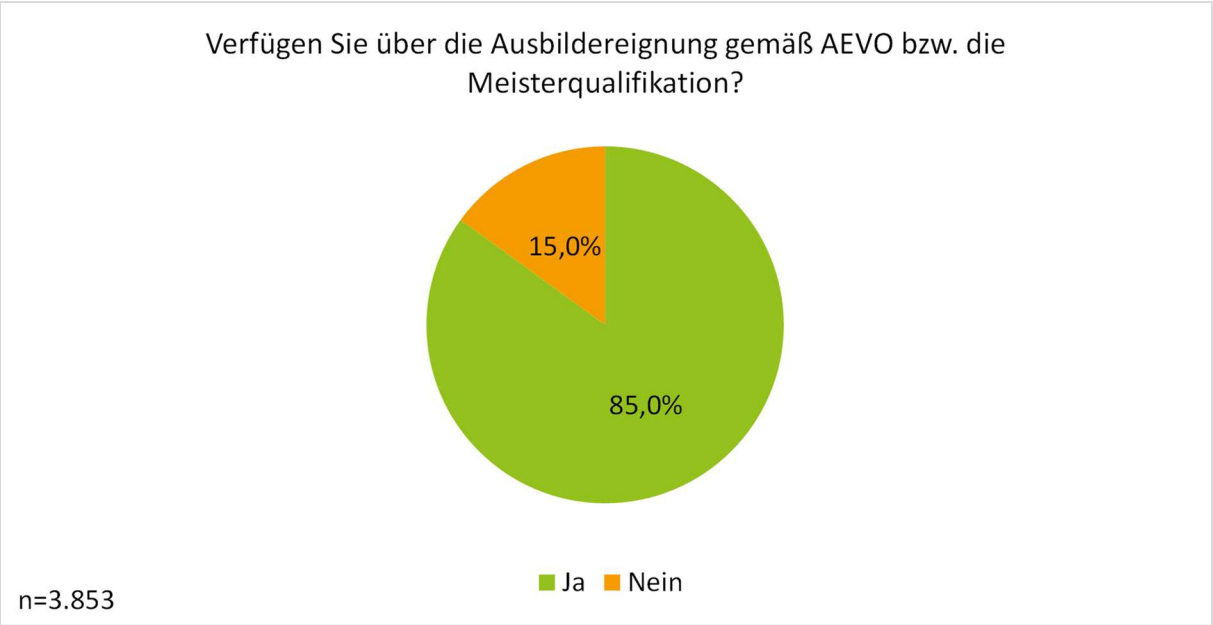


Abbildung 5: Vorhandensein einer AEVO/AMVO.

Tabelle 5: Jahr der AEVO/AMVO.

Verfügen Sie über die Ausbildereignung gemäß AEVO bzw. die Meisterqualifikation? Ja, seit dem Jahr …		
N	Gültig	3269
	Fehlend	6
Mittelwert		2005,24
Median		2008,00
Std.-Abweichung		11,986
Spannweite		51
Minimum		1970
Maximum		2021

Zur Kontrolle, inwiefern sich die Einschätzungen von Personen unterscheiden, die nach alter oder 2009 überarbeiteter Version der AEVO/AMVO geprüft wurden, haben wir die Teilnehmer*innen in zwei Gruppen eingeteilt: Vor 2010 (Umsetzung der Änderungen im August 2009) und ab 2010 Geprüfte. Wie Abbildung 6 zeigt, teilt diese Unterscheidung die Geprüften in zwei fast gleich große Hälften.

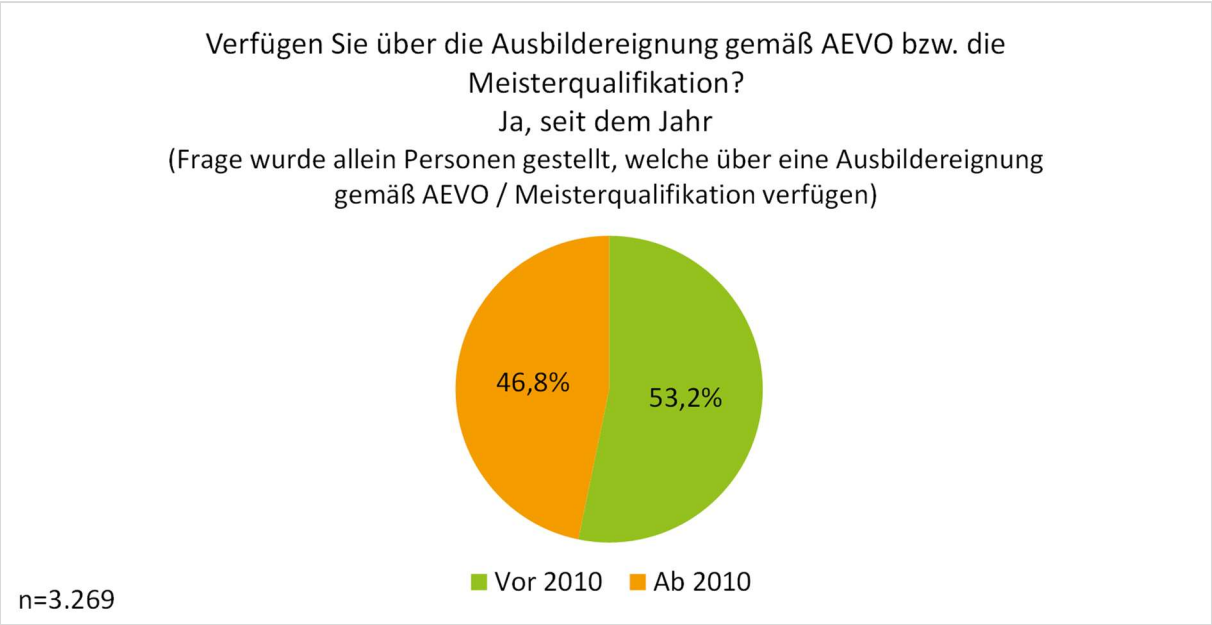


Abbildung 6: AEVO/AMVO vor/nach 2010.

Wenn AEVO/AMVO ab 2010 erworben wurde, haben die Teilnehmer*innen etwas häufiger einen Vorbereitungslehrgang absolviert (85,3 % vs. 80,0 %), entsprechend diesem Ergebnis sind Personen, die keinen Lehrgang angegeben haben, eher etwas älter. Teilnehmer*innen aus den Branchen Hauswirtschaft (73,7 %), Handwerk (77,9 %) und Landwirtschaft (78,4 %), gaben (tendenziell) etwas weniger häufig an, einen Vorbereitungslehrgang absolviert zu haben.

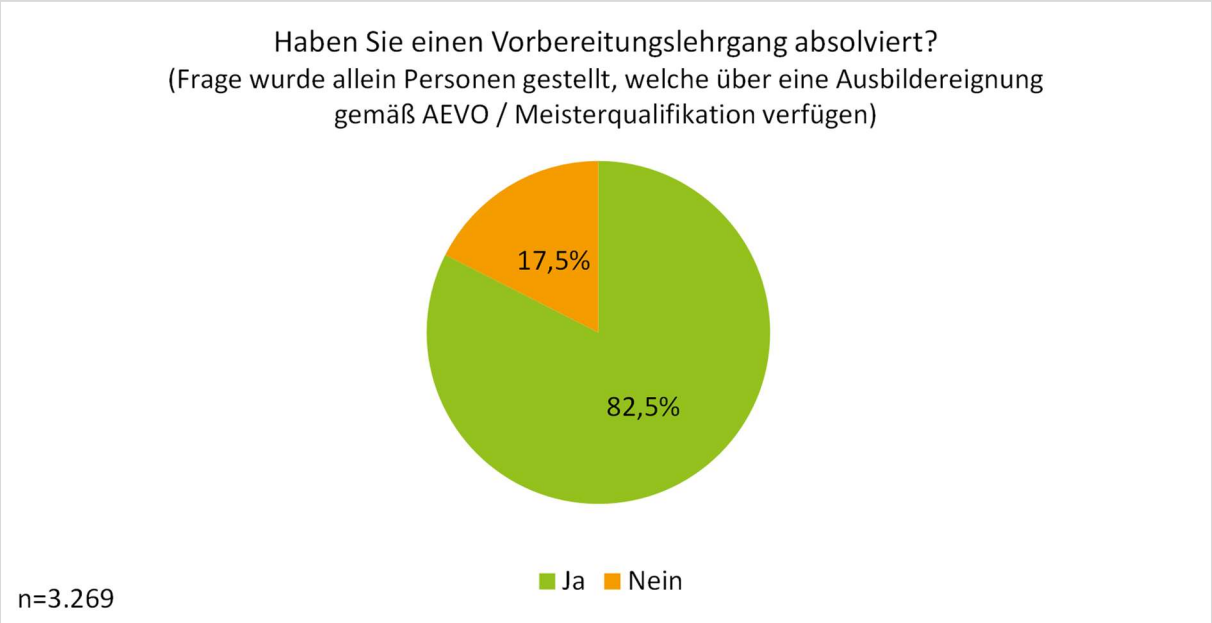


Abbildung 7: Vorbereitung mit Lehrgang.

3.3 Branche

Die drei meistgenannten Branchen waren:

- Industrie (29,3 %),
- Handwerk und Öffentlicher Dienst (je 14,5 %)

Viele Teilnehmer*innen (22,4 %) haben sonstige Branchen angegeben, häufig Bildungswesen (6,1 %), Finanz-/Versicherungswesen (3,0 %) und Dienstleistungen (2,9 %).

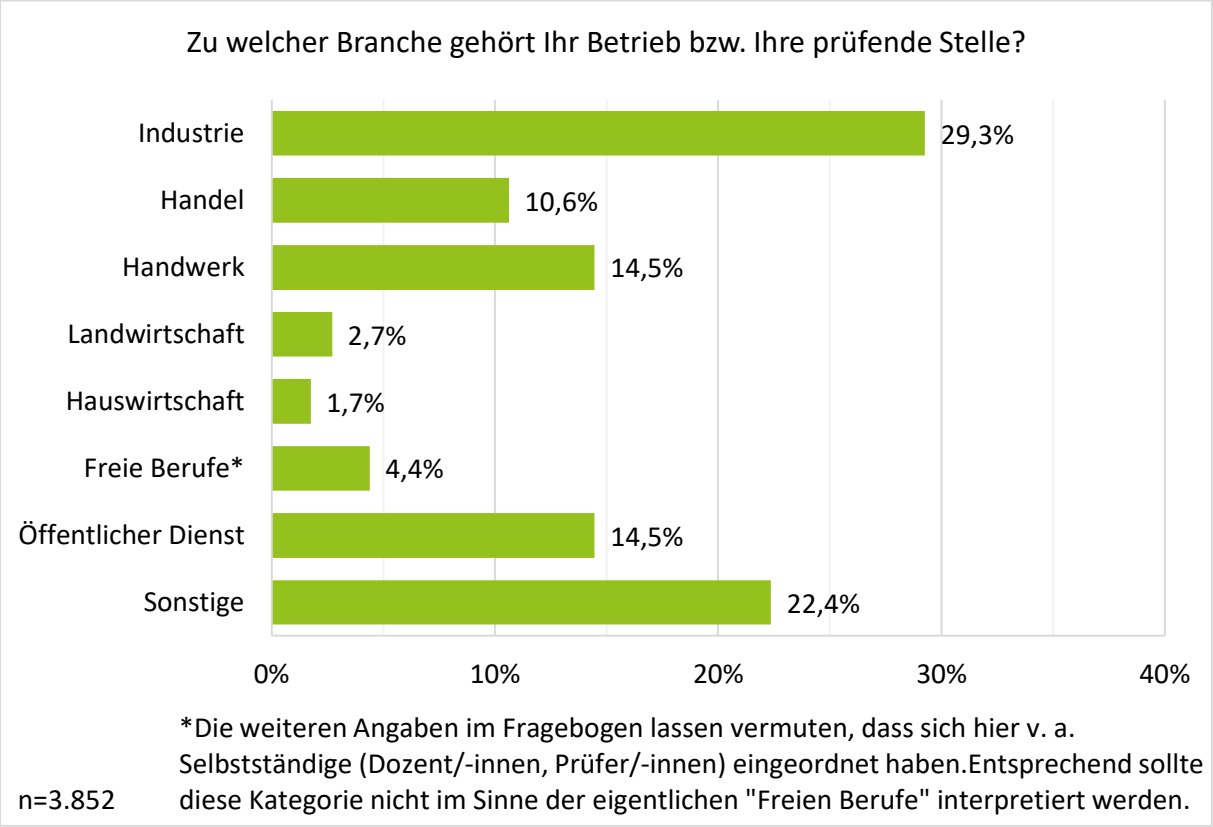


Abbildung 8: Branche.

Die Kreuztabellen deuten an, dass die Branche Freie Berufe oftmals fälschlicherweise von Selbstständigen ausgewählt wurde (z. B. von Prüfer*innen). Wir verzichten aus diesem Grund auf eine Auswertung der Kategorie Freie Berufe, da wir nicht davon ausgehen, hieraus gesicherte Erkenntnisse zu den tatsächlichen freien Berufen ableiten zu können.

3.4 Betriebsgröße

Die meisten Teilnehmer*innen stammten mit 44,3 % aus Großunternehmen, nur 8,0 % der Teilnehmer*innen aus Kleinstunternehmen (vgl. Abbildung 9). Hier zeigte sich, dass Handwerksunternehmen - wenig überraschend - stärker in den Gruppen Kleinst- (bis 9 MA; 33,6 %) und kleine Unternehmen (bis 49 MA; 26,3 %) vertreten waren. Der „natürliche“ Zusammenhang zwischen Betriebsgröße und Branche ist entsprechend bei der Interpretation der Ergebnisse zu berücksichtigen.

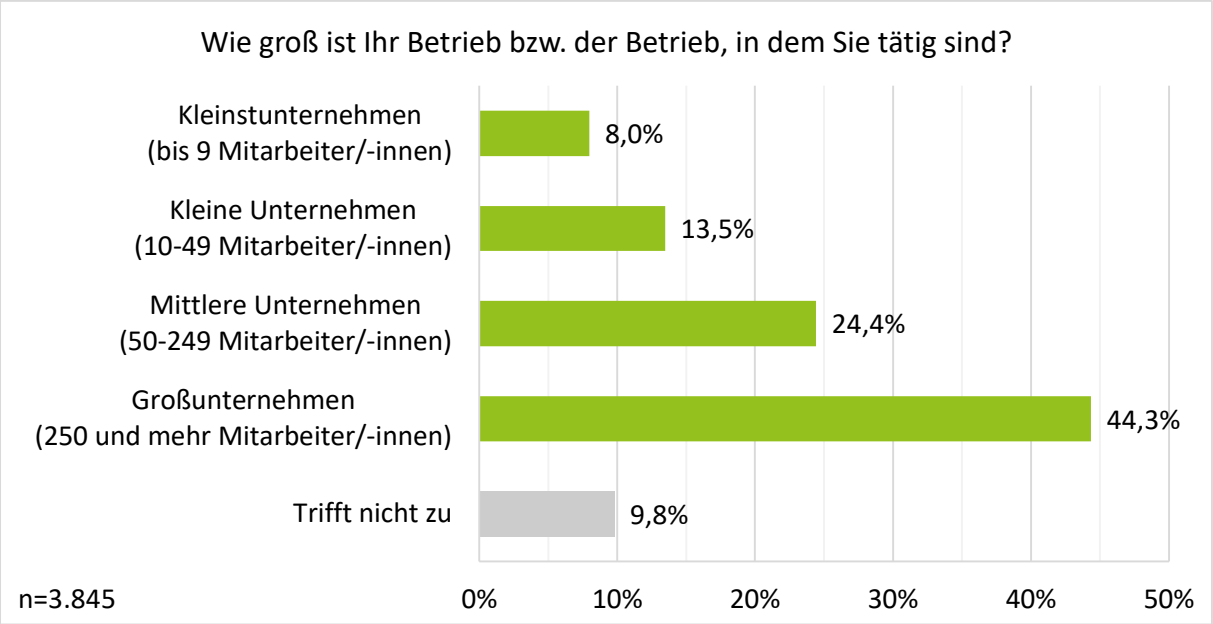


Abbildung 9: Betriebsgröße.

3.5 Bundesland

Abbildung 10 zeigt die Verteilung der Angaben zum Bundesland der Teilnehmer*innen. Auffällig ist hier nur, dass Baden-Württemberg im Verhältnis zu Bayern etwas schwach besetzt ist. Wir gehen jedoch nicht davon aus, dass dies die Verwendbarkeit der Ergebnisse schmälert, denn ansonsten ist die Verteilung recht erwartungsgemäß.

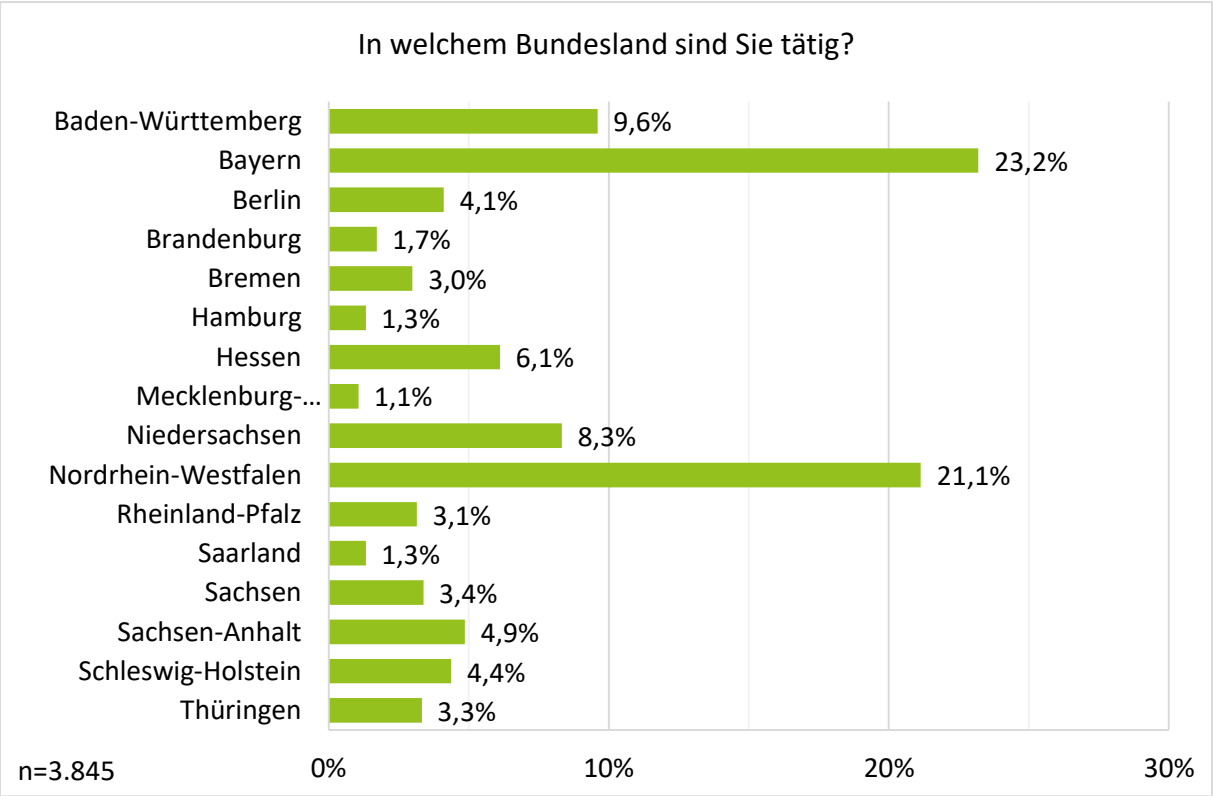


Abbildung 10: Bundesland.

3.6 Geschlecht

Die Geschlechterverteilung ist Inhalt der Abbildung 11. Es haben nur etwas mehr Männer als Frauen teilgenommen. Auswertungen nach Geschlecht standen nicht im Vordergrund der vorliegenden Untersuchung. Dennoch haben wir einen Blick auf die Zusammenhänge zwischen Geschlecht und Alter der Teilnehmer*innen geworfen und dabei festgestellt, dass der Anteil der Damen stark steigt, je jünger die Teilnehmer*innen sind, wie Abbildung 12 eindrucksvoll belegt. Ähnliches zeigt sich bei der Auswertung nach dem Jahr der AEVO/AMVO-Prüfung: Nach 2010 geprüfte Teilnehmer*innen waren mehrheitlich weiblich.

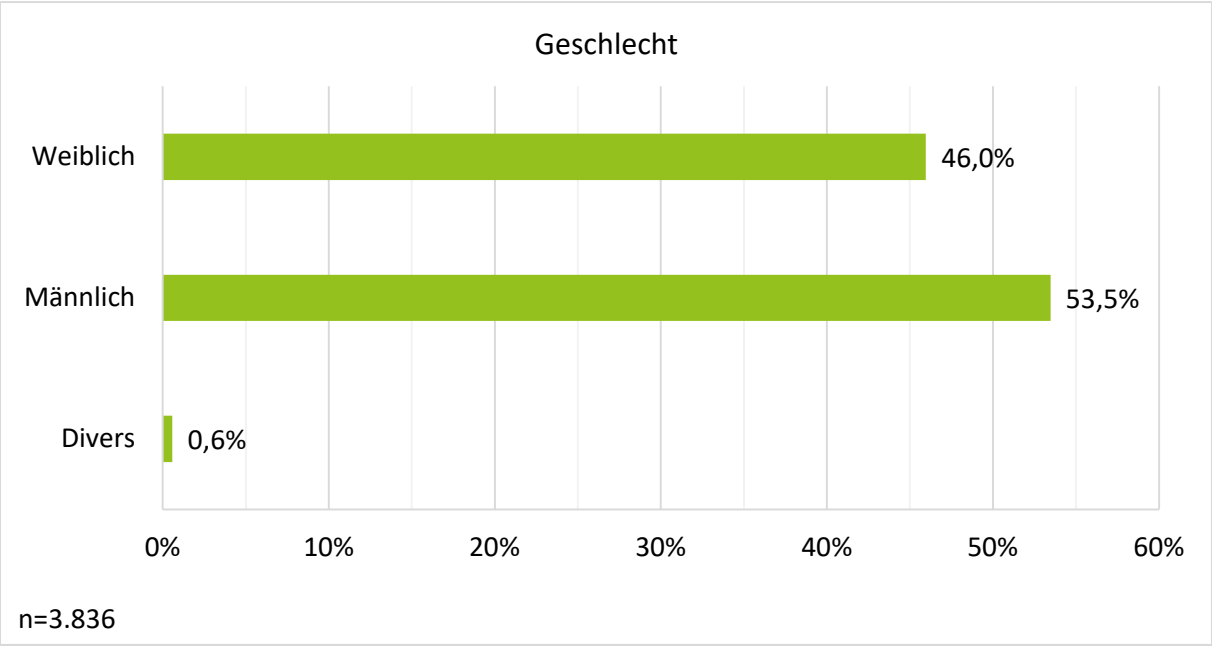


Abbildung 11: Geschlecht.

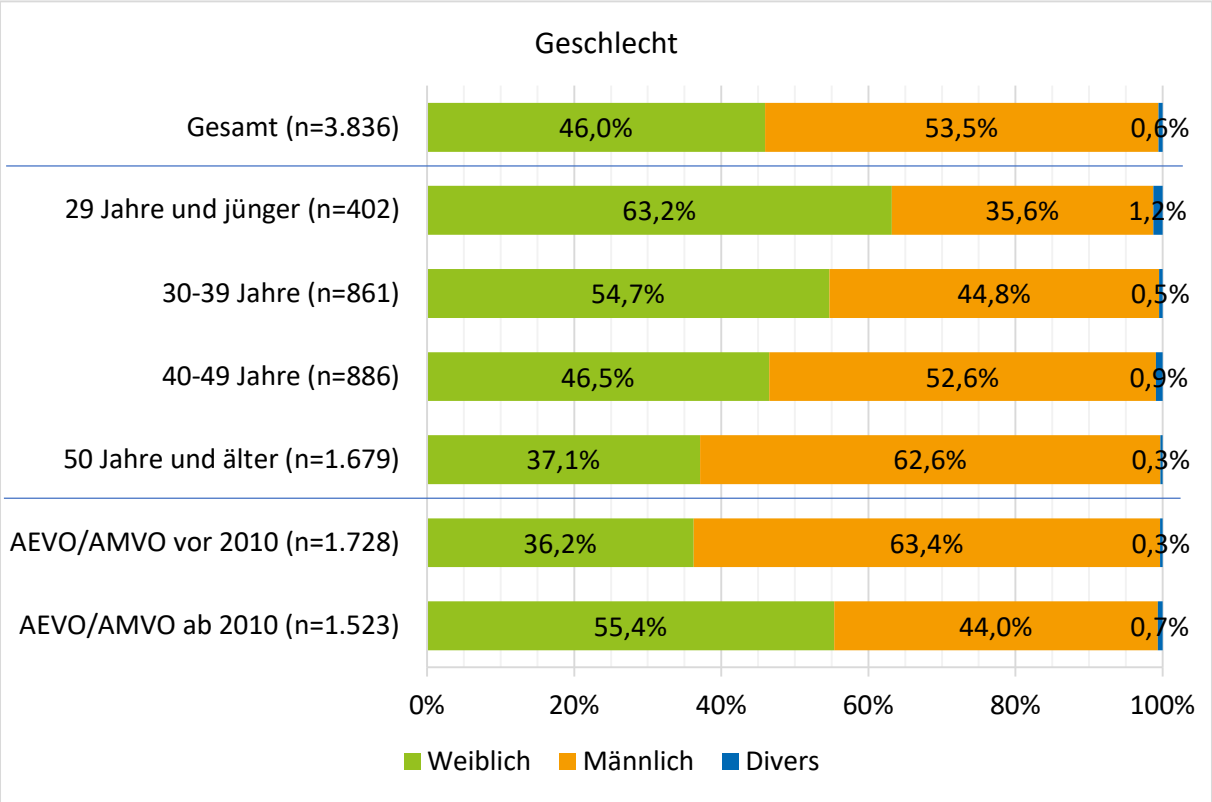


Abbildung 12: Geschlecht X Alter; Geschlecht X AEVO/AMVO vor/nach 2010.

3.7 Alter

Mit knapp 44 % war die größte Teilnehmer*innengruppe 50 Jahre und älter. Bei den jüngeren Personen unter 30 war der Anteil an Personen, die Betriebs- und Personalrat bzw. Jugendvertretung als Tätigkeit angegeben haben, besonders groß (24,9 %).

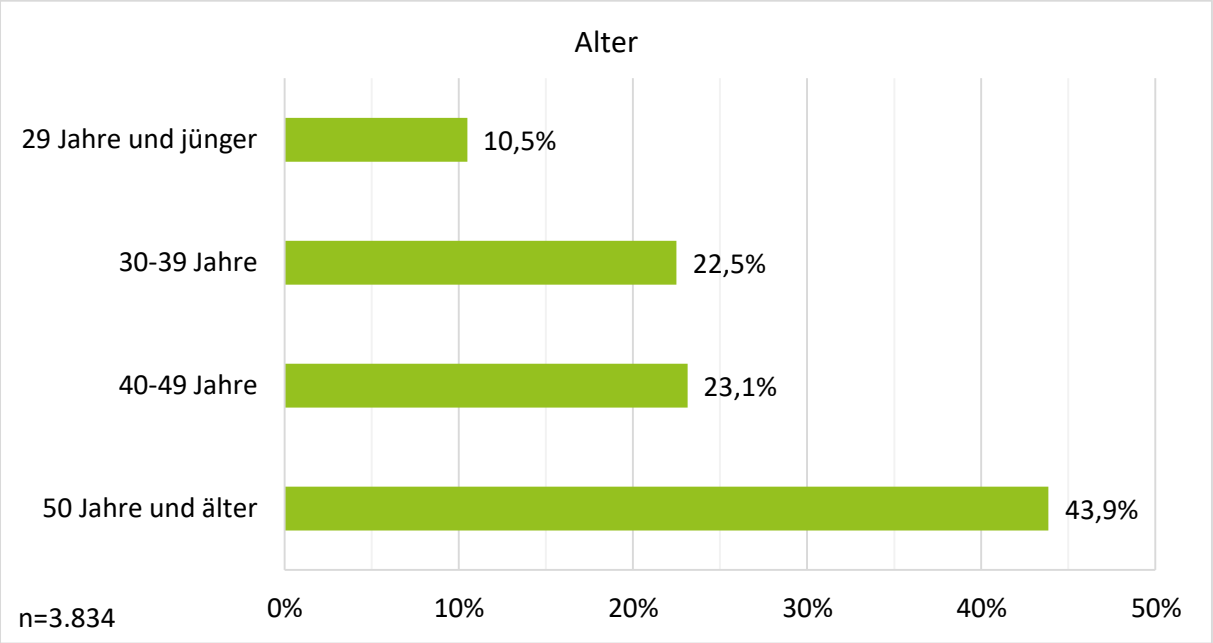


Abbildung 13: Alter.

4 Ergebnisse der inhaltlichen Fragen

Nachfolgend werden die inhaltlichen Ergebnisse der Online-Befragung beschrieben. Die Gliederung folgt dabei dem Ablauf der Fragen in der Befragung.
Wir haben alle Ergebnisse auf Unterschiede zwischen den demografischen Gruppen untersucht. Es zeigte sich, dass die Unterschiede zwischen den Gruppen in der Regel nur sehr gering ausfielen – die basismäßigen Bewertungen (z. B. Zustimmung vs. Ablehnung) unserer Fragen fiel in aller Regel über alle Gruppen hinweg gleich aus. Nur in Einzelfällen zeigte der Gruppenvergleich prinzipielle Unterschiede. Ansonsten geht es ausschließlich darum, ob eine Gruppe noch etwas mehr als eine andere Gruppe zustimmte (o. ä.). Auf besonders deutliche, signifikante Unterschiede machen wir im Folgenden aufmerksam. Kleinere Unterschiede berichten wir im Anhang E (in Kombination mit den Tabellenbänden, Anhang D) für die interessierten Leser*innen, immer verbunden mit dem Hinweis, diesen Unterschieden bitte keine allzu hohe Bedeutung beizumessen, da die Unterschiede zwar signifikant, jedoch sehr gering ausfallen. Statistische Tests sind anfällig für hohe Fallzahlen: Je höher die Fallzahl umso kleiner darf der Unterschied sein, um (doch noch) signifikant zu werden. Dies bedeutet jedoch (leider) nicht, dass der Unterschied eigentlich relevant für die inhaltlich Auswertung ist – insbesondere dann nicht, wenn keine gegenteiligen Aussagen der verschiedenen Gruppen vorliegen, sondern „nur“ etwas weniger oder etwas mehr Zustimmung.

4.1 Bekanntheit von Dokumenten

Die Frage zur Bekanntheit der Unterlagen diente hauptsächlich zur Filterung der folgenden Fragen, die sich auf die Handlungsfelder bezogen. Mit 9,5 % war nur wenigen Befragten keines der drei Dokumente bekannt. Eine Gruppe trat bei diesem Auswahlpunkt deutlich hervor: 37,8 % der Betriebs- und Personalrat bzw. Jugendvertreter*innen gaben an, keines der genannten Dokumente zu kennen.

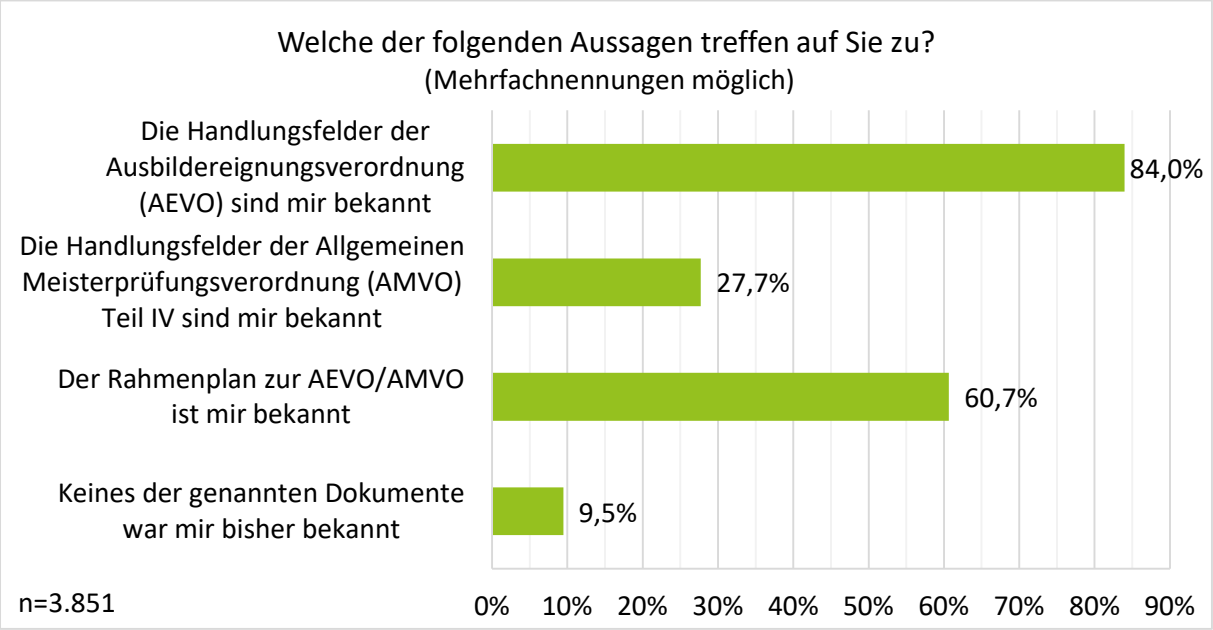


Abbildung 14: Bekanntheit von Dokumenten (AEVO, AMVO, Rahmenplan).

4.2 Aussagen zu AEVO/AMVO

Abbildung 15 zeigt einige Aussagen zur AEVO/AMVO, welche im Fragebogen einleitend abgefragt wurden.

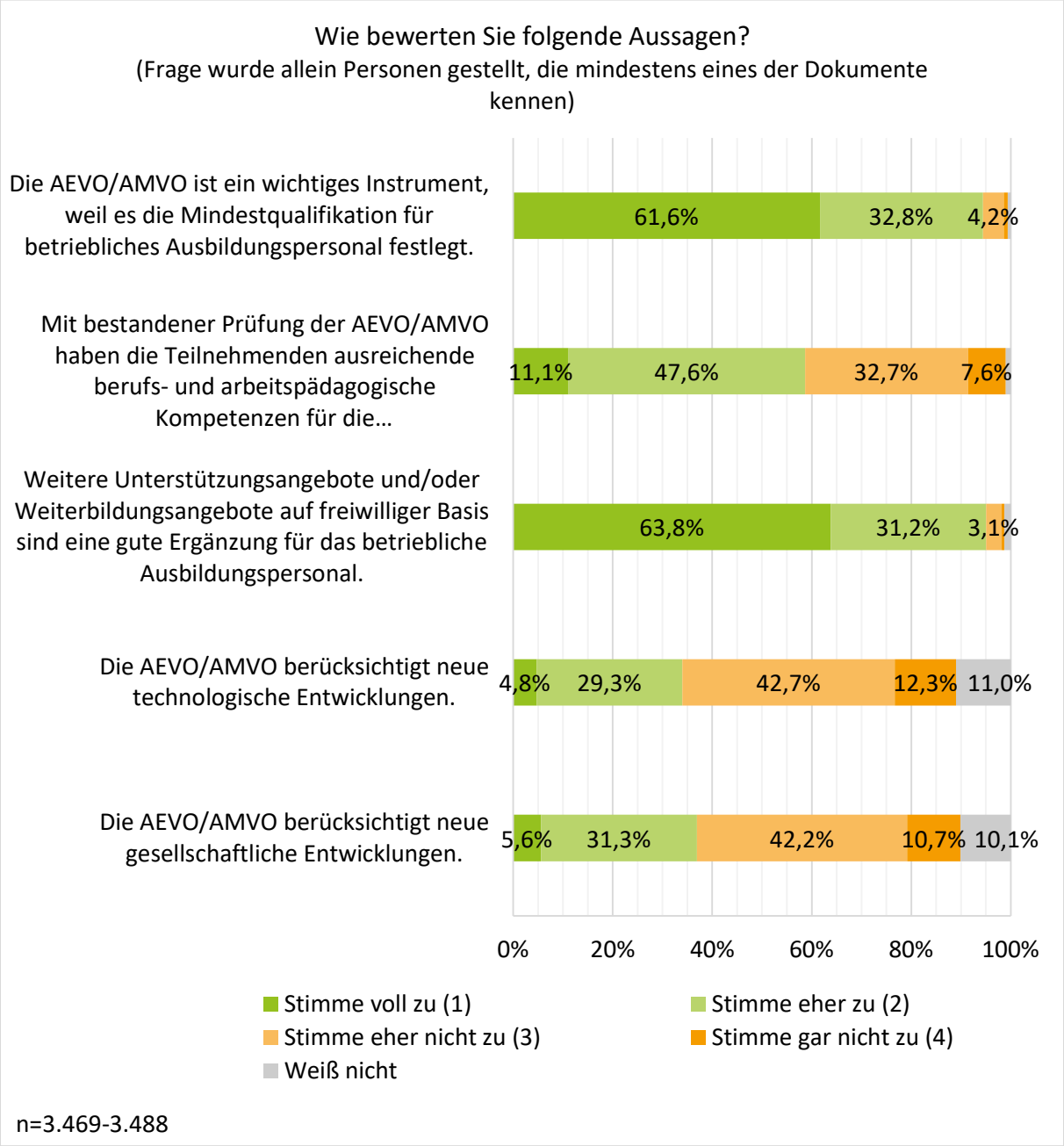


Abbildung 15: Aussagen zu AEVO/AMVO.

Dass die AEVO/AMVO ein wichtiges Instrument ist, weil es die Mindestqualifikation für betriebliches Ausbildungspersonal festlegt, bestätigte mit knapp 95 % die große Mehrheit der Befragten.
Ähnlich fiel die Einschätzung zu Unterstützungs- und Weiterbildungsangeboten auf freiwilliger Basis aus: Ebenfalls etwa 95 % der Teilnehmer*innen schätzen solche Angebote als gute Ergänzung für das betriebliche Ausbildungspersonal ein.

Dass mit der AEVO/AMVO ausreichende berufs- und arbeitspädagogische Kompetenzen für die Tätigkeit als Ausbilder*in erworben werden, schätzen allerdings nur knapp 60 % der Befragten so ein, lediglich 11,1 % stimmten dieser Einschätzung unbedingt zu.
Jeweils nur ein Drittel der Teilnehmer*innen stimmte den Aussagen zu, dass die AEVO/AMVO neue technologische (34,1 %) oder gesellschaftliche Entwicklungen (36,9 %) berücksichtigen würde.

4.3 Modernisierungsbedarf der Handlungsfelder

Sehr deutlich fiel die Einschätzung der Teilnehmer*innen hinsichtlich des Modernisierungsbedarfs der vier Handlungsfelder aus, wie Abbildung 16 belegt.

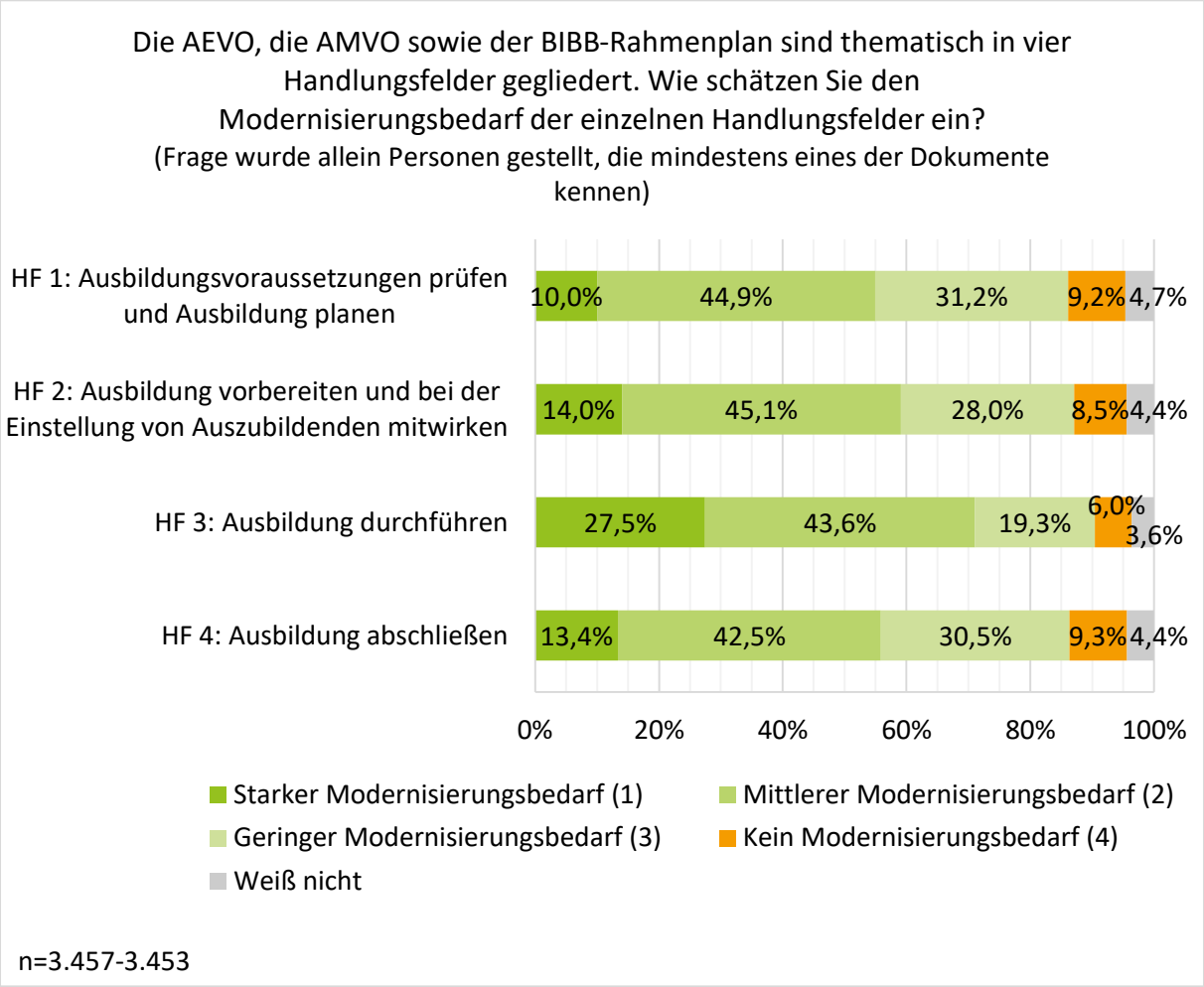


Abbildung 16: Handlungsfelder.

Bei allen vier Handlungsfeldern sah die große Mehrheit der Teilnehmer*innen mindestens geringen Modernisierungsbedarf (jeweils 85-90 %), wobei jeweils die Mehrheit der Nennungen auf den Auswahlpunkt mittlerer Modernisierungsbedarf entfiel. Am deutlichsten fiel die Einschätzung des Modernisierungsbedarfs bei Handlungsfeld 3 aus: Hier waren (auch) 43,6 % der Ansicht, dass mindestens mittlerer Modernisierungsbedarf besteht und mit 27,5 % deutlich mehr als bei den anderen Handlungsfeldern, dass starker Modernisierungsbedarf besteht.

Diese Einschätzung war bei den Dozent*innen bzw. Bildungsanbieter*innen deutlicher ausgeprägt als bei den Ausbilder*innen, wie Abbildung 17 zeigt.

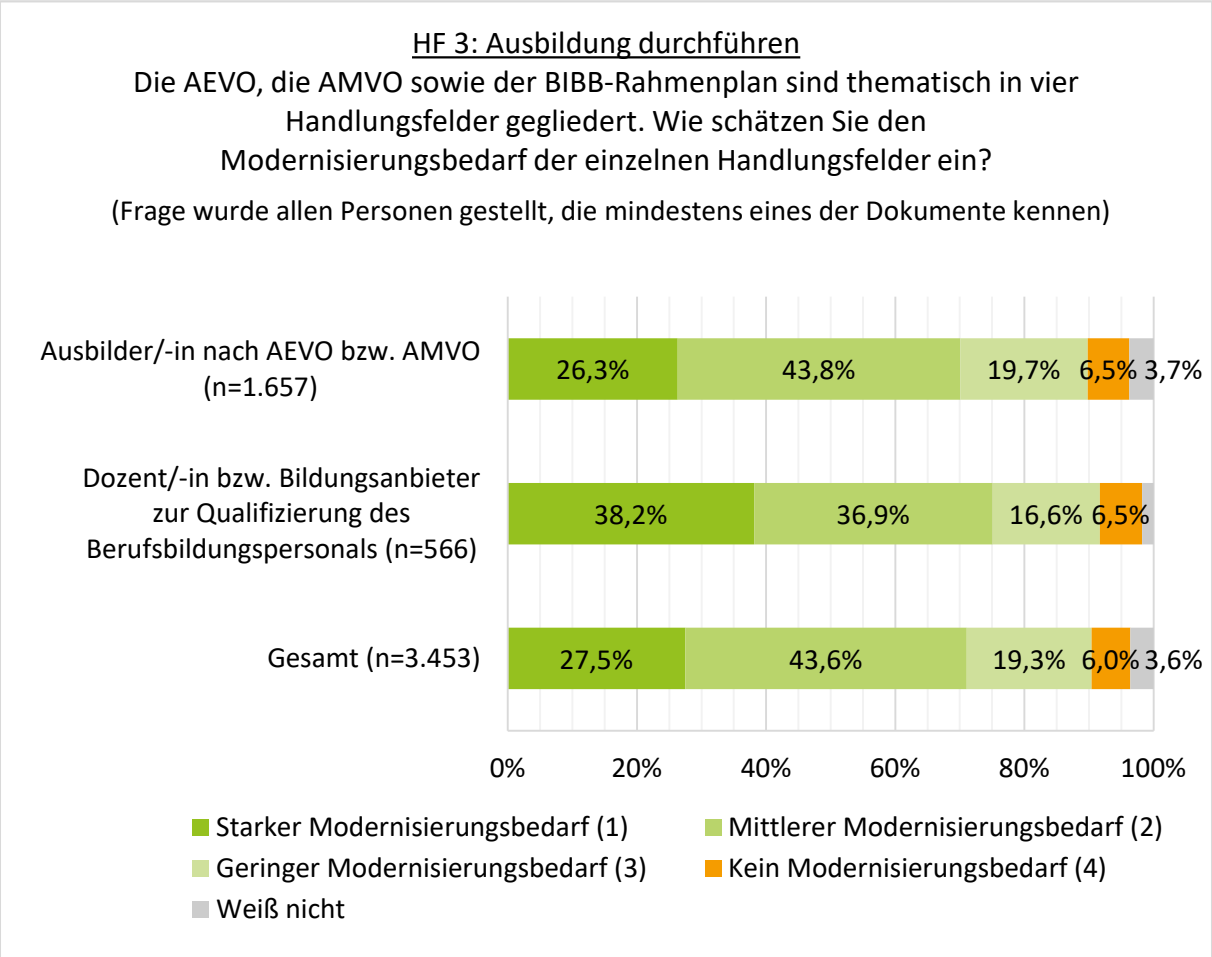


Abbildung 17: Kreuzung Tätigkeit und Handlungsfeld 3.

Bei Handlungsfeld 4 zeigte sich, dass die Betriebs- und Personalräte bzw. Jugend- und Auszubildendenvertretungen häufiger als Dozent*innen bzw. Bildungsanbieter*innen und Personalverantwortliche eine Modernisierung wünschten (vgl. Abbildung 18).
Wichtig ist jedoch, wie auch die Abbildungen deutlich zeigen: Alle Gruppen sehen in der großen Mehrheit Modernisierungsbedarf, nur unterschiedlich stark.

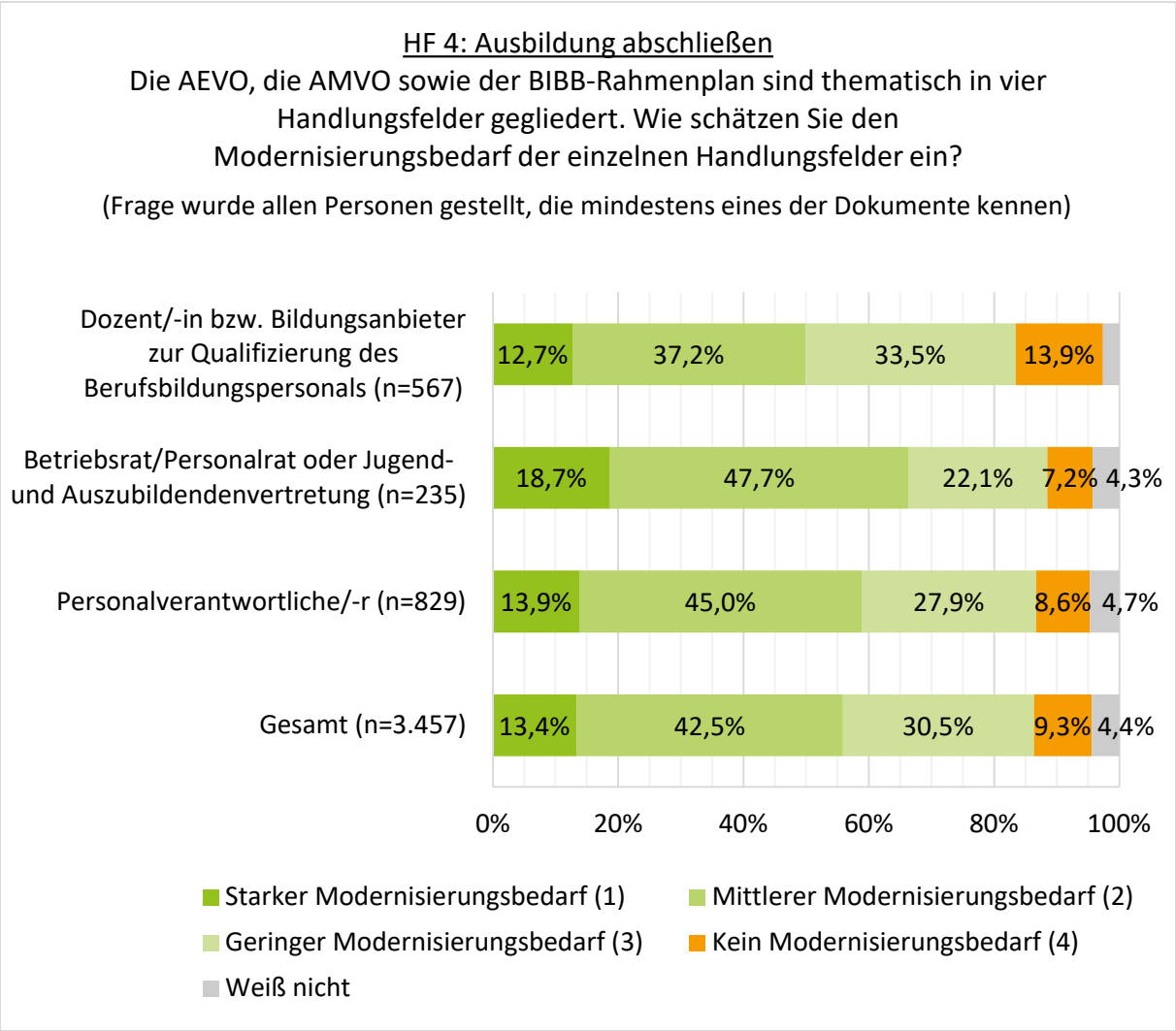


Abbildung 18: Kreuzung Tätigkeit und Handlungsfeld 4.

4.4 Themenbereiche in AEVO/AMVO und/oder Rahmenplan

Im Fragebogen wurden die Teilnehmer*innen gebeten, einige Themen, gegliedert in verschiedene Themenbereiche, hinsichtlich ihrer Wichtigkeit für eine verstärkte Berücksichtigung bzw. Neuaufnahme in AEVO/AMVO bzw. Rahmenplan einzuschätzen. Im Folgenden zeigen wir die Ergebnisse der verschiedenen Themenbereiche auf.

4.4.1 Themenbereich Digitalisierung

Beim Themenbereich Digitalisierung zeigte sich, dass alle angebotenen Themen von der großen Mehrheit der Befragten als wichtig oder sehr wichtig eingeschätzt wurden (vgl. Abbildung 19). Als im Vergleich noch wichtiger wurde das Thema Kenntnisse zu Angebot und Anwendung von digitalen (Lern-)Medien eingeschätzt (Anteil „sehr wichtig“ 52,1 %).

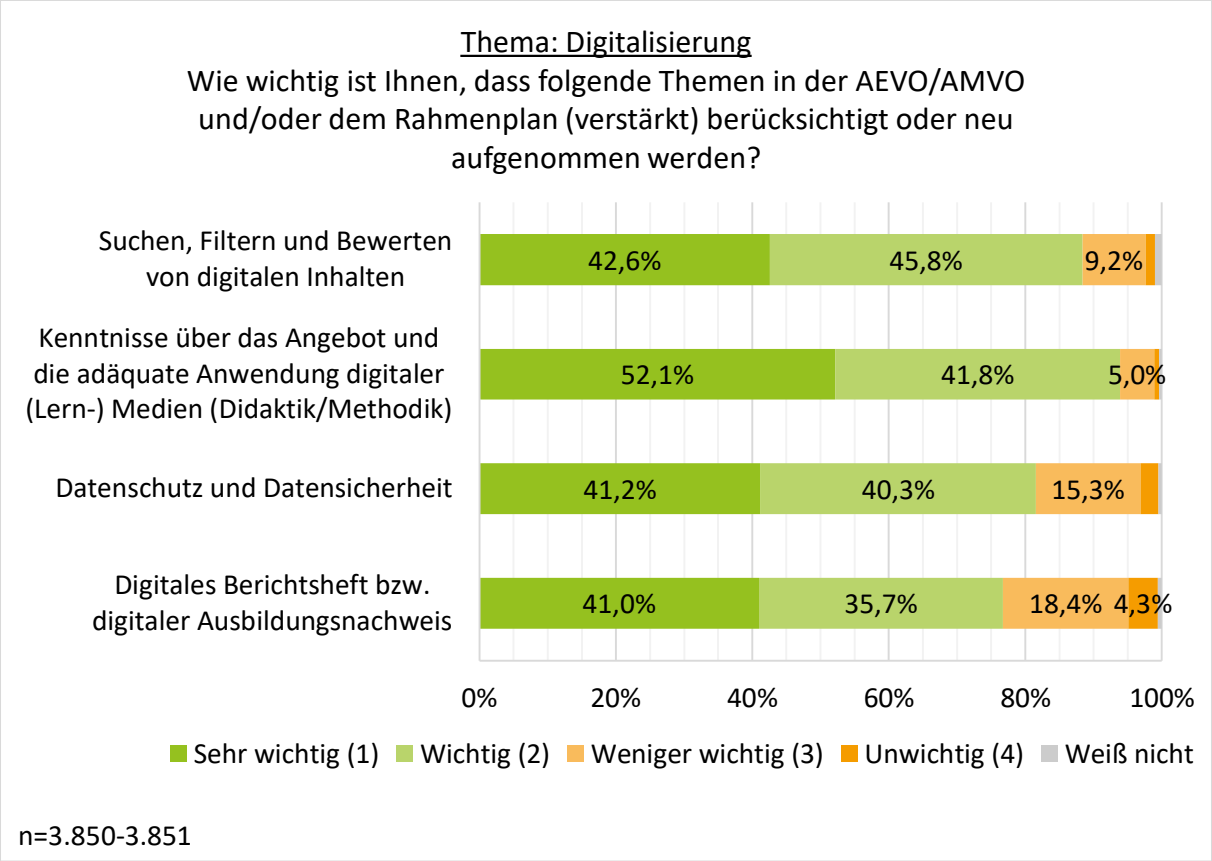


Abbildung 19: Thema Digitalisierung.

Bei allen vier abgefragten Themen zeigten sich Unterschiede hinsichtlich Branche und Größe der Unternehmen. Den Branchen Handwerk und Landwirtschaft Zugehörige schätzen die Themen der Digitalisierung als weniger wichtig ein als Industrie Zugehörige, wie Abbildung 20 am Beispiel des Themas Datenschutz zeigt.

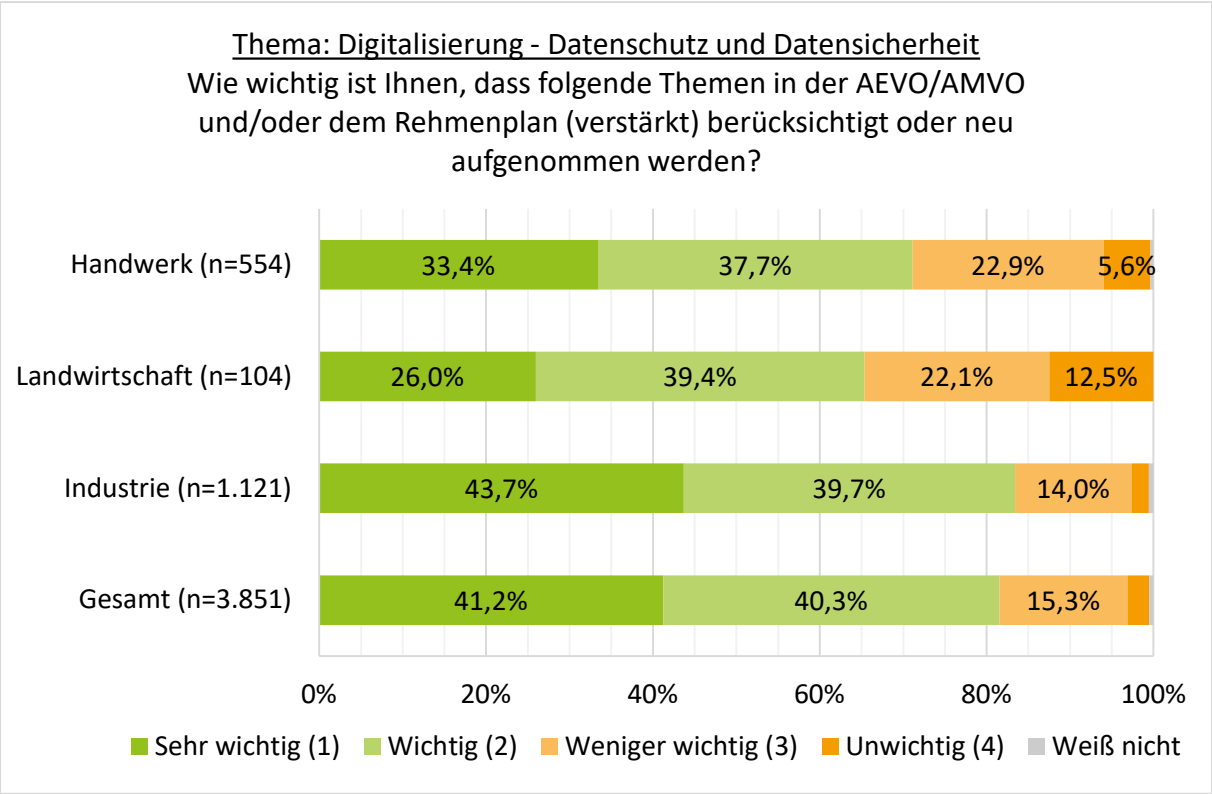


Abbildung 20: Kreuzung Branche und Datenschutz.

Weiterhin zeigte sich, dass Kleinst- und kleine Unternehmen die Themen als weniger wichtig einschätzten als Großunternehmen (bzw. Personen, die sich der Unternehmensgröße zugeordnet hatten) (vgl. Abbildung 21, wieder beispielhaft Datenschutz).

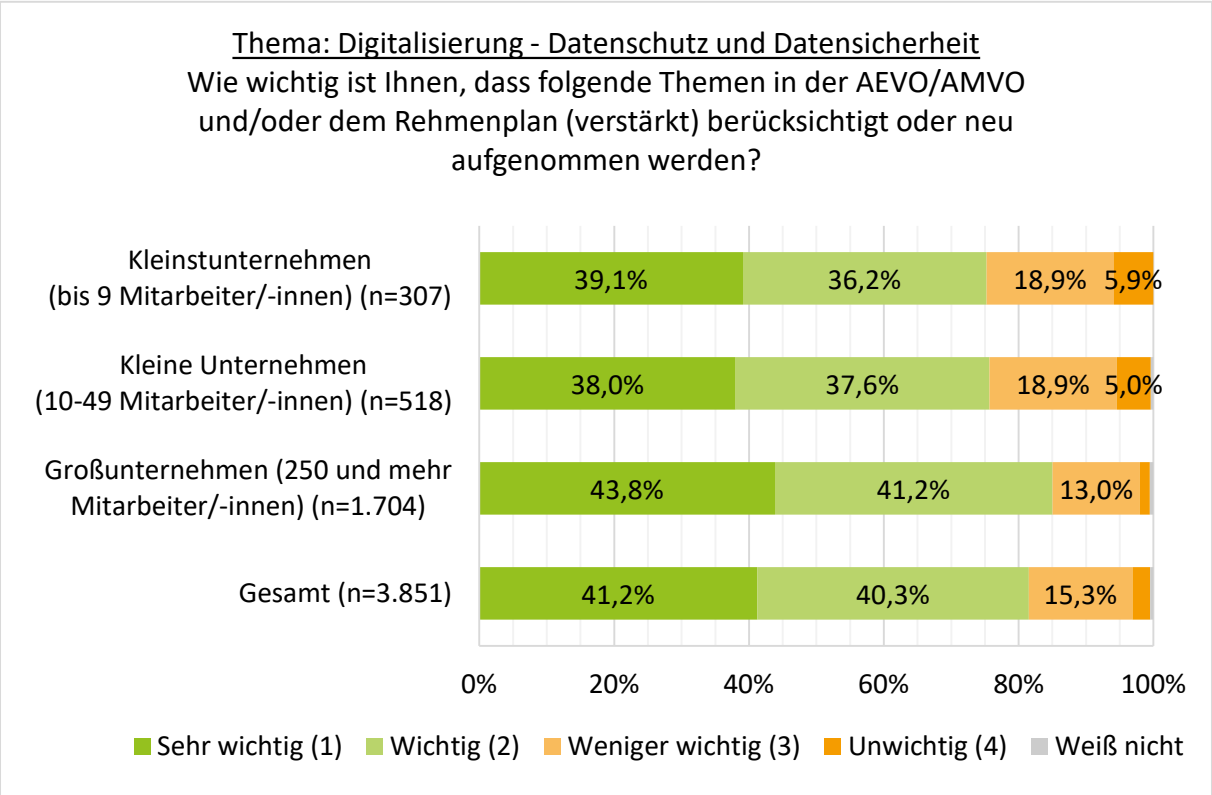


Abbildung 21: Kreuzung Betriebsgröße und Datenschutz.

Auch hier sollten diese Unterschiede nicht davon ablenken, dass alle Gruppen alle Themen der Digitalisierung deutlich mehrheitlich für wichtig oder sehr wichtig halten.

4.4.2 Themenbereich Nachhaltigkeit

Im Themenbereich Nachhaltigkeit zeigte sich ebenfalls, dass alle angebotenen Themen von der großen Mehrheit der Befragten als wichtig oder sehr wichtig eingeschätzt wurden, wie Abbildung 22 belegt.
Hier sticht das Thema ökonomisches, ökologisches und sozial nachhaltiges Handeln im Vergleich etwas hervor: Es wurde im Vergleich als noch etwas wichtiger bewertet (87,2 % wichtig oder sehr wichtig).

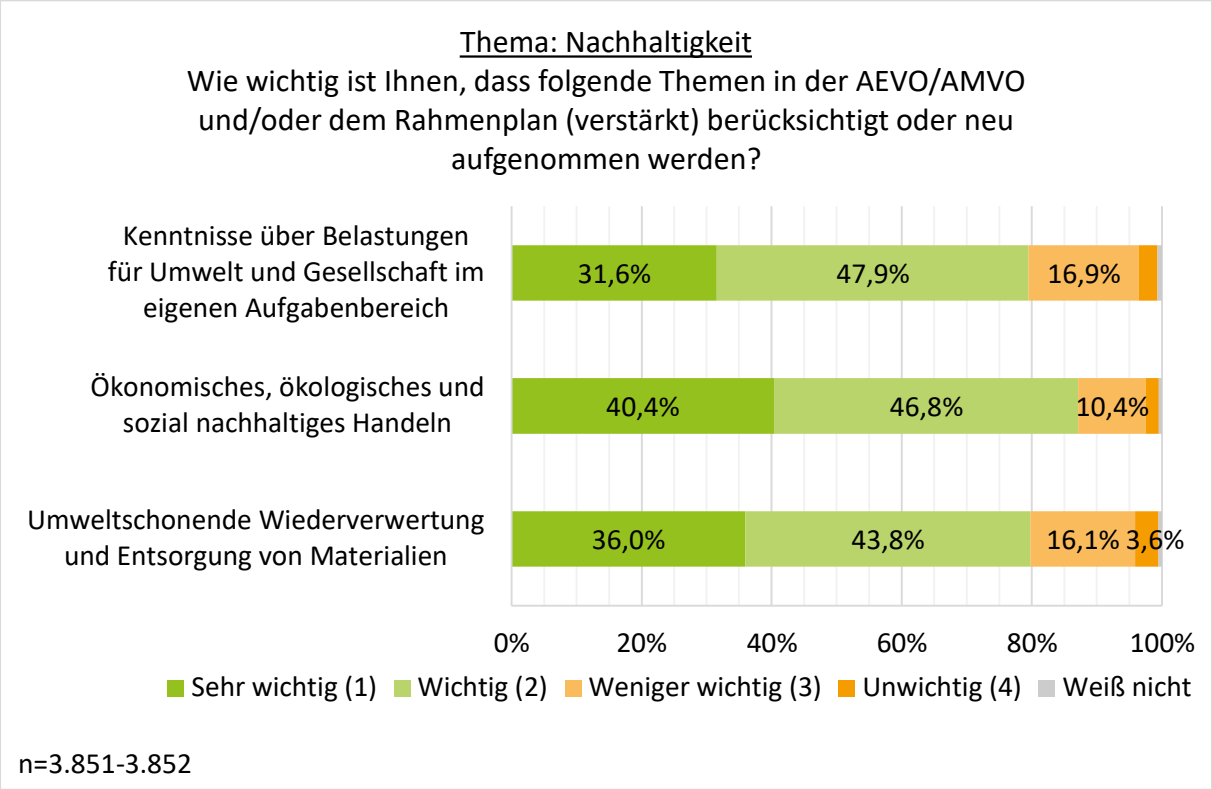


Abbildung 22: Thema Nachhaltigkeit.

4.4.3 Themenbereich Durchführung der Ausbildung

Wir haben die Ergebnisse zur Durchführung der Ausbildung aus Gründen der Übersichtlichkeit in zwei Teile geteilt (vgl. Abbildung 23 und Abbildung 24).

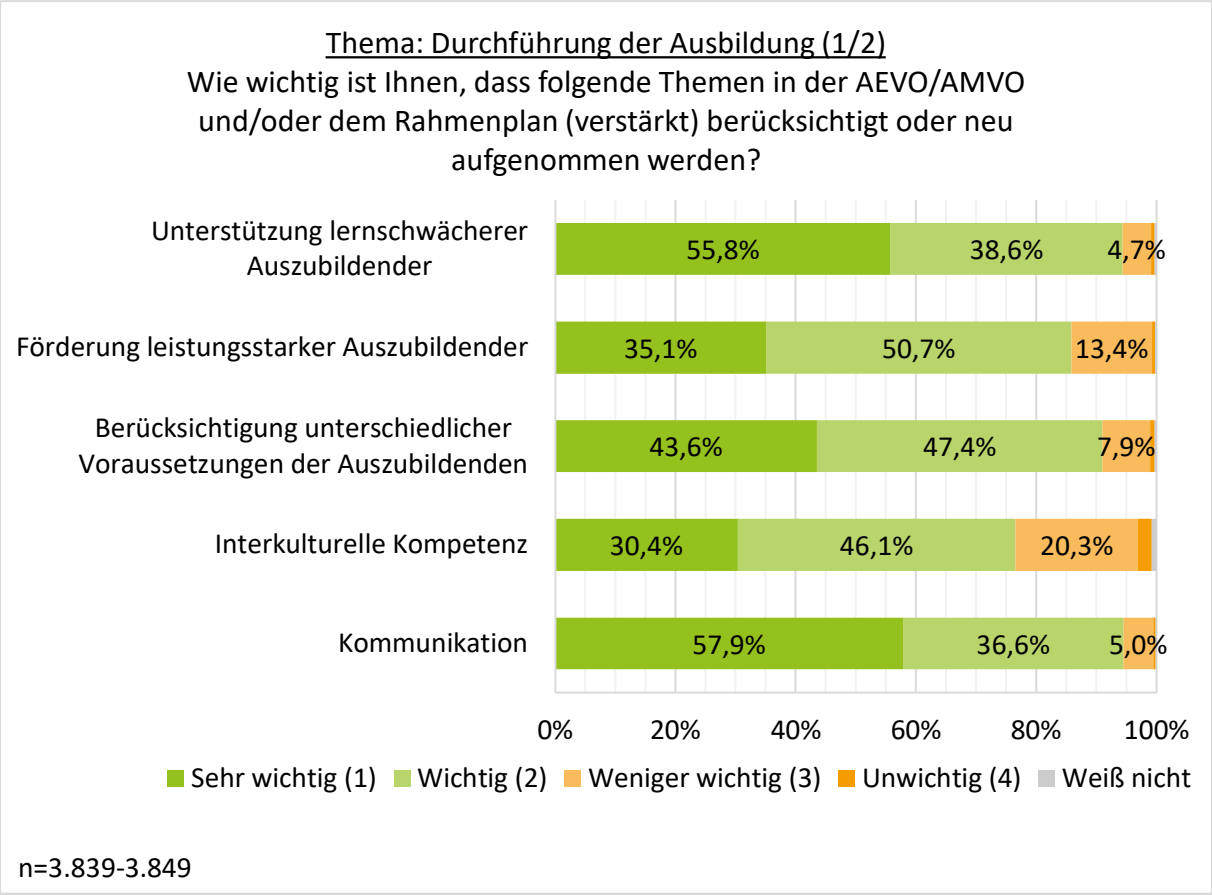


Abbildung 23: Thema Durchführung der Ausbildung 1/2.

Generell lässt sich auf den ersten Blick erkennen, dass auch im Themenbereich Durchführung der Ausbildung alle Themen von der großen Mehrheit der Teilnehmer*innen als wichtig für die Aufnahme oder verstärkte Berücksichtigung in AEVO/AMVO bzw. Rahmenplan eingeschätzt wurden.
Im Vergleich mit den anderen Themen wurden Unterstützung lernschwacher Auszubildender (94,4 %wichtig oder sehr wichtig) und Kommunikation (94,5 % wichtig oder sehr wichtig) als am Wichtigsten bewertet (vgl. Abbildung 23). Dicht gefolgt vom Thema Feedback geben und bewerten, das von 92,9 % als wichtig oder sehr wichtig bewertet wurde (vgl. Abbildung 24). Allen drei Themen gemein ist, dass sie jeweils von (mehr als) der Hälfte der Teilnehmer*innen als „sehr wichtig“ bewertet wurden.

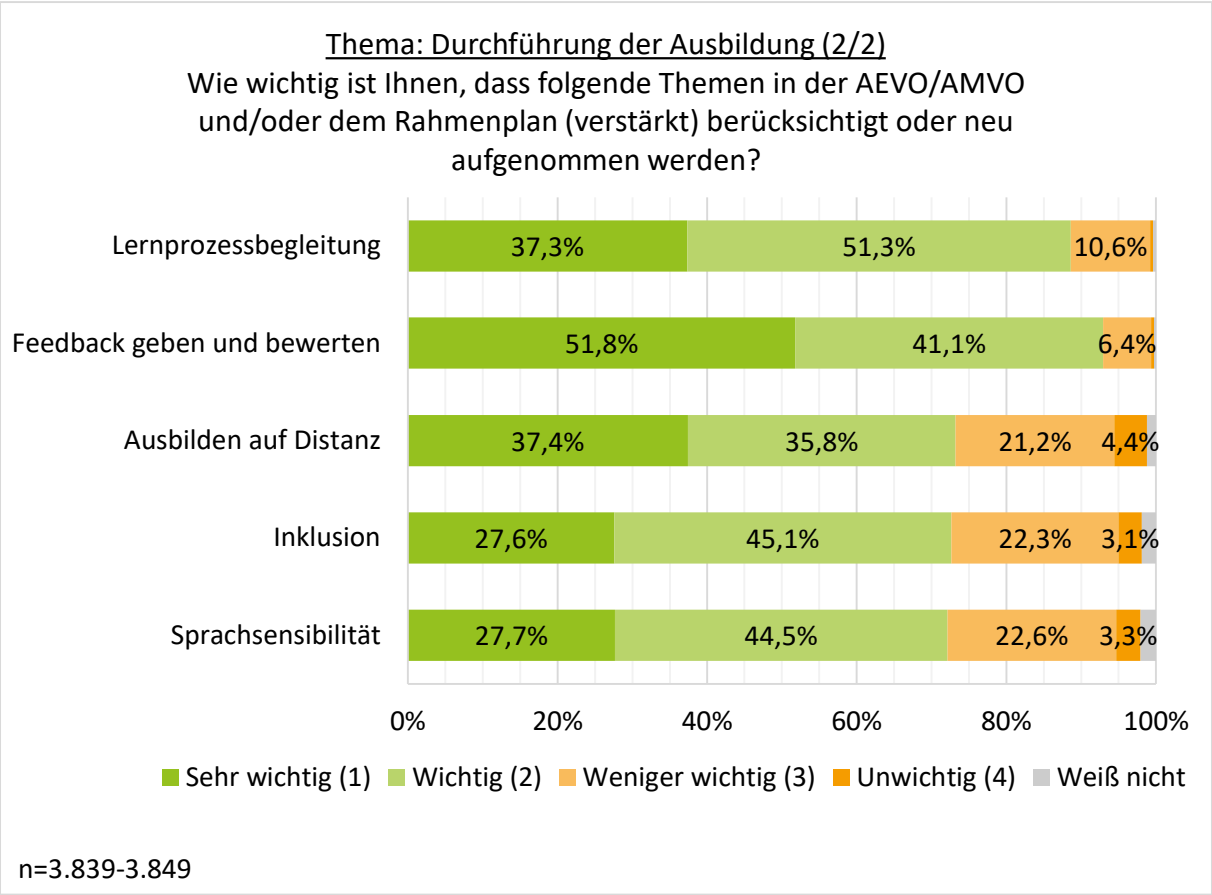


Abbildung 24: Thema Durchführung der Ausbildung 2/2.

Beim Thema Ausbilden auf Distanz zeigte sich, dass das Thema von Ausbilder*innen im Vergleich zu Personalverantwortlichen als (noch) wichtiger eingeschätzt wurde (vgl. Abbildung 25). Das Thema wurde – wie die Themen der Digitalisierung - von Handwerksbetrieben (20,5 % „sehr wichtig“) und kleineren Betrieben (Kleinstunternehmen 24,5 %, kleine Unternehmen 29,2 % „sehr wichtig“) im Vergleich als etwas weniger wichtig eingeschätzt – dennoch mehrheitlich als wichtig oder sehr wichtig.

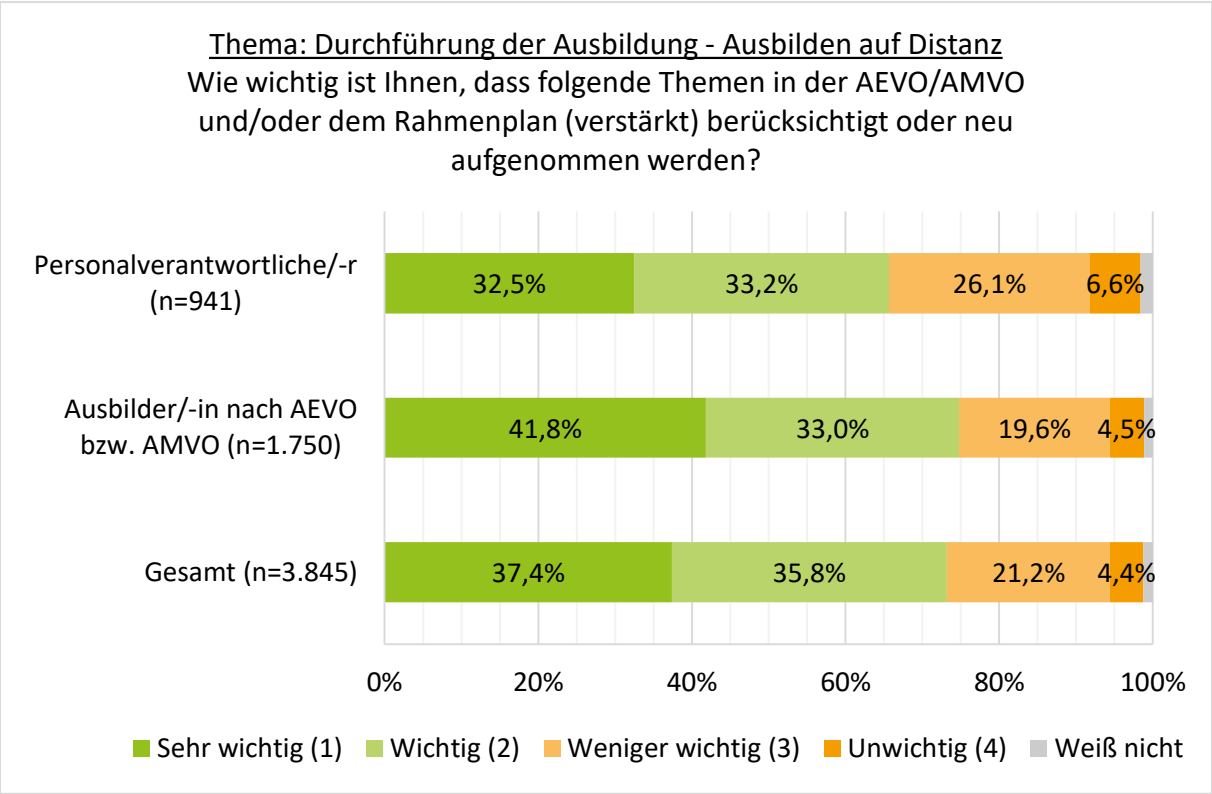


Abbildung 25: Kreuzung Tätigkeit und Ausbilden auf Distanz.

4.4.4 Themenbereich Organisation der Ausbildung

Die Themen aus dem Themenbereich Organisation der Ausbildung wurden mehrheitlich als wichtig oder sehr wichtig bewertet, bis auf eine Ausnahme: Das Thema Teilzeitberufsausbildung ist das einzige aller abgefragten Themen, welches von weniger als der Hälfte der Teilnehmer*innen als wichtig oder sehr wichtig eingestuft wurde (43,8 %).

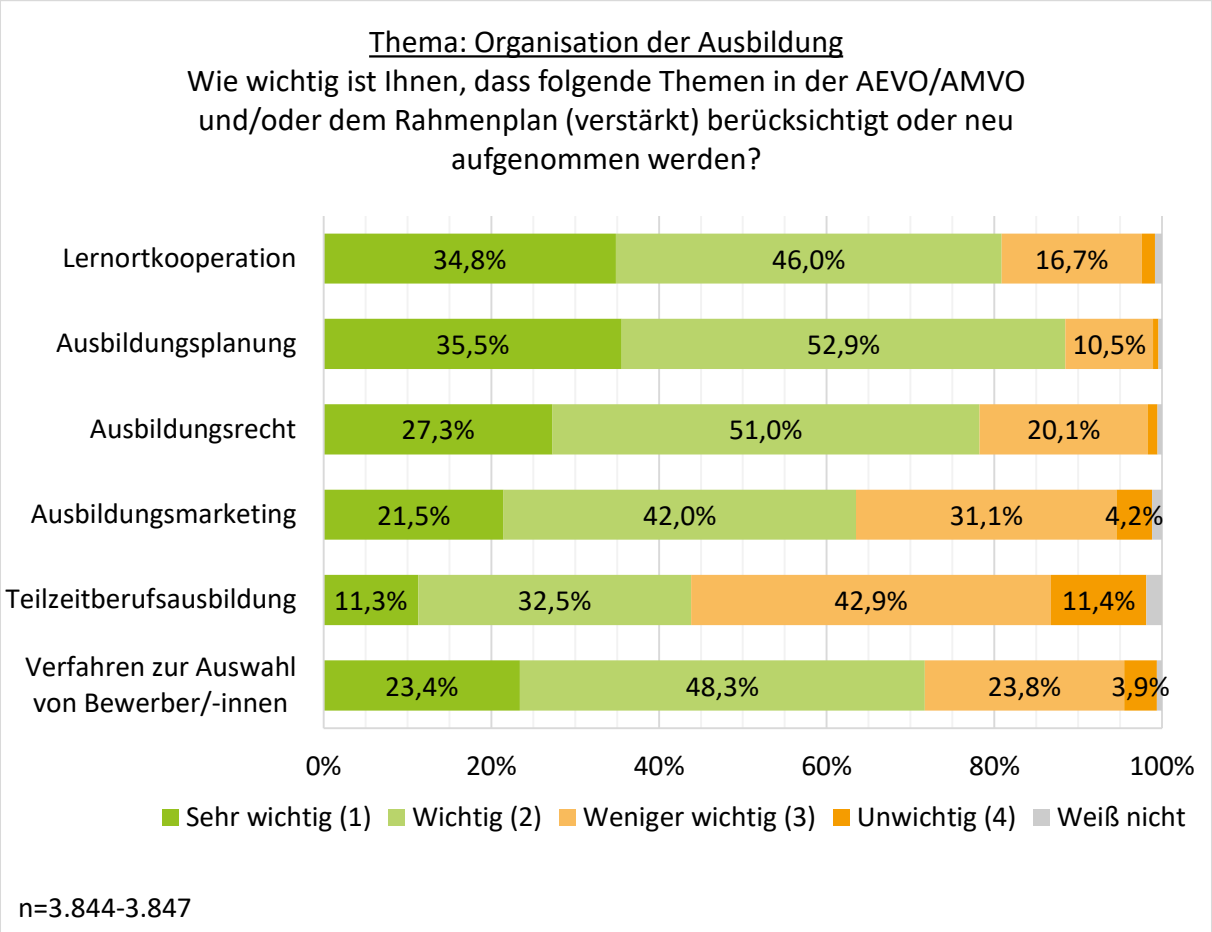


Abbildung 26: Thema Organisation der Ausbildung.

4.4.5 Zusätzliche Themen

Der Fragebogen sah die Möglichkeit für die Teilnehmer*innen vor, noch weitere Themenbereiche anzugeben, die verstärkt berücksichtig oder neu aufgenommen werden sollen – über die zuvor abgefragten Themenbereiche hinaus. Diese Möglichkeit haben 20,3 % der Teilnehmer*innen genutzt (vgl. Abbildung 27), oftmals aber wurden dabei Themen genannt oder betont, die bereits zuvor abgefragt wurden.

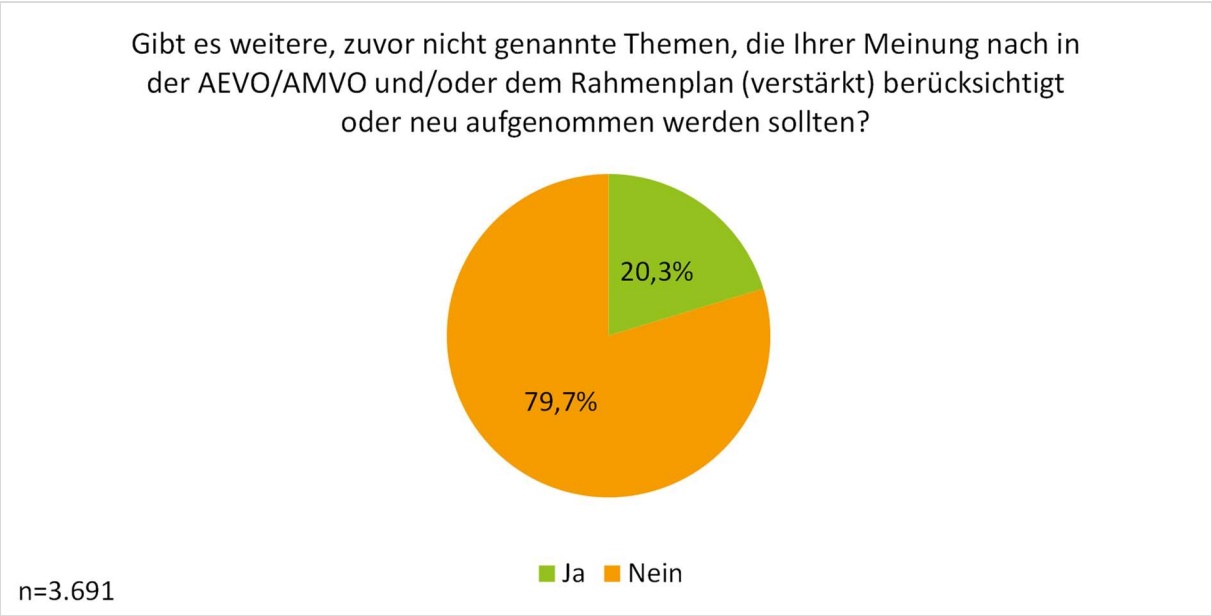


Abbildung 27: Nennung zusätzlicher Themen.

Einige neue Themen wurden jedoch auch genannt, insbesondere hervorzuheben und häufig genannt wurden die Themen

- moderne Ausbildungsmethoden,
- Umgang mit der Heterogenität der Auszubildenden, Antidiskriminierungsmaßnahmen,
- Umgang mit psychischen und/oder physischen Problemen der Auszubildenden, Prävention.

Folgende Tabelle 6 zeigt alle Kategorien, , denen sich die Antworten von mindestens 1 % der Beantworter*innen zuweisen ließen. Die vollständige Liste der Kategorien (auch zu allen offenen Fragen) kann den Tabellen in Anhang D entnommen werden.

*Tabelle 6: Kategorisierte offene Antworten zu zusätzlichen inhaltlichen Themen (nur Kategorien, denen sich die Antworten von mindestens 1 % der Beantworter*innen zuweisen ließen).*

Gibt es weitere, zuvor nicht genannte Themen, die Ihrer Meinung nach in der AEVO/AMVO und/oder dem Rahmenplan (verstärkt) berücksichtig oder neu aufgenommen werden sollen? Ja, und zwar: (n=749)			
Kategorie	**n**	**%**	***Fallvignette***
Digitalisierung der Ausbildung (vermitteln), Medienkompetenzen	120	16	*Virtuelle Ausbildungsformen, Hybrid-Formen: technische Voraussetzungen - Programme - ergänzende Programme aus dem Netz wie Flinga, Padlet, Kahoot usw., Erstellen von prof. Lernfilmen, Online-Testungen.*
Moderne Ausbildungsmethoden	116	15,5	*Es sollten unbedingt mehr Aspekte aus der aktuellen Lernforschung in den Lehrplan aufgenommen werden. Lernarten, Lerntypen, Lernformen und die Adaption auf den einzelnen Auszubildenden.*

Umgang mit der Heterogenität der Auszubildenden, Antidiskriminierungsmaßnahmen	102	13,6	*Die Veränderung der Gesellschaft an sich; die Veränderung der Werte, Einstellungen und Bedürfnisse junger Menschen; neue Formen der Kommunikation und Ansprache, Azubi mit Migrationshintergrund; Konfliktmanagement; Einbau von Fallbeispielen zur Orientierung.*
Umgang mit psychischen und/oder physischen Problemen der Auszubildenden, Prävention	68	9,1	*Der Umgang mit schwierigen Situationen sollte mehr Gewicht finden (Mobbing, sexuelle Belästigung). Die angehenden Ausbilder*innen wird nur halbgares Wissen in diesen Bereichen vermittelt, ist aber immens wichtig.*
Anleitung zur Selbstreflexion, insbesondere zur Rolle bzw. Eignung als Ausbilder*in	64	8,5	*Unterschiedliche Generationen mit unterschiedlicher Sozialisation, Ansprüchen und Erwartungen treffen aufeinander und nur, wenn Selbstreflexion und Kommunikation zwischen den an der Ausbildung Beteiligten da hervorragend funktionieren, können ansonsten vorprogrammierte Konflikte vermieden werden.*
Anmerkungen zur Prüfung von Ausbilder*innen	64	8,5	*In den zuständigen Stellen wird die Prüfung unterschiedlich durchgeführt. Da wäre eine Empfehlung und Handreichung vom BIBB-Hauptausschuss nötig.*
Verbesserung der Praxisorientierung	59	7,9	*Die Veränderung der Gesellschaft an sich; die Veränderung der Werte, Einstellungen und Bedürfnisse junger Menschen; neue Formen der Kommunikation und Ansprache, Azubi mit Migrationshintergrund; Konfliktmanagement; Einbau von Fallbeispielen zur Orientierung.*
Soziale Kompetenzen	55	7,3	*Noch stärkerer Fokus auf Schlüsselqualifikationen: Eigen-, Sozial- und Methodenkompetenz; Kommunikation im Allgemeinen; Konfliktbewältigung; Stärken stärken, Schwächen schwächen*
Rechtliche Grundlagen/Ordnungsmittel	50	6,7	*Schutz der Auszubildenden vor Ausbeutung - insbesondere Notwendigkeit der Einhaltung gesetzlicher Vorschriften*
Konfliktmanagement / Kommunikation	45	6	*Berücksichtigung der möglichen Konflikte bei der unterschiedlichen Kommunikation von Generation X, Y und Z und in absehbarer Zeit auch der Generation Alpha*
Feedback/Führung	35	4,7	*Die Qualifizierung sollte viel stärker praxisorientiert sein. Es könnte z. B. ein Feedbackgespräch simuliert / geübt werden (loben und kritisieren), es könnte sich hier endlich mal die Zeit genommen werden, einen betrieblichen Lehrplan aufzustellen, was man im Tagesgeschäft (also wenn man an den Arbeitsplatz wieder zurückkehrt) oftmals nicht hat.*
(Anleitung / Pflicht zur) Weiterbildung, lebenslanges Lernen	32	4,3	*Alle zwei Jahre einen verpflichtenden Lehrgang zur Weiterbildung neuer Erkenntnisse im jeweiligen Ausbildungsbereich.*

Lernprozessbegleitung	30	4	*Lernprozesse sollten in der Ausbildung mehr selbstorganisiert verlaufen und die Haltung der Ausbilder*innen und der Lehrkräfte sollten sich vielmehr als Lernbegleiteter *innenwandeln und den Azubis motivationale Anreize schaffen, um den eigenständigen Lernprozess in Gang zu setzen.*
Mehr fachbezogene Inhalte und Themen	24	3,2	*Im Zeitalter der Automatisierung ist es für einen "Meister" wichtig ein hohes Maß an Maschinenkenntnissen sowohl technisch, motorisch als auch IT-technisch mitzubringen, da diese nicht selten auch als Maschinenführer Einsatz finden.*
Lernortkooperation	24	2,2	*Kooperation / Zusammenarbeit mit Ausbildungspartner*innen fördern bzw. Umsetzung während der AEVO vermitteln, da meist der gesamte Inhalt des Rahmenplans nicht vermittelt werden kann*
Aktuelle Generationen	24	3,2	*GenZ, Bewusstsein für die veränderte Recruiting- und Ausbildungssituation dieser Generation*
Karriereentwicklung/Aussichten	21	2,8	*Nachhaltiges Ausbilden mit einem long-range-Plan zur Übernahme; Duale Ausbildungen, da diese immer bedeutsamer werden als Alternative zum Studium; Ausbildungsmöglichkeiten im Ausland (bspw. Erasmusprojekte), gegebenenfalls auch in Kooperation mit der BBS nutzen; Aufgabenstellung und Zusammenarbeit mit der JAV Erstellung von betrieblichen Ausbildungsplänen.*
Umgang mit Ausbildungsbeauftragten (z. B. Koordination, Motivation)	16	2,1	*Das Bild der*s Ausbilder*in ist veraltet. Der Rahmenplan geht davon aus, dass der*die Ausbilder*in sogleich auch der*die Meister*in ist und ihren*seinen Azubi direkt ausbildet. Dass hier mittlerweile ganz andere Stellen wie eine Personalabteilung (Ausbildungsorganisation) dazwischen steht oder der Azubi gar nicht mit der*m eingetragenen Ausbilder*in zusammenarbeitet, da der Azubi in einer komplett anderen Abteilung beschäftigt ist und sich hier mehrere Ausbildungsbeauftragte um ihn*sie kümmern, wird im Rahmenplan nur sehr schlecht berücksichtigt.*
Sonstiges	89	11,9	*Gute Ausbilder*innen Beispiele als einen Art Newsletter, kann auch über IHKs gestreut werden, Vernetzung*

4.5 Auffrischungskurse

Die Frage, ob in einem zeitlichen Abstand ein Auffrischungskurs zur AEVO/AMVO (zu aktuellen Themen der Ausbildungsdurchführung) angeboten werden sollte, beantworteten 56,6 % der Teilnehmer*innen positiv, sofern es sich um einen Kurs auf freiwilliger Basis handelt. Mit 35,1 % etwa ein Drittel stimmte für verpflichtende Auffrischungskurse, nur 6,1 % der Teilnehmer*innen äußerten sich gegen Auffrischungskurse.

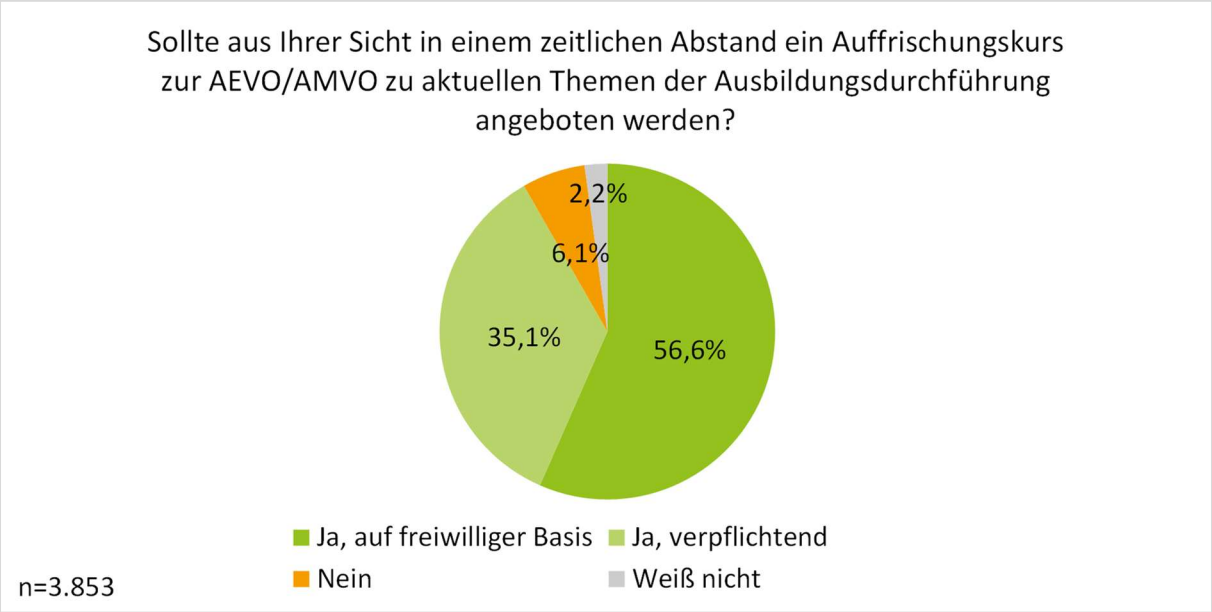


Abbildung 28: Auffrischungskurse.

Die Teilnehmer*innen, die für Kurse auf freiwilliger Basis stimmten (56,6 %), begründeten dies in erster Linie mit folgenden Argumenten:

- Auffrischung von Standardthemen und Modernisierung von Wissen bzw. auf dem aktuellen Stand bleiben mit den Entwicklungen der Arbeitswelt,
- Sicherstellung von Ausbilder*inneneignung und regelmäßiger Weiterbildung,
- Auf dem Stand der Dinge bleiben bzgl. (Änderungen) rechtlicher Grundlagen.

Für die Freiwilligkeit der Teilnahme sprach aus der Perspektive der Antwortenden, dass eine Pflicht zu Auffrischungskursen u. U. abschreckend wirken und sogar der generellen Ausbildungsbereitschaft schaden könnte. Tabelle 7 zeigt die aus den Antworten abgeleiteten Kategorien.

*Tabelle 7: Kategorisierte offene Antworten zu freiwilligen Auffrischungskursen (nur Kategorien, denen sich die Antworten von mindestens 1 % der Beantworter*innen zuweisen ließen).*

Sollte aus Ihrer Sicht in einem zeitlichen Abstand ein Auffrischungskurs zur AEVO zu aktuellen Themen der Ausbildungsdurchführung angeboten werden? – Ja, auf freiwilliger Basis (n=2.180)			
Kategorie	**n**	**%**	***Fallvignette***
(Allgemein) Modernisierung des Wissens / Up to date bleiben mit der Entwicklung der Arbeitswelt	219	10	*Die Arbeit mit Menschen ist ein individueller Prozess, das Schema F findest selten Anwendung. Darüber hinaus ist Berufsausbildung sehr dynamisch, da sich die Arbeitswelt immer stärker ändert. Wir bieten für unsere Ausbildungsbeauftragen interne Seminare an, um neben den "klassischen" Themen der Ausbildung am Arbeitsplatz auch Input zu Themen wie Digitalisierung, Umgang mit lern-/leistungsschwachen Auszubildenden, Diversity und Inklusion in der Berufsausbildung zu geben.*
Sicherstellung der Ausbilder*inneneignung und regelmäßiger Weiterbildung	143	6,6	*Besonders in der heutigen, schnelllebigen Zeit, sind gesellschaftliche, wie auch damit einhergehende gesetzliche Veränderungen unabdingbar. Um Kenntnis über diese und insbesondere die Umsetzung in die betriebliche Praxis, zu begleiten, bedarf es einer regelmäßigen Aktualisierung.*
Auffrischung von Standardthemen und Wissen	142	6,5	*Nach den ersten eigenen Erfahrungen in der Praxis kann man aus einem Auffrischungskurs ganz anderes Wissen mitnehmen, die Inhalte anders bewerten als beim 1. Kurs. Vielleicht könnte man die Auffrischung modular aufbauen und die Module unabhängig voneinander, aber auch in Kombination besuchen - je nachdem, auf welchem Feld man Unterstützung sucht.*
Up to date bleiben mit (Änderungen von) rechtlichen Grundlagen	115	5,3	*auf Grund der sich sehr schnell verändernden technischen, rechtlichen und berufsspezifischen Bedingungen sollte regelmäßig das Wissen der Ausbilder*innen aufgefrischt werden*
Kurspflicht wirkt abschreckend, könnte der AEVO/AMVO/Ausbildungsbereitschaft abträglich sein, Kurse nur für Interessierte	105	4,8	*Wenn eine Verpflichtung bestehen würde, dann wird das Ziel des Auffrischungskurs die Abarbeitung der Pflicht und der Inhalt wird nachrangig, was nicht sein sollte. (so erlebe ich das in anderen Bereichen).*
Up to date bleiben bei zunehmender Digitalisierung / neuen Techniken	78	3,6	*Dinge ändern sich. Die Digitalisierung schreitet voran und Ausbildung auf Distanz sind neue Themen, mit denen sich Ausbilder*innen befassen.* *Welche Didaktischen Möglichkeiten sich z. B. mit einer Ausbildung auf Distanz ergeben oder auch welche Probleme dabei entstehen können, sind Themen auf die ein*e Ausbilder*in vorbereitet werden sollte.*

			*Auch technische Neuerungen wie z. B. Zoom oder Teams. Der*die Ausbilder*in sollte mindestens Einblick haben. Junge Auszubildende gehen mit neuen Technologien oft mit deutlich mehr Selbstverständnis um, als Ausbilder*innen. Da ist m. E. großer Nachholbedarf.*
Moderne Lehr-/Lernmethoden vermitteln	76	3,5	*Gerade bei älteren Ausbilder*nnen ist die 4-Stufen-Methode teilweise das Maß aller Dinge, hier sollten neuere Methoden gelehrt werden*
(Erfahrungs-)Austausch mit anderen Ausbilder*innen	71	3,3	*Zeiten ändern sich; genauso Schwerpunkte im beruflichen Alltag. Die Wiederholung muss/ sollte nicht zwangsläufig als Prüfung sein sondern eher als "Diskussionsplattform" gesehen werden.*
Kurse bei zu wenig Praxis als Ausbilder*in oder bei Bedarf	69	3,2	*Die Ausbildungsdurchführung kann durch AG-Wechsel, Elternzeit etc unterbrochen werden, sodass eine Veralterung des gelernten stattfindet.*
Vermeidung von Betriebsblindheit und veralteten (Ausbildungs-)Methoden	64	2,9	*Die Betreuung der Auszubildenden wird zur Routine, sodass viele wichtige Aspekte der Ausbildungsdurchführung in Vergessenheit geraten; Auffrischung heißt auch neuer Input für eine evtl. Umgestaltung der Ausbildung*
Umgang mit neuer Jugendgeneration (lernen)	63	2,9	*Die Gesellschaft verändert sich; Der Auszubildende, Jahrgang 1980 ist ein anderer als der des Jahrgangs 2003.*
Moderne soziale Einstellung (fördern), auf dem Stand bleiben mit gesellschaftlichen Veränderungen	60	2,8	*Diversität und erhöhter Unterstützungs- und Kommunikationsbedarf.* *Genderfragen* *Individualisierung bei Auszubildenden und Ausbilder*innen, Ausbildenden.* *Anforderungen an zeitgemäße, angepasste Methodik und Didaktik, einhergehend mit der Integration zeitgemäßer Technologien.*
Ausbildungsstandards halten, Qualität der Ausbildung steigern oder (Pflicht zu) Nachweise(n) einführen	53	2,4	*Lebenslanges Lernen sollte gerade für Ausbilder*innen selbstverständlich sein; Wissen, das automatisch verblasst und veraltet, bleibt dadurch auf dem aktuellen Stand; Qualitätssicherung*
Weiterbildung / Auffrischung findet eigenverantwortlich statt (z. B. im Selbststudium)	43	2	*Der Hinweis wie bei den Meister*innen, sobald man einen Vertrag unterschreibt, ist man verantwortlich dafür was man macht. Also die Haftungsübernahme und das selbstständige Weiterbilden sollte reichen.*
Möglichkeit zur Selbstreflexion	35	1,6	*Review des eigenen Tuns, Austausch mit Anderen über gemachte Erfahrungen; Kollegiale Beratung*
Sonstiges	28	1,3	*Vielleicht eher eine Art Newsletter zu Änderungen.*

Teilnehmer*innen, die sich verpflichtende Auffrischungskurse wünschten, die etwas mehr als ein Drittel der Befragten ausmachten (35,1 %), gaben folgende Argumente an:

- Sicherstellung von Ausbilder*inneneignung und (regelmäßiger) Weiterbildung.
- Die Ausbildungsstandards sollten aufrechterhalten werden, die Qualität (von Ausbilder*innen und damit der Ausbildung) ggf. gesteigert oder aber zumindest (regelmäßig) nachgewiesen werden.
- Vermeidung von Betriebsblindheit und veralteten Methoden bei der Ausbildung durch nicht aufgefrischte Ausbilder*innen.

Im Wesentlichen stimmten die Argumente mit jenen der Befürworter*innen von freiwilligen Kursen überein, wenn auch etwas „schärfer" formuliert. Argumente für verpflichtende Kurse sahen die Antwortenden in einer (notwendigen) Steigerung der Qualität und in der Sorge, dass freiwillige Kurse nicht von gerade jenen Personen genutzt werden würden, die einen solchen Kurs am Nötigsten hätten. Tabelle 8 zeigt die Ergebnisse.

*Tabelle 8: Kategorisierte offene Antworten zu verpflichtenden Auffrischungskursen (nur Kategorien, denen sich die Antworten von mindestens 1 % der Beantworter*innen zuweisen ließen).*

Sollte aus Ihrer Sicht in einem zeitlichen Abstand ein Auffrischungskurs zur AEVO zu aktuellen Themen der Ausbildungsdurchführung angeboten werden? – Ja, verpflichtend (n=1.354)			
Kategorie	**n**	**%**	***Fallvignette***
Sicherstellung der Ausbilder*inneneignung und regelmäßiger Weiterbildung	262	19,4	*Seit 20 Jahren bilde ich Ausbilder*innen aus. Die Neigung zur Fortbildung ist extrem gering. Der Prüfungsanspruch niedrig. Eine Auffrischungspflicht würde hier Gelegenheit bieten, Ausbilder*innen auf neuem Stand zu halten/bringen und ihre Arbeit zu reflektieren. Die Sehnsucht nach der 4-Stufenmethode würde vielleicht enden.*
(Allgemein) Modernisierung des Wissens / Up to date bleiben mit der Entwicklung der Arbeitswelt	222	16,4	*Ich halte dies für notwendig, damit sichergestellt ist, dass aktuelle Themen flächendeckend (also einheitlich) bekannt gemacht werden können.*
Ausbildungsstandards halten, Qualität der Ausbildung steigern oder (Pflicht zu) Nachweise(n) einführen	177	13,1	*Mit einer verpflichtenden regelmäßigen Auffrischung wird der Wert und das Image des Ausbilderscheins hervorgehoben. Aber bitte auch mit voller Konsequenz: wenn die Auffrischung nicht innerhalb eines Jahres erfolgt, sollte der Ausbilderschein entzogen werden. Es verändert sich jedes Jahr so viel in der Gesellschaft, in der Bildungslandschaft, im Recruiting, in der Neurobiologie, dass es zwingend erforderlich ist, up to date zu bleiben. Leider ruhen sich viele Ausbilder*Innen auf dem einmal bestandenen "Schein" aus und dann wundert man sich, warum in jährlichen Studien wie dem DGB Ausbildungsreport, dem Azubi-Report etc. immer und immer wieder das Thema Ausbildungsqualität und Ausbildungsbetreuung bemängelt wird.*
Auffrischung von Standardthemen und Wissen	122	9	*Vieles verblasst im Laufe der Zeit und muss aufgefrischt werden, die ganzen Neuerungen sollten verpflichtend sein um wahrgenommen zu werden. Es muss ja keine Prüfung erfolgen*

			aber verpflichtende Teilnahme, um weiterhin qualifiziert zu bleiben
Vermeidung von Betriebsblindheit und veralteten (Ausbildungs-)Methoden	122	9	*Die Ausbildung verändert sich stetig - wenn ein*e Ausbilder*in vor 20 Jahren die Prüfung abgelegt und sich seitdem nicht mehr weitergebildet hat wird ihr*sein Ausbildungsstil vermutlich dem von vor 20 Jahren entsprechen. Auch wäre über eine Re-Zertifizierung als Ausbilder*in nachzudenken - ich bin mir sicher, das wird die Ergebnisse der beruflichen Ausbildung weit nach vorne bringen. Gleiches gilt übrigens auch für Prüfer*innen! Hier wird teilweise mit dem Wissensstand Ende 1990 geprüft.*
Up to date bleiben mit (Änderungen von) rechtlichen Grundlagen	111	8,2	*Die rechtlichen Änderungen bedürfen immer wieder der Auffrischung. Außerdem ist der ADA-Kurs von Haus aus so kurz, dass ein größerer zeitlicher Umfang ohnehin sinnvoll wäre.*
Moderne Lehr-/Lernmethoden vermitteln	98	7,2	*Im Laufe der Zeit verändern sich Lehrsituationen und damit entsprechend auch Methodik und Didaktik. Das muss meines Erachtens regelmäßig aufgefrischt werden! Der Schwerpunkt sollte dabei, wie auch vorher schon von mir geschrieben, auf genau diesen neuen Ansätzen der Methodik und Didaktik sowie auf der "Festigung des inneren Brennens" für die Berufung des Ausbilders gesetzt werden.*
Up to date bleiben bei zunehmender Digitalisierung / neuen Techniken	81	6	*Neuerungen, gerade in Bezug auf Medien, Methoden und Digitalisierung sind unumgänglich.*
Moderne soziale Einstellung (fördern), auf dem Stand bleiben mit gesellschaftlichen Veränderungen	71	5,2	*Individuelle Förderung und Verständnis für junge Leute geht im Alltag/ Zeitverlauf verloren; Neue Herausforderungen (z.B. Flüchtlinge) werden nicht angemessen eingebunden.*
Freiwillig werden Kurse nicht genutzt (wo es nötig wäre)	70	5,2	*Der AdA-Schein (Qualifikation nach der AEVO) wird häufig in den frühen Berufsjahren erworben, so dass darauf basierend noch in anstehenden 40 Berufsjahren ausgebildet werden kann. Dies ist angesichts der technologischen wie der gesellschaftlichen Entwicklungen sehr lang, so dass die Eignung zur Ausbildung nicht ohne Auffrischung der arbeitspädagogischen Kenntnisse angesichts dieser Entwicklungen bleiben kann. Die Auffrischung muss verpflichtend sein, da erfahrungsgemäß genau der Personenkreis diesem Angebot fern bleibt, bei dem die Auffrischung am notwendigsten ist..*
(Erfahrungs-)Austausch mit anderen Ausbilder*innen	63	4,7	*Austausch der Ausbilder*innen zu aktuellen Problemen, Weitergabe von Erfahrungen. Handlungskompetenzen auffrischen und Neuerungen in den Ausbildungsberufen aktualisieren.*

Umgang mit neuer Jugendgeneration (lernen)	61	4,5	*Der Umgang mit Auszubildenden ändert sich in fast jeder Generation. Vor allem der Umgang mit neuen Medien, meist digitale Medien, ändert sich ständig. Aber auch die rechtlichen Grundlagen oder auch die Planung der Ausbildung sollte immer wieder in das Gedächtnis gerufen werden. Das würde helfen die Ausbildung attraktiver gestalten zu können. Sowohl auf der Auszubildenden-Seite als auch auf Seite des Arbeitgebers. Gut ausgebildetes Personal ist wichtig!*
Aktuelle Vorbereitungskurse und/oder die Prüfung sind unzureichend und sollten durch Weiterbildung ergänzt werden	43	3,2	*Der Vorbereitungskurs ist meist kurz und intensiv. Langfristig kann nicht alles gespeichert werden. Daher Auffrischung. Vorzugsweise im Recht, Umwelt, Streitfragen*
Kurse bei zu wenig Praxis als Ausbilder*in oder bei Bedarf	40	3	*Viele haben seit Jahren einen ADA Schein, haben sich jedoch noch nie um Auszubildende gekümmert. In anderen Bereichen erlöschen Trainer-Zertifikate, wenn man nicht regelmäßig Schulungen durchführt und an Re-Zertifizierungen teilnimmt.*
Möglichkeit zur Selbstreflexion	34	2,5	*Für Ausbilder*innen ist es von zentraler Bedeutung, ihr eigenes Handeln im Umgang mit Azubis regelmäßig durch Erfahrungsaustausch mit anderen Ausbilder*Innen, durch gezieltes Coaching und Vertiefen der eigenen Qualifikationen zu verbessern, fortzuentwickeln, zu korrigieren und zu stabilisieren.*
Betriebe stellen ohne Pflicht nicht frei	32	2,4	*Ausbildung ist lebendig und wandelt sich stetig, muss sich an Gegebenheiten anpassen. Ein Auffrischungskurs bzw. Kurs zur Aktualisierung ist hier hilfreich. Gerne auf freiwilliger Basis, jedoch werden viele Unternehmen aus Kostengründen darauf verzichten, deswegen: verpflichtend.*
Praxisbezug	18	1,3	*Viele Inhalte des Kurses können erst im Bezug zur realen Ausbildung erfasst werden. Besonders vor dem Hintergrund, dass aktuell viele noch sehr junge Fachkräfte schon diese Kurse besuchen. Nach ersten Praxiserfahrungen können viele Inhalte wesentlich besser nachvollzogen und damit auch umgesetzt werden. Freiwillig wäre auch in Ordnung - aber ich könnte mir vorstellen, dass man den Kurs splittet und den ursprünglichen Kurs etwas strafft und dann den zweiten Teil nach erster Ausbildungserfahrung als Abschluss anbietet.*
Veränderungen / Neuordnungen der Berufe sollten behandelt werden	14	1	*Weiterentwicklung und Einführung neuer Berufe mit "alten" Ausbilder*innen".*
Sonstiges	16	1,2	*Wichtig ist hierbei, dass diese verpflichtende Weiterbildung durch den Arbeitgeber gezahlt werden muss.*

Die <u>wenigen</u> Personen (6,1 %), die sich gegen Auffrischungskurse aussprachen, führten folgende Gründe an:

- Praxiserfahrung sei wichtiger als Kurse.

- Die meisten Ausbilder*innen trügen genügend Eigenverantwortung, um sich z. B. im Selbststudium bzw. mit den (ausreichenden) vorhandenen Angeboten weiterzubilden.
- Eine Pflicht für Kurse wäre abträglich, da sie abschreckend wirken würde. Kurse sollten entsprechend nur für Interessierte angeboten werden, da sonst womöglich weniger Personen bereit wären, sich zu Ausbilder*innen prüfen zu lassen.

Tabelle 9 zeigt die Resultate.

*Tabelle 9: Kategorisierte offene Antworten von Personen, die keine Auffrischungskurse für nötig halten (nur Kategorien, denen sich die Antworten von mindestens 1 % der Beantworter*innen zuweisen ließen).*

Sollte aus Ihrer Sicht in einem zeitlichen Abstand ein Auffrischungskurs zur AEVO zu aktuellen Themen der Ausbildungsdurchführung angeboten werden? – Nein (n=235)			
Kategorie	**n**	**%**	***Fallvignette***
Praxis als Ausbilder*in ist wichtiger als ein Kurs	17	7,2	*Ich denke, dass ein verpflichtender Auffrischungskurs sich nicht direkt auf eine erweiterte Handlungskompetenz der*s Ausbilder*in auswirkt. In meinen Augen erwirbt eine Person primär Handlungskompetenz durch Erfahrungen und das Lernen im Praxisalltag und die Reflexion darüber. Daher könnten beispielsweise Formate wie eine "kollegiale Fallberatung" für den*die Ausbilder*in in meinen Augen hilfreicher sein als eine reine Auffrischung.*
Weiterbildung / Auffrischung findet eigenverantwortlich statt (z. B. im Selbststudium)	13	5,5	*Eine Auffrischung ist auch bei keiner*m Meister*in etc. nötig. Hierfür wäre die Akzeptanz nicht gegeben. Gute Ausbilder*innen bilden sich regelmäßig weiter und benötigen keine Auffrischung der AEVO allgemein.*
Kurspflicht wirkt abschreckend, könnte der AEVO/AMVO/Ausbildungsbereitschaft abträglich sein, Kurse nur für Interessierte	11	4,7	*Wenn ein Auffrischungskurs gemacht werden muss, dann findet halt keine Ausbildung mehr statt. Es genügen schon die anderen bürokratischen Hindernisse.*
Sicherstellung der Ausbilder*inneneignung und regelmäßiger Weiterbildung	7	3	*Es sollte im Eigeninteresse der Ausbilder*innen liegen, einen zeitgemäßen Ausbildungsstil für sich zu entwickeln. Es gilt den Auszubildenden zu vermitteln das wir in einer Zeit der immer währenden Weiterentwicklung leben, festgefahren über Jahrzehnte den gleichen Stil zu haben, ist nicht mehr angebracht. Ausbilder*innen, die dies ihren Auszubildenden vorleben, haben ein hohes Eigeninteresse Up to Date zu sein und können dies dann auch besser vermitteln, als wenn durch Zwangsweiterbildungen (die ja leider meistens auch nicht mehr aktuell sind) nur weitere trockene Theorie vermittelt wird!*
Kurse bei zu wenig Praxis als Ausbilder*in oder bei Bedarf	5	2,1	*Ausbilderinnen und Ausbilder sind nach der bestandenen Ausbilder-Eignungsprüfung und einer anschließenden einschlägigen Tätigkeit in der Lage, sich selbstständig über aktuelle Entwicklungen zu informieren. Und eine "Auffrischung" wäre nur notwendig, falls für mehrere Jahre keine Ausbildertätigkeit ausgeübt wird.*

Ausbildungsstandards halten, Qualität der Ausbildung steigern oder (Pflicht zu) Nachweise(n) einführen	5	2,1	*Es sollte viel mehr Wert auf die aus der Praxis resultierenden Qualitätsmerkmale gelegt werden als auf Prüfungen. Die Qualität kann am besten von den Azubi beurteilt werden! Man legt nur eine Prüfung ab und das war es... Dann kann jede*r Ausbilder*in machen was er will. Azubis sollten viel mehr mit einbezogen werden!*
Freiwillig werden Kurse nicht genutzt (wo es nötig wäre), gute Ausbilder*innen bilden sich freiwillig fort	5	2,1	*Denke, dass die, die solche Kurse freiwillig besuchen ohnehin die besseren Ausbilder*innen sind und jene die gezwungen werden, mit Unmut, diese Kurse ins lächerliche ziehen würden*
Up to date bleiben mit (Änderungen von) rechtlichen Grundlagen	4	1,7	*Nein, weil im Laufe der Zeit macht man so viele Erfahrungen mit den Azubis, dass ein Auffrischungskurs überflüssig ist. Die Vermittlung von Theoretischem Wissen finde ich weniger hilfreich als die Erfahrung, die man selber gemacht hat. Sinnvoll wäre ein Newsletter über Förderung von leistungsstarken und leistungsschwachen Azubis und Infos über gesetzliche Änderungen.*
Weiterbildung wird durch Arbeitgeber*in sichergestellt	4	1,7	*Betriebe, denen die Qualität ihrer Ausbildung wichtig ist (das ist die überwiegende Mehrheit) achten selbst auf die Weiterbildung ihrer Ausbilder*innen*
Weiterbildung wird über Kammern sichergestellt	4	1,7	*Im laufenden Ausbildungsbetrieb erhalten wir die Informationen von den zuständigen Stellen. Ein erneuter Kurs oder Prüfung erscheint nicht sinnvoll.*
(Allgemein) Modernisierung des Wissens / Up to date bleiben mit der Entwicklung der Arbeitswelt	3	1,3	*Ich denke, viele Ausbilder*innen sind am Puls der Zeit; Lerninhalte in der Schule werden ja i.d.R. im Betrieb nachbesprochen; auch durch die Teilnahme am Qualitätszirkel-Ausbildung erfährt man, was gerade bei den Ausbilder*innen Thema ist.*
Sonstiges	13	5,5	*Die Kammern sollten lieber ausreichend Personal einsetzen, die ihrer Aufgaben der Überwachung und Beratung auch nachkommen, sowie bei wiederholten Defiziten in Ausbildungsbetrieben die Eignung entziehen!*

4.6 Sonstige Anmerkungen zur (Organisation der) AEVO/AMVO

Die Frage nach weiterem Modernisierungsbedarf, die hauptsächlich auf organisatorische Änderungen abzielte, wurde von 21,8 % der Teilnehmer*innen beantwortet.

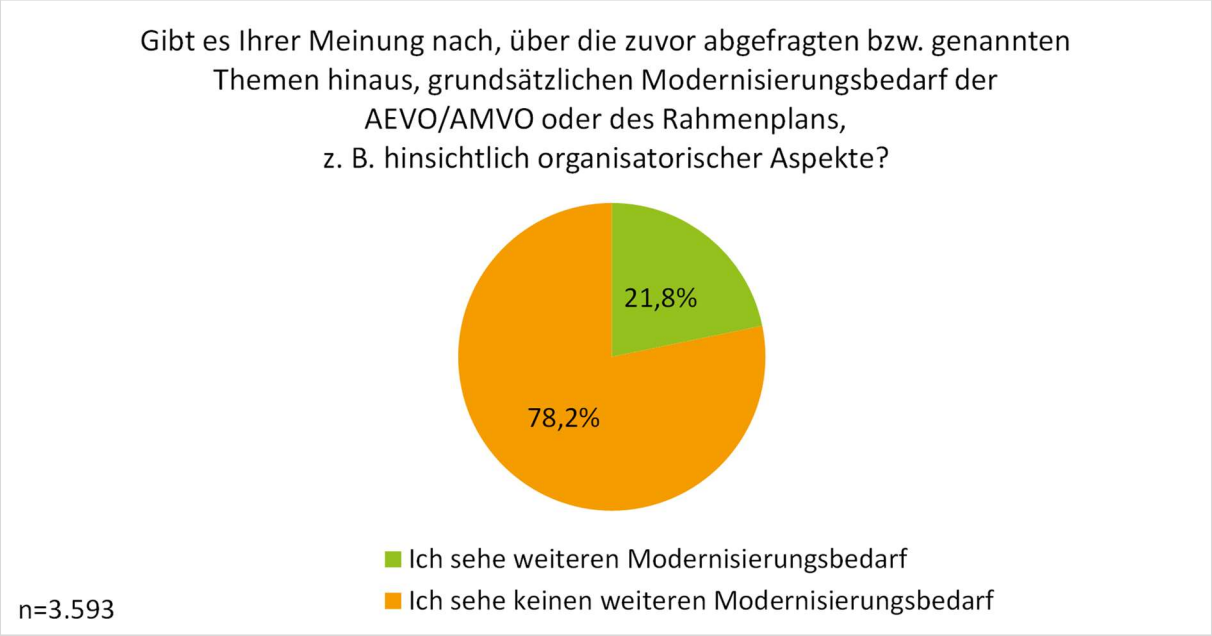


Abbildung 29: Nennung von sonstigen Anmerkungen zu AEVO/AMVO, insbesondere organisatorisches.

Oftmals wurden weitere inhaltliche Themen genannt oder betont und das Thema Prüfung angesprochen – die Fragen dazu folgten im Fragebogen erst nach dieser Frage und sind sicherlich besser geeignet, Aussagen zu den Prüfungen abzuleiten. Wir haben aus diesem Grund die kategorisierten organisatorischen Themen von den inhaltlichen Themen getrennt. Folgende

Tabelle 10 zeigt zunächst die organisatorischen Themen, auf die die Frage eigentlich abzielte. Auffällig war hierbei eine Gruppe, die sich eine Intensivierung bzw. höhere Qualität der Kurse und Prüfung wünschte (z. B. längere Kurse, mehr Inhalte, Kurspflicht). Weiterhin wurde das Thema verbesserter Praxisbezug und Vereinfachung der Unterlagen (z. B. hinsichtlich der Sprache) angesprochen. Eine Digitalisierung der Kurse und sonstigen Angebote zu AEVO/AMVO wurde ebenfalls häufiger erwähnt.

*Tabelle 10: Kategorisierte offene Antworten zu grundsätzlichem Modernisierungsbedarf – Organisatorische Kategorien (nur Kategorien, denen sich die Antworten von mindestens 1 % der Beantworter*innen zuweisen ließen).*

Gibt es Ihrer Meinung nach, über die zuvor abgefragten bzw. genannten Themen hinaus, grundsätzlichen Modernisierungsbedarf der AEVO/AMVO oder des Rahmenplans, z. B. hinsichtlich organisatorischer Aspekte? Wenn ja, welchen? – Ich sehe weiteren Modernisierungsbedarf (n=792)			
Kategorie	**n**	**%**	***Fallvignette***
(Modernisierung der) Prüfung	111	14	*Die Prüfung könnte auch angepasst und modernisiert werden.* *Die Art der Prüfung mit Multiple Choice erachte ich als schlecht. Da werden komische Details gefragt, die kein Mensch mehr braucht. Ich selber gebe seit 30 Jahren Training für Ausbilder*innen. Selber jahrelange*r Ausbildungsleiter*in. Wenn (ich) die Prüfung mache, habe ich eine Quote von 80-90 %. Das zeigt für mich, dass der eigentliche Sinn - die Praxistauglichkeit - nicht gegeben ist. Also sollten man sich die Frage des Ziels stellen. Ausbildungssituation, Prozesse, Umgang mit Realitäten steht für mich im Vordergrund. Da sehe ich großen Handlungsbedarf.* *Die Präsentation oder die Unterweisung einer Ausbildungseinheit im praktischen Teil ist vollkommen realitätsfremd! Besser wäre es, das Fachgespräch auszuweiten und hier die Zusammenhänge abzufragen. Viele der hochbetagten Prüfer*innen repräsentieren nicht mehr die moderne Ausbildung*
Intensivierung der Anforderungen, Steigerung der Qualität (längere Kurse, mehr Inhalte, verpflichtende Kurse)	80	10,1	*Die Absolvierung eines Vorbereitungslehrgangs sollte verpflichtend sein.*
Praxisbezug verbessern und Vereinfachung (z. B. Sprache)	77	9,7	*Die ganze AEVO müsste sich mehr an der Praxis orientieren. Schon die Tatsache, dass alle Ausbildungsberufe nach der gleichen AEVO abgehandelt werden ist unsinnig. Es macht doch einen Unterschied, ob ich einen Koch, Maurer oder einen Laboranten ausbilde, auch wenn bestimmt rechtliche Rahmenbedingungen identisch sind.*
Digitalisierung der Kurse, Angebote und/oder Prüfung	63	8	*Es soll alles digitalisiert werden. Kein Papier mehr. Dokument unterschreiben kann man auch online. Von Beginn an bis zum Abschluss der Prüfungen soll alles online stattfinden. Wir leben in 2021.*
Zulassungsvoraussetzungen einführen (z. B. "AEVO light" für Anleiter*innen), Eignung als Ausbilder*in sicherstellen	52	6,6	*Das Prüfungsniveau bzw. die Grenze zum Bestehen ist eindeutig viel zu niedrig: jeder "Depp" kann ohne großen Aufwand die Prüfungen bestehen und darf sich dann "qualifiziert" nennen. Zudem fehlt es vielen Prüfungsteilnehmer*innen schlicht an jeglicher beruflicher Erfahrung, um eine Mindest-Qualität sowie Erfahrung zu vermitteln.*

Individualisierung der Inhalte verstärken (z. B. brachen-, berufsbezogen)	35	4,4	*Die AEVO bezieht sich generell auf Ausbildung in (Wirtschafts-)Betrieben. Gerade beim Beruf der*des Verwaltungsfachangestellten, aber auch anderen Berufen, erfolgt oftmals eine Ausbildung in einer Behörde. Hier geltende Regelungen spiegeln sich nicht wieder. Zusätzlich werden Gegebenheiten vermittelt, die im öffentlichen Dienst in der Regel nicht vorhanden sind.*
(Landes-/Bundesweite) Vereinheitlichung	35	4,4	*Die AEVO sollte einheitliche Bewertungsstandards für die praktische Prüfung vorgeben.*
Flexiblere, modulare Gestaltung, Verkürzung der Kurse	27	3,4	*Für mich stellt sich die Frage der grundsätzlichen Kursorganisation, z. B., wie kann die sich stetig ausweitende Stofffülle in einen adäquaten Zeitumfang "gepackt" werden?* *Wäre ein modularer Aufbau (Basis mit der Ausbildungsberechtigung und verpflichtende Aufbaumodule) sinnvoll? Denn es ist weiterhin notwendig, dass die Motivation zur Ausbildung erhalten bleibt und ein zu großer Zeitaufwand hinderlich sein könnte.*
(Regelmäßige) Aktualisierung des Gelernten, Auffrischungskurse	24	3	*Die Ausbilder*innen immer wieder auf den aktuellen Stand zu bringen, Lernmaterial (auch Online Lernplattformen) für die betriebliche Ausbildung, zur Unterstützung zur Verfügung zu stellen.*
Weniger Formelles, weniger rechtliche Grundlagen	23	2,9	*Formale / rechtliche Aspekte weniger intensiv:* *Die meisten Unternehmen haben eine Abteilung für diese Angelegenheiten, wichtiger finde ich das Wissen, wo ich die dann auch aktuellen (!) Informationen bekomme.*
Heterogenität der Ausbilder*innen berücksichtigen	9	1,1	*Da vermehrt auch Ausbilder*innen mit Migrationshintergrund oder niedrigerem Schulniveau kommt es somit evtl. zu sprachlichen Defiziten und somit Problemen bei der schriftlichen Prüfung auch wenn es ansonsten tolle Ausbilder*innen sind. AEVO-Fragen eindeutiger/klarer formulieren. Und auch pädagogische "Fremdwörter" vermeiden, z. B. Taxonomie, Operationalisiert...Braucht das ein*e Bäckereifachverkäufer*in um gut auszubilden, oder reicht, dass sie weiß, was es bedeutet?*
Sonstiges	31	3,9	*Ich sehe vor allem eine Öffnung für die freien Berufe als notwendig an.*

Wie bereits erwähnt, wurden bei dieser Frage oftmals (erneut) inhaltliche Themen angegeben, die in AEVO/AMVO und/oder Rahmenplan verstärkt berücksichtigt werden sollten (vgl. auch Tabelle 6 zu genau diesem Thema). Folgende Tabelle 11 zeigt diese inhaltlichen Themen. Im wesentlichen entsprechen diese den zuvor bereits berichteten Themenvorschlägen der Teilnehmer*innen (vgl. Kapitel 4.4.5).

*Tabelle 11: Kategorisierte offene Antworten zu grundsätzlichem Modernisierungsbedarf – Kategorien zu inhaltlichen Themen (nur Kategorien, denen sich die Antworten von mindestens 1 % der Beantworter*innen zuweisen ließen).*

Gibt es Ihrer Meinung nach, über die zuvor abgefragten bzw. genannten Themen hinaus, grundsätzlichen Modernisierungsbedarf der AEVO/AMVO oder des Rahmenplans, z. B. hinsichtlich organisatorischer Aspekte? Wenn ja, welchen? – Ich sehe weiteren Modernisierungsbedarf (n=792)			
Kategorie	**n**	**%**	***Fallvignette***
Digitalisierung der Ausbildung (vermitteln), Medienkompetenzen	112	14,1	*Ausbildungspläne (sachliche und zeitliche Gliederung der Ausbildung) sollten von Ausbilder*innen digital erstellt, und von Ausbildenden oder den Ausbilder*nnen gemeinsam mit den Auszubildenden verbindlich durchgeführt und kontrolliert werden.*
Moderne Ausbildungsmethoden	84	10,6	*verstaubte Inhalte entschlacken und den gesamten Ansatz als Blended Learning anbieten und mit Nuggets zur beständigen Auffrischung bedarfsorientiert ins Netz stellen*
Umgang mit der Heterogenität der Auszubildenden, Antidiskriminierungsmaßnahmen	47	5,9	*Eine weitergehende Sensibilisierung im Umgang mit Auszubildenden und deren Denkweisen. Insbesondere Unterschiede der Babyboomer mit der heutigen Jugend.*
Soziale Kompetenzen	34	4,3	*Interkulturelle Kompetenz: Sehr "unmodern" in der gängigen Ausbildungsliteratur behandelt. Hohe Stereotypisierung. Interkulturelle Ausbildung wird mit Problemen und Risiken verbunden, anstatt als Herausforderung und Chance gewertet zu werden. Stiefmütterlich behandeltes Muss-Thema, das dringend überarbeitet werden sollte.*
Lernortkooperation	23	2,9	*Einige Hospitierungsstunden an der Berufsschule wären hilfreich.*
Lernprozessbegleitung	17	2,1	*Lernpädagogische Themen über Lernprozessbegleitung, Lernpsychologie von Jugendlichen und Erwachsenen, etc. finden nur am Rande statt.*
Lernkompetenzvermittlung	14	1,8	*Selbstgesteuertes Lernen, mit dem Fokus auf die Notwendigkeit des lebenslangen Lernens zur Beschäftigbarkeit der Menschen, sieh auch Zusammenhang der technologischen Innovationszyklen. Alle 10 Jahre ändert sich der eigentliche Standard.*
Konfliktmanagement / Kommunikation	9	1,1	*Deeskalation, Empathie, Aktion-Reaktion-Training*
Umgang mit psychischen und/oder physischen Problemen der Auszubildenden, Prävention	8	1	*Umgang mit Prüfungsstress von Auszubildenden (hier könnte man Themen aus dem BGM aufgreifen) in der Ausbildung; Drogen-, Alkoholkonsum oder der Umgang mit dem Konsum anderer Modedrogen, psychische Probleme und ähnliches von Azubis*
Sonstiges	25	3,2	*Managementkenntnisse sind kaum enthalten.*

4.7 Modernisierungsbedarf der Prüfungen

Das Thema Prüfung nach AEVO/AMVO wurde mit mehreren Statements abgefragt. Personen, die mit „Ja“ antworteten, wurden gebeten, ihre Einschätzung jeweils zu begründen bzw. zu erläutern (vgl. Abbildung 30).

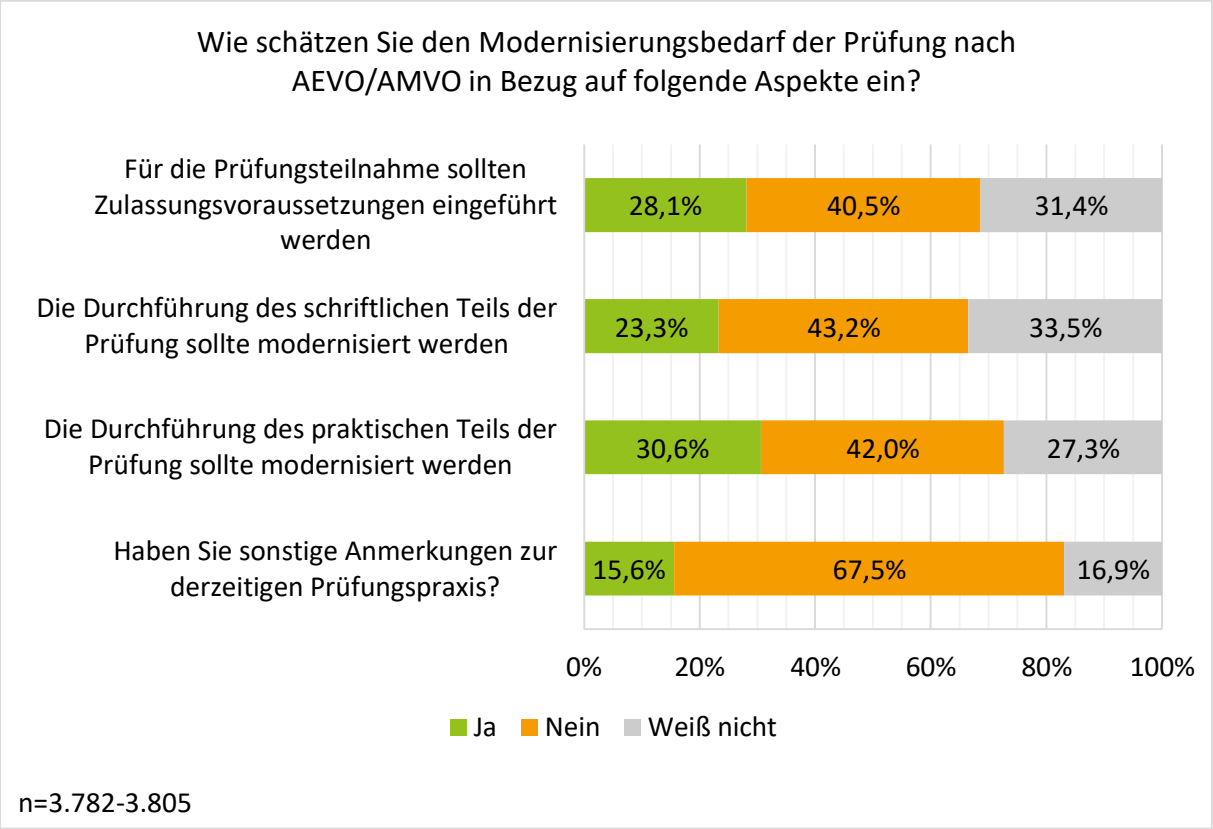


Abbildung 30: Modernisierungsbedarf der Prüfungen.

Die Einschätzung, ob Modernisierungen an der Prüfung vorgenommen werden sollten, unterschied sich je nach Tätigkeit durchaus deutlich – hier zeigten sich die herausragendsten Unterschiede aller Gruppenvergleiche in der gesamten Auswertung. So waren Dozent*innen bzw. Bildungsanbieter*innen und Prüfer*innen wesentlich häufiger der Ansicht als der Rest der Befragten, dass Zulassungsvorrausetzungen eingeführt werden müssten (vgl. Abbildung 31).

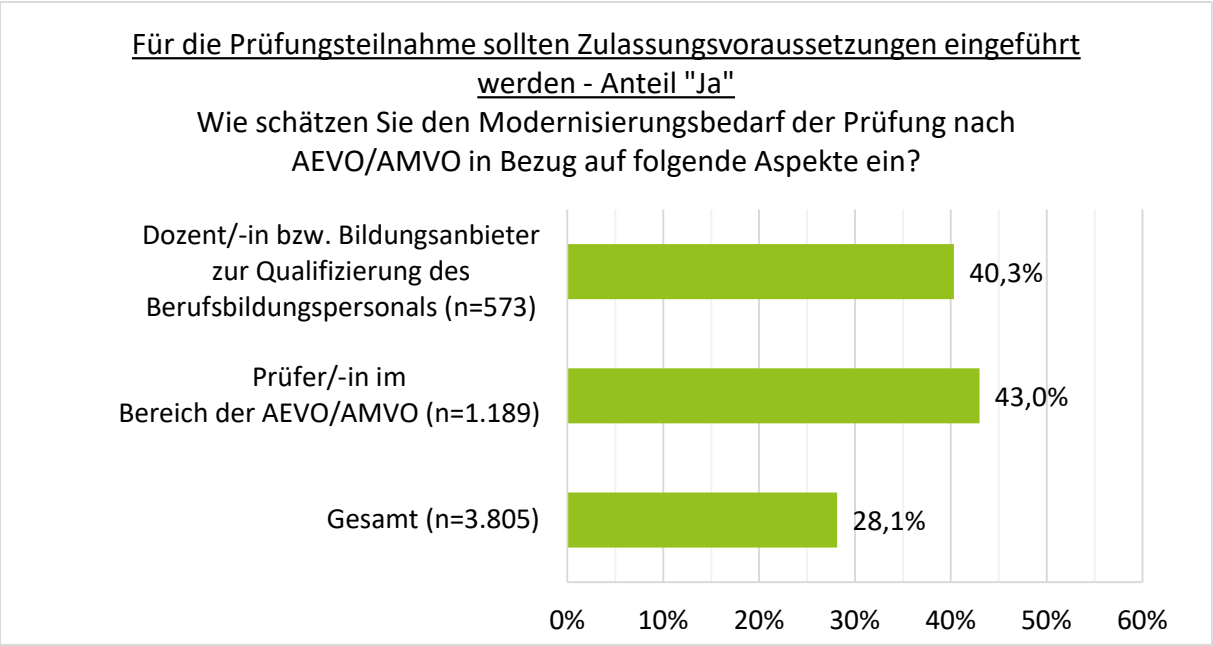


Abbildung 31: Kreuzung Tätigkeit und Zulassungsvoraussetzungen.

Ein ähnliches Bild zeigte sich bei der Einschätzung des Modernisierungsbedarfes der schriftlichen Prüfung: Erneut waren vor allem die Dozent*innen bzw. Bildungsanbieter*innen und, weniger ausgeprägt, auch die Prüfer*innen der Meinung, dass hier modernisiert werden sollte (vgl. Abbildung 32).

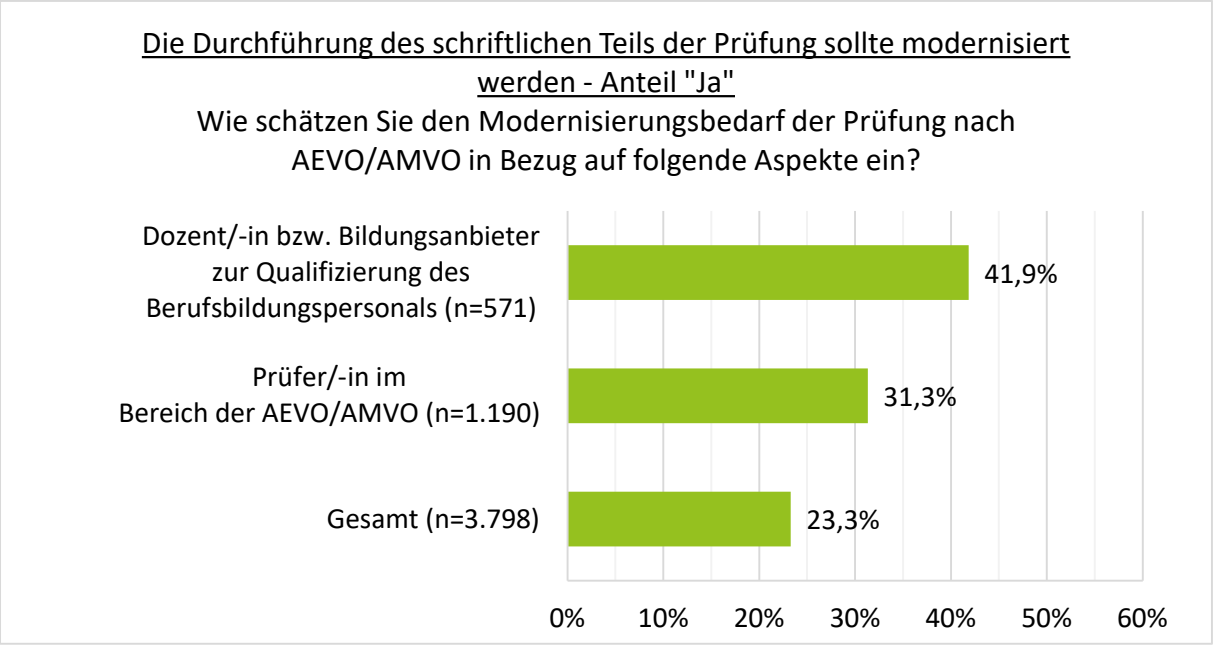


Abbildung 32: Kreuzung Tätigkeit und schriftliche Prüfung.

Bei der praktischen Prüfung waren sogar 50,4 % der Dozent*innen bzw. Bildungsanbieter*innen und auch 43,4 % der Prüfer*innen für Modernisierungen, während sich insgesamt nur ein knappes Drittel der Teilnehmer*innen dafür aussprach (vgl. Abbildung 33).

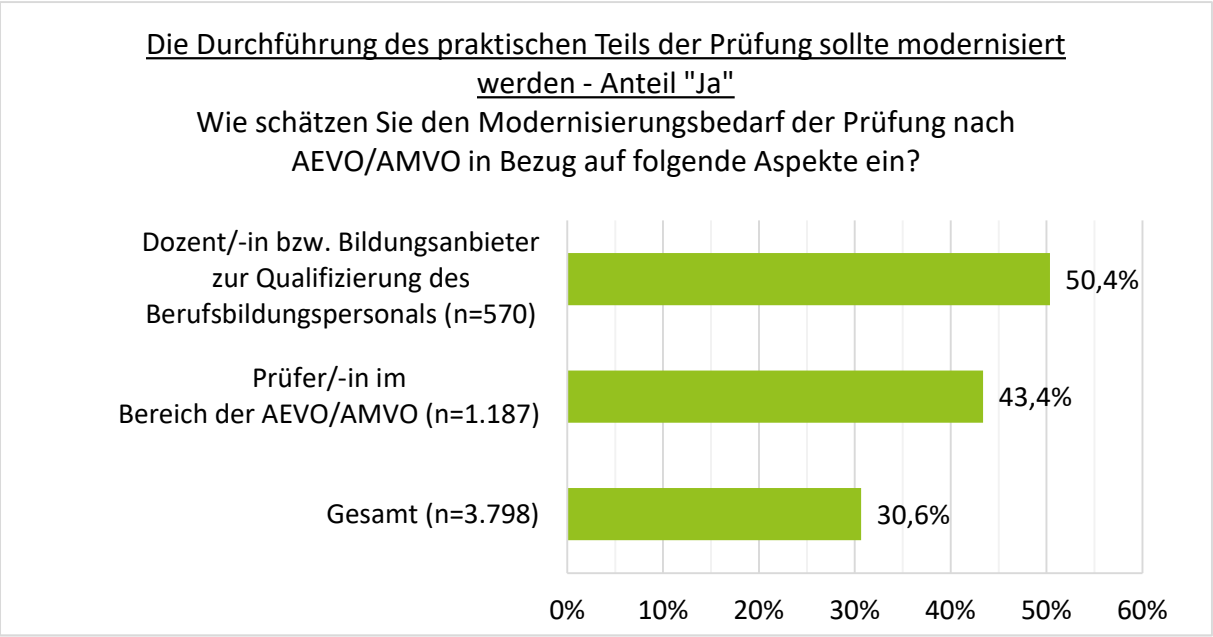


Abbildung 33: Kreuzung Tätigkeit und praktische Prüfung.

4.7.1 Zulassungsvoraussetzungen

Etwa 40 % der Teilnehmer*innen waren nicht der Ansicht, dass Zulassungsvoraussetzungen eingeführt werden sollten. Weitere 31,4 % wollten das Thema nicht bewerten. Ein Zusammenhang der Wahl dieser Antwortoption mit der eigenen Absolvierung der Prüfung besteht nicht.
Die offenen Antworten von Personen, die Zulassungsvoraussetzungen befürworteten (28,1 %), lassen sich kurz in folgende Aspekte zusammenfassen:

- Ausreichende Berufserfahrung ist von Nöten, wenn man Ausbilder*in werden möchte.
- Eine Teilnahme an Vorbereitungskursen sollte sichergestellt sein, z. B. durch eine Pflicht.
- Abgeschlossene (Berufs-)Ausbildung oder Studium, also ein Nachweis fachlicher Kompetenzen sei erforderlich.
- Ein Mindestalter sollte vorliegen.

Oftmals wurden auch mehrere Voraussetzungen miteinander kombiniert. Folgende Tabelle 12 zeigt alle Kategorien, die auf der Basis der Antworten erstellt wurden.

*Tabelle 12: Kategorisierte offene Antworten zu Zulassungsvoraussetzungen (nur Kategorien, denen sich die Antworten von mindestens 1 % der Beantworter*innen zuweisen ließen).*

Wie schätzen Sie den Modernisierungsbedarf der Prüfung nach AEVO/AMVO in Bezug auf folgende Aspekte ein? Für die Prüfungsteilnahme sollten Zulassungsvoraussetzungen eingeführt werden – Ja, und zwar: (n=1.070)			
Kategorie	**n**	**%**	***Fallvignette***
Ausreichende Berufserfahrung	322	30,1	*Berufserfahrung von mindestens 3 Jahren. In AEVO-Prüfungen waren oft Student*innen ohne jegliche praktische Berufserfahrung, die die Prüfung "nur mal so" ablegen wollten, aber völlig unvorbereitet in die Prüfung gingen und denen auch der Hintergrund völlig unklar war.*
Teilnahme an Vorbereitungskurs	199	18,6	*Unbedingt. Hierzu finde ich 80 UEs angemessen. Als Dozent*in nehme ich keine Aufträge für Kurse unter 80 UEs mehr an, weil dadurch einfach keine seriöse Vorbereitung möglich ist. Angebote, wie sie derzeit aus dem Boden sprießen: „Vorbereitung in 3 Online-Seminaren à 90 min" sollten unterbunden werden.*
Abgeschlossene (Berufs-)Ausbildung / Studium (Nachweis der fachlichen Kompetenz)	184	17,2	*Die fachliche Eignung sollte im Vorfeld geprüft werden. Abgeschlossene Ausbildung. Sprachliche Eignung sollte vorausgesetzt werden. Zusätzlich zum Berufsabschluss sollte auch eine angemessene Erfahrungszeit vorausgesetzt sein.*
Mindestalter	126	11,8	*Mindestens 4-5 jährige Berufserfahrung um auch die fachliche Kompetenz zu stärken.* *Vielleicht sollte man auch über ein Mindestalter für Ausbilder*innen nachdenken. Damit wäre die fachliche Kompetenz gesichert sowie die geistige Reife. (Z. B. 25 Jahre)*
(Prüfung der) Soziale(n) Kompetenzen / Eignung als Ausbilder*in	84	7,9	*Der Umgang mit Menschen (Führung ,Verständnis das nicht jeder Mensch gleich ist) auch mal weg von der eingefahrenen Praxis ,neue Wege beschreiten , Aufgeschlossener werden*
Organisatorisches / Prüfungsmodalitäten	37	3,5	*Auch in Techniker*innenausbildungen und Studiengängen sollte der AEVO verpflichtend werden*
(Adäquater) Notendurchschnitt	34	3,2	*Ergebnisse Ausbildungsbetrieb/Schule sollten Mindestanforderungen erfüllen.*
(Adäquate) Sprachkenntnisse	34	3,2	*Ich denke der Nachweis eines Sprachleistungsprofils würde auch den Teilnehmer*innen gut tun. Das Ziel nicht zu erreichen, nur weil die Kenntnis der deutschen Sprache nicht ausreicht (und zum Nichtbestehen führt) finde ich sehr demotivierend*
Erfahrung als Ausbilder*in und/oder im Umgang mit Auszubildenden	33	3,1	*AEVO Kurs + 6 Monate praktische Betreuung von Auszubildenden und erst dann die Prüfung*

Motivation zur AEVO/AMVO, tatsächliche Ausbildungsabsicht und ggf. Erfolgsaussichten vorab prüfen	25	2,3	*Nachweis, das praktische Erfahrungen beim Thema "Ausbildung" vorliegen, z. B. mind. 2 Jahre durch eine*n Arbeitgeber*in o.ä. und eine Begründung, weshalb diese Prüfung angestrebt wird*
Führungszeugnis	22	2,1	*Aktuell gültiges Führungszeugnis*
Bestandene Zwischenprüfung	14	1,3	*Zwischenprüfung sollte stärkere Gewichtung bekommen. (Bei) Berufsschulzeugnissen soll ein gewisser Notendurchschnitt mindestens erfüllt sein.*
(Kontrolle der) Fehlzeiten	14	1,3	*Fehltage müssen mehr berücksichtigt werden, usw.*
Empfehlung des eigenen Betriebs	13	1,2	*Es sollten verstärkt die persönlichen Voraussetzungen geprüft werden. Evtl. durch die Einreichung eines Arbeitszeugnisses.*
Unklar / Sonstiges	28	2,6	*Sicherer Umgang mit den Basics*

4.7.2 Schriftlicher Teil

Ebenfalls jeweils etwas mehr als 40 % waren nicht der Ansicht, dass schriftlicher und praktischer Teil der Prüfung modernisiert werden sollte. Auch hier fällt die Interpretation aufgrund des hohen Anteils an „Weiß nicht“-Angaben nicht leicht – festzuhalten ist, dass eine Mehrheit keinen Modernisierungsbedarf wahrnimmt.
Personen, die Modernisierungsbedarf bei der schriftlichen Prüfung angegeben haben (23,3 %), erläuterten dies mit folgenden Aspekten:

- Die Durchführung sollte zumindest teilweise digital erfolgen.
- Es sollten entweder keine oder zumindest weniger Multiple-Choice-Fragen zugunsten von alternativen Fragen- bzw. Aufgabentypen eingesetzt werden.
- Die Fragen sollten zeitgemäßer und praxisbezogener sein.

Folgende Tabelle 13 zeigt alle Kategorien zum schriftlichen Prüfungsteil.

*Tabelle 13: Kategorisierte offene Antworten zum schriftlichen Prüfungsteil (nur Kategorien, denen sich die Antworten von mindestens 1 % der Beantworter*innen zuweisen ließen).*

Wie schätzen Sie den Modernisierungsbedarf der Prüfung nach AEVO/AMVO in Bezug auf folgende Aspekte ein? Die Durchführung des schriftlichen Teils der Prüfung sollte modernisiert werden – Ja, und zwar: (n=885)			
Kategorie	**n**	**%**	***Fallvignette***
(Teils) digitale oder elektronische Durchführung	252	28,5	*Eine Online-/ bzw. Open-Book-Prüfung am eigenen PC, ohne festgelegten Veranstaltungsort an den IHK-Standorten.*

Keine oder weniger Multiple-Choice-Fragen, (mehr) alternative Fragen und Aufgaben	240	27,1	*Deutlich mehr offene Fragen. Weg von der Idee, die Prüfungsauswertung möglichst einfach und billig organisiert zu bekommen. Das ist für eine pädagogisch geprägte Prüfung peinlich.*
Praxisbezogenere Fragen	106	12	*Praxisnahe Ausbildung wie z. B. Ausfüllen eines Ausbildungsvertrages, Erstellen eines betrieblichen Ausbildungsplanes etc.*
Zeitgemäßere Fragen	67	7,6	*Kontinuierliche Anpassung im Hinblick auf die technologischen und gesellschaftlichen Veränderungen*
Einfachere Formulierung der Fragen und Antwortoptionen	58	6,6	*Anpassung des Sprachgebrauchs, konkret der Fragestellungen und Antwortmöglichkeiten, an die bereits aktualisierten Unterlagen aus den prüfungsvorbereitenden Kursen. Diese weichen stark voneinander ab, da meines Erachtens die schriftlichen Prüfungsformulierungen deutlich älter sind und daher keine einheitliche Sprachformulierungsbasis vorhanden ist.*
Organisatorisches	55	6,2	*Grundsätzlich eine Teilnahmepflicht für die Theorieprüfung von allen Teilnehmer*innen und keine Befreiung durch die vorherige Fortbildung.*
Erhöhung der Schwierigkeit	25	2,8	*anspruchsvollere Fragen, selektivere Fragen, die Prüfung darf nicht durch Ausschlussverfahren und Logik zu einem 50% Ergebnis führen. Vielleicht sollte man wieder einen konventionellen Teil einführen.*
Änderung bzw. Vereinheitlichung der Prüfungsdauer	19	2,1	*Die Prüfungszeit sollte angepasst werden, um mehr Wert auf die Qualität (Kenntnisse) zu legen statt Prüfungsaufgaben durch Zeitdruck nicht zu lösen.*
Unklar / Sonstiges	17	1,9	*Wenn es nach dieser Befragung Änderungen gibt, diese auch mit einzubinden.*

4.7.3 Praktischer Teil

Im Vergleich zur schriftlichen Prüfungen befürworteten etwas mehr Teilnehmer*innen (30,6 %) eine Überarbeitung des praktischen Prüfungsteils. Folgende Aspekte sahen sie als verbesserungswürdig:

- Zeitgemäßere und praxisbezogenere Fragen sollten gestellt werden.
- Die Präsentation bzw. Unterweisung sollte modernisiert oder ganz ersetzt werden.
- Auch sprachen sich viele Personen dafür aus, zusätzliche oder alternative Leistungen in die Prüfung (mit)einzubeziehen.
- Erneut fand sich eine Gruppe an Personen, die das Niveau der Prüfung anheben und die Prüfungen anspruchsvoller gestalten möchte .

Folgende Tabelle 14 zeigt alle Kategorien zum praktischen Prüfungsteil.

*Tabelle 14: Kategorisierte offene Antworten zum praktischen Prüfungsteil (nur Kategorien, denen sich die Antworten von mindestens 1 % der Beantworter*innen zuweisen ließen).*

Wie schätzen Sie den Modernisierungsbedarf der Prüfung nach AEVO/AMVO in Bezug auf folgende Aspekte ein? Die Durchführung des praktischen Teils der Prüfung sollte modernisiert werden – Ja, und zwar: (n=1.164)			
Kategorie	**n**	**%**	***Fallvignette***
Praxisbezogenere Aufgaben	287	24,7	*Praktische Prüfungen sollten realistischer und praxisnäher sein, mit "echten" Auszubildenden an realen Ausbildungsstätten. Damit kann man die Ausbildungs"Föhigkeiten" der Prüflinge besser beurteilen.*
Zeitgemäßere Aufgaben	185	15,9	*moderne Lehrmethoden werden nicht/negativ bewertet - Flip-Chart wird kaum noch in der Praxis genutzt, soll für Prüfung aber vorbereitet werden.*
Präsentation / Unterweisung modernisieren oder ersetzen	165	14,2	*Abschaffung der Präsentation. Unsere Aufgabe ist es, die Ausbildungsfähigkeit zu prüfen und nicht die Selbstdarstellung in der Präsentation.* *Es geht bei der praktischen Unterweisung primär um die Pädagogik bzw. die Art und Weise wie man Lehrlinge unterweist. Man könnte Prüflinge ein Thema ziehen lassen, auf welches diese sich 15-30 Minuten vorbereiten dürfen. Material hierfür ist vor Ort und wird gestellt. Anschließend wird unterwiesen. So wird vermieden, dass die Prüfer*innen ein zu großes Augenmerk auf die fachliche Richtigkeit legen. Die Präsentation sollte gestrichen werden, da die praktische Unterweisung deutlich wichtiger ist.* *Aus meiner Sicht sollte nur noch die Präsentation (da) sein, da sich die*der zukünftige neue Ausbilder*in mit Lerntypen, Adressatenanalyse, Lernzielen usw. beschäftigen muss und (dies) erklären muss. Bei der Unterweisung ist das möglicherweise ein zeitliches Problem.*
Einbeziehung zusätzlicher bzw. alternativer Leistungen	156	13,4	*ein Konzeptpapier sollte verpflichtend und nicht freiwillig sein.*
Inhaltlich anspruchsvoller / Niveau anheben	118	10,1	*Es sollte darauf geachtet werden, dass hier auch wirklich ein Fachgespräch stattfindet und nicht nur ein Frage- und Antworten-Spiel.*
(Bundesweite) Vereinheitlichung der Prüfungen / präzisere Vorgaben	107	9,2	*Bundeseinheitliche Regelung für Unterweisungen und nicht, dass jede IHK eigene Regeln festlegt*
(Teils) digitale oder elektronische Durchführung	90	7,7	*Mehr digitale Hilfsmittel zur Verfügung stellen.* *Evtl. auch andere Methoden zulassen (z. B. Onlinepräsentation)*
(Bessere) Auswahl und/oder Qualifizierung von Prüfer*innen	74	6,4	*Einsatz von qualifizierten Prüfer*innen.* *Viele junge und alter Prüfer*innen werden von der IHK eingesetzt, aber auch unqualifizierte.* *Prüfer*innenschulung und Prüfer*innenqualität!*

Verlängerung der Prüfungsdauer	63	5,4	*Längere Prüfungszeit, damit etwas komplexere praktische Durchführungen möglich werden. 45 Minuten pro Person:* *25 Minuten praktische Durchführung / Präsentation und 20 Minuten Fachgespräch*
Abkehr von Vier-Stufen-Methode	63	5,4	*Die 4-Stufen-Methode wird nach wie vor erwartet, obwohl sie nicht zeitgemäß ist noch zu jedem Thema passt. Der Prüfling sollte situativ eine geeignete Methode wählen.*
Präsentation / Unterweisung als Prüfungsformat stärken	50	4,3	*Die Unterweisungszeit sollte verlängert werden. das ermöglicht den Personen, die eine Unterweisung halten eine größere Themenvielfalt.*
Unklar / Sonstiges	58	5	*Es hängt bei der Prüfung sehr viel von der Qualität der Vorbereitung des Prüflings ab. Es muss sehr darauf geachtet werden, dass der Bewertungsmaßstab sich nicht dieser Vorbereitung anpasst.*

4.7.4 Sonstige Anmerkungen zur Prüfung

Sonstige Anmerkungen zur Prüfung wurden von 15,6 % der Teilnehmer*innen gemacht. Diese bezogen sich hauptsächlich auf folgende Themen:

- Auswahl und Qualifizierung von Prüfer*innen (z. B. die aktuellen Prüfer*innen seien oftmals zu alt),
- (Landes-/Bundesweite) Vereinheitlichung der Prüfungen bzw. genauere Vorgaben,
- Generell zeit- und praxisgemäßere Gestaltung der Prüfung.

Folgende Tabelle 15 gibt einen Überblick über die sonstigen Nennungen der Teilnehmer*innen.

*Tabelle 15: Kategorisierte offene sonstige Nennungen zur Prüfung (nur Kategorien, denen sich die Antworten von mindestens 1 % der Beantworter*innen zuweisen ließen).*

Wie schätzen Sie den Modernisierungsbedarf der Prüfung nach AEVO/AMVO in Bezug auf folgende Aspekte ein? Haben Sie sonstige Anmerkungen zur derzeitigen Prüfungspraxis? – Ja, und zwar: (n=590)			
Kategorie	**n**	**%**	***Fallvignette***
(Bessere) Auswahl und/oder Qualifizierung von Prüfer*innen	152	25,8	*Die Prüfer*innen prüfen zu einem großen Teil noch nach der 1970er Verordnung.* *Einsatz von qualifizierten Prüfer*innen. Prüferschulung und Prüferqualität!* *Veraltete Prüfungsmethode, oftmals zweifelhafte Qualifikation der Prüfer*innen.* *Als Prüfer*innen nur noch Personen zulassen, die selbst Auszubildende haben. Mit Eintritt des Rentenalters sollten Prüfer*innen ihren Rücktritt erklären.*

(Bundesweite) Vereinheitlichung der Prüfungen / präzisere Vorgaben	97	16,4	*Der Ablauf und die Bewertung der Prüfung sollte nach gleichen, kammerübergreifenden Regeln (Checkliste Schwerpunkte, Prüfungsprotokolle,...) erfolgen.*
Organisatorisches	94	15,9	*Es sollte eine Verpflichtung der Prüfungsausschüsse eingeführt werden, welche regelt, dass der Ausschuss seine Entscheidungen dem Prüfling erörtern, ggf. begründen muss.*
Praxisbezogenere Prüfungen	60	10,2	*Unterweisung mit mehreren Teilnehmer*innen. Einen Azubi allein zu unterweisen ist nicht wirklich praxistauglich, da man sich automatisch auf diesen einstellt. Wäre es eine Gruppe mit z.B. 5 Azubis, müsste man so unterweisen, dass man alle "abholt".*
Erhöhung der Schwierigkeit / Qualität der Prüfungen	55	9,3	*Die Prüfung darf nicht wie von vielen Prüflingen angenommen eine "Nebensache" sein um den Meisterbrief zu erhalten. Viele gehen in die Prüfung unvorbereitet mit dem Gedanken, Hauptsache bestanden , ich will eh nicht ausbilden, ist eh einfacher wie Teil 1, 2, 3. Wichtigkeit hervorheben*
Einbeziehung zusätzlicher bzw. alternativer Leistungen	54	9,2	*praxisnahe Inhalte wie z. B. Ausfüllen eines Ausbildungsvertrages, Berichtsheftführung*
Zeitgemäßere Prüfungen	46	7,8	*Die Prüfer*innen für die AEVO und die IHK sollten auch auf dem neuesten Stand sein: Technik, Methoden etc. Es kann nicht sein, dass der Prüfling seine Antworten an das Alter der*s Prüfer*in anpassen muss. "Damals zu meiner Zeit"...*
Anpassung der Prüfungsdauer / Zeitvorgaben	28	4,7	*Die Zeit für die Durchführung der praktischen Unterweisung sollte flexibel angesetzt werden min 15 bis max. 30 Minuten.*
Digitalisierung der Prüfungen	20	3,4	*Prüfungen sollten grundsätzlich immer in die Zeit passen und zur aktuellen Situation angepasst werden. Prüfungen sollten z. B. digital mit wachsen.*
Bessere Prüfungsvorbereitung / Materialien	19	3,2	*Wie bei der Führerscheinprüfung sollte es hier "Pflichtstunden" beim Lernen geben.*
Berufsspezifischere Prüfungen	18	3,1	*Wenig Praxisbezug vor allem zu Verwaltungsberufen. Die fachbezogenen Fragen kamen alle aus dem Handwerk oder der Industrie, darauf sind wir aber nicht vorbereitet gewesen, also "Ratestunde".*
Prüfung einfach(er) machen	6	1	*Ich weiß nicht ob eine Bewertung nach Punkten oder Noten noch zielführend ist. Im Hinblick auf den vorhandenen Fachkräftemangel sollten vielleicht auch weichere Komponenten greifen wie z. B. Feedback, Work Life Balance, Bindung an den Betrieb, Zukunftschancen und vor allem auch die Sichtweise der NWK einbezogen werden.*
Unklar / Sonstiges	48	8,1	*Meine Prüfung ist schon sehr lange her, da überlege ich, ob ich auf dem neuen Stand bin. Das kann ich nicht beurteilen. Und das bringt mich zum Nachdenken.*

4.8 Vorbereitungslehrgänge

Die folgenden beiden Unterkapitel beschäftigen sich mit den Fragen zu den Vorbereitungskursen, einerseits mit Problemen oder Herausforderungen, andererseits mit der Dauer der Kurse.

4.8.1 Probleme bei den Vorbereitungslehrgängen

Probleme oder Herausforderungen nahmen die Mehrheit der Teilnehmer*innen (43,0 %) nicht wahr. Auch bei dieser Frage zeigte sich ein hoher Anteil an „weiß nicht"-Angaben – die Motivation für diese Angaben bleibt unklar. So hatten immerhin 74,3 % der „weiß nicht"-Antwortenden selbst auch einen Vorbereitungslehrgang absolviert und sollten damit diese Frage prinzipiell beantworten können – haben dies aber nicht getan.

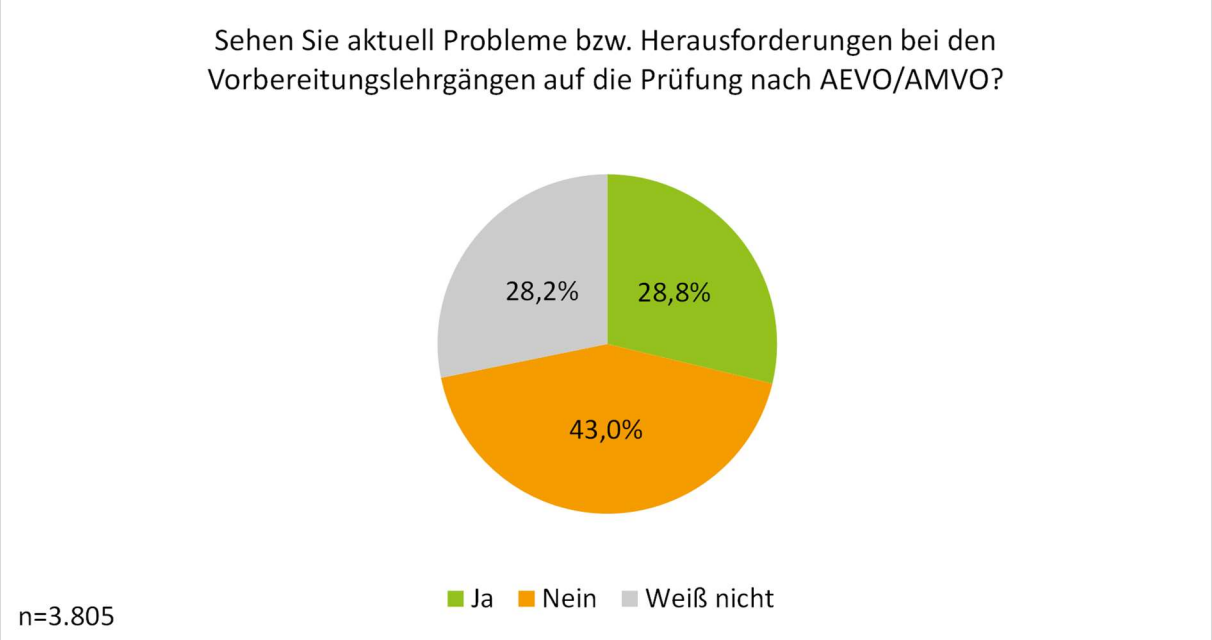


Abbildung 34: Nennung von Anmerkungen zu den Vorbereitungslehrgängen.

Die 28,8 % der Personen, die Probleme bei den Vorbereitungskursen sahen, gaben oftmals folgende Aspekte an:

- Fehlende Qualitätsanforderungen bzw. -standards bei den Bildungsträgern,
- Anmerkungen zum zeitlichen Umfang der Kurse, der zu gering sei oder vereinheitlicht werden sollte,
- Kritik an den Online angebotenen Kursen,
- Praxisbezug der Kurse sei zu gering.

Folgende Tabelle 16 gibt einen Überblick über die sehr diversen Antworten der Teilnehmenden.

*Tabelle 16: Kategorisierte offene Antworten zu den Vorbereitungslehrgängen (nur Kategorien, denen sich die Antworten von mindestens 1 % der Beantworter*innen zuweisen ließen).*

Sehen Sie aktuell Probleme bzw. Herausforderungen bei den Vorbereitungslehrgängen auf die Prüfung nach AEVO/AMVO? –

Ja, und zwar: (n=1.094)			
Kategorie	**n**	**%**	***Fallvignette***
Fehlende Qualität(-standards) bei den Bildungsträgern	194	17,7	*Die Fernkurse und Anbieter*innen verfolgen eine Strategie der Kosten- und Gewinnoptimierung. Inhalte erfahren daher eine Straffung oder werden lückenhaft vermittelt. Hier muss eine Zulassung der Kursangebote mit Evaluation von den zuständigen Stellen erfolgen.*
Zeitlicher Umfang der Vorbereitungskurse (zu gering, nicht ausreichend definiert)	165	15,1	*Stark sinkendes Wissen der Prüflinge, meist hervorgerufen durch Kurz- bzw. Speedlehrgänge mit 6-12 Stunden Präsenzunterricht.*
Online-Angebote: contra/Kritik	159	14,5	*coronabedingte reine Online-Lehrgänge, was sich hoffentlich bald ändert. Für das praktische Prüfungstraining ist der reine Online-Unterricht nicht geeignet, da es sich um eine pädagogische Prüfung handelt.*
Corona bzw. Einschränkungen durch die Pandemie	146	13,3	*Aufgrund der Pandemie finden viele Lehrgänge virtuell statt, aber weder die Teilnehmenden noch die Dozent*innen sind oftmals digital gut aufgestellt.*
Praxisbezug zu gering	117	10,7	*zu starke Wissensvermittlung reiner Fakten, zu wenig Vermittlung konkreter Handlungsfähigkeit (Praxisbeispiele, Rollenspiele, etc.)*
Kritik am Lehrpersonal (Qualifikationsmängel, fehlende Qualifikationsstandards)	97	8,9	*Lehrende sind mit Ausbildung vertraut, haben aber keinen pädagogischen Hintergrund oder ihr Wissen im Laufe der Jahre aufgefrischt, weil sich nichts geändert hat - man lernt von "Dinosauriern" wie man die Zukunft gestalten soll...*
Zu starke Prüfungsfokussierung, mangelnde Nachhaltigkeit	73	6,7	*Die Vorbereitungskurse sind reine "Geling-Garantien". Es wird kein Wissen vermittelt sondern einfach nur ein Werkzeug an die Hand gegeben, damit die Prüfung auf jeden Fall irgendwie bestanden wird.*
Prüfungsanforderungen: Uneinheitlich	59	5,4	*die unterschiedlichen Vorgehensweisen der einzelnen prüfenden Stellen. Hier gibt es keinerlei Einheitlichkeit. Jede Kammer setzt die Prüfung anders um. Für eine*n Teilnehmer*in, der*die z. B. während der Lernphase das Bundesland wechselt und sich für einen anderen Prüfungsort entscheidet, ist ein Bestehen nur sehr schwer umsetzbar.*
Veraltete Lehrkonzepte/-inhalte	46	4,2	*hier wäre eine entsprechende Evaluation der Ausbilder*innen in den Vorbereitungslehrgängen wünschenswert. Es werden oft (so meine Beobachtung) Lerninhalte, die einmal da waren, ohne Einarbeitung von z. B. erfolgten Änderungen (z. B. gesetzlicher Art) "weitergenutzt", ohne diese zu überarbeiten.*
Teilnehmende: fehlende Kompetenzen, Heterogenität	44	4	*Es gibt eine hohe Heterogenität der Zielgruppe des Ausbildungspersonals. Auch die Anleiter*innen der Vorbereitungslehrgänge müssen auf unterschiedliche Vorerfahrungen, Eingangsvoraussetzungen und Leistungsniveaus eingehen. Dies kann insbesondere im Bereich der meisterunabhängigen AEVO ein Problem darstellen.*

Mangelnde Vermittlung von Medienkompetenzen und Fähigkeiten zur Anwendung digitaler (Lehr-)Methoden	44	4	*Der Umgang mit digitalen Medien z. B. wird den Teilnehmer*innen nicht gezeigt sondern max. theoretisch die Möglichkeiten besprochen*
Anmerkungen zur Prüfung	43	3,9	*Dass man als Dozent*in die schriftlichen Prüfungen nicht kennt, ist ein großes Problem.*
Online-Angebote: pro/Lob	40	3,7	*Durchführung der Lehrgänge in digitaler Form während der Corona Pandemie.* *Die Plattformen müssen entsprechenden ausgebaut werden.*
Distanzunterricht / Distanzlernen	32	2,9	*Den Vorbereitungslehrgängen digital erst einmal überhaupt zu folgen (jeder lernt anders, bei jedem ist die eigene Ausbildung anderweitig lange her) "das Lernen erst mal wieder zu lernen" etc. mehr Hilfestellungen hierzu vlt.*
Fehlende Verpflichtung zur Absolvierung von Kursen bzw. einer verbindlichen Vorbereitungszeit	30	2,7	*Die Vorbereitung ohne Vorbereitungskurs zeigt immer wieder eklatante Wissensdefizite bei diesen Prüflingen, weshalb ich einen Kurs als Voraussetzung fordern würde. kann ggf. auch online erfolgen.*
Online-Angebote: neutrale Bewertung	24	2,2	*Aktive Teilnahme an Präsenzveranstaltungen ist für die spätere Ausbilder*innentätigkeit sehr wichtig. Reine Prüfungsvorbereitung ist ausschließlich digital jedoch möglich.*
Probleme durch Arbeitgeber*in (z. B. fehlende Unterstützung, Freistellung)	22	2	*Erwartungshaltung der Arbeitsgeber*innen, dass ein solcher Vorbereitungslehrgang mit einer sehr geringen workload auskommen muss. Mehr als 5 Lehrgangstage (ca. 40 UE) sind am Markt nicht mehr durchsetzbar.*
Stärkung der pädagogischen Inhalte nötig	19	1,7	*Der von mir besuchte Kurs war, wie die AEVO auch, sehr rechtslastig und ging mir zu wenig auf die pädagogischen Aspekte in der Ausbildung ein. Während ich mir die Rechtslage leicht anlesen kann, ist der pädagogische Teil schwerer im Selbststudium zu erlangen und im Alltag bedeutsamer.*
(Schaden in aktueller Form dem) Image / Wert der Ausbildung / der AEVO/AMVO	19	1,7	*AEVO müsste vom Umfang aufgestockt werden - Wertigkeit erhöhen - aber die Bereitschaft und das Bewusstsein bei Arbeitgeber*innen (und in der Gesellschaft) muss dafür geschaffen werden*
Berufsspezifische Ausrichtung erforderlich	17	1,6	*Auszubildendenvorbereitung: Keine Vorbereitungskurse im gewerblich-technischen Bereich z. B. für Fachinformatiker*innen etc.; sehr starke Ausrichtung auf die kaufmännischen Berufsbilder!*
Zu wenig Kursangebote	17	1,6	*kaum / keine Angebote der Abendkursen bzw. Kursen am Wochenende*
Geringe Teilnahmebereitschaft	13	1,2	*Häufiger Ausfall wegen geringer Teilnehmer*innenzahlen.*

Teilnehmer*innenzahlen in Kursen zu hoch	12	1,2	*"Vollgestopfte" Kurse mit teils 80 Leuten während vorne ein*e Dozent*in seine Folien vorliest. Das ist nicht zielführend, lesen kann jeder auch alleine zu Hause. Hier braucht es neue Konzepte (teilweise gibt es schon gute Ansätze von privaten Bildungsanbieter*innen, leider noch nicht von den öffentlichen Stellen).*
Aufwand zu hoch	12	1,2	*Der zeitliche und finanzielle Aufwand ist sehr hoch und dies macht es nicht einfach , für die Ausbildung zu argumentieren, wenn jemand einsteigt in die Ausbildung.*
Fehlende individuelle Betreuung	11	1	*In den sehr kurzen Lehrgängen wird zu wenig auf die Schwierigkeiten der einzelnen Teilnehmer*innen eingegangen. So bereiten zum Teil Prüflinge ihre Unterrichtseinheit mit völlig falschen Methoden vor. Da fehlt Betreuung der Ausbildungsstätten.*
Allgemein: Qualitätsmängel	11	1	*Fokus liegt auf Darstellung (nicht Vermittlung!) theoretischer Kenntnisse. Dafür benötige ich keinen Kurs. Erst im letzten Abschnitt wird kurz erwähnt, wie die praktische Prüfung läuft und auf nur die kommt es tatsächlich an. D. h. so ein Lehrgang ist weiter entfernt vom eigentlichen Ziel, wie es sonst kaum sein kann.*
Sonstiges	54	4,9	*Wie wo meldet man sich an?*

4.8.2 Dauer der Vorbereitungslehrgänge

Laut Rahmenplan des BIBB-Hauptausschusses wird eine Lehrgangsdauer von insgesamt 115 Stunden für Vorbereitungskurse auf die AEVO/AMVO-Prüfung empfohlen. Im Fragebogen wurden die Teilnehmer*innen gebeten, diesen Stundenumfang einzuschätzen. Die Anteile der Personen, die sich für kürzere Lehrgänge ausgesprochen haben (11.7 %), und jener, die die (empfohlene) Lehrgangsdauer erhöht sehen wollen (12,6 %), sind in etwa gleich groß (vgl. Abbildung 35). Festzuhalten ist, dass mehr als die Hälfte der Teilnehmer*innen die empfohlene Lehrgangsdauer von insgesamt 115 Stunden für genau richtig halt (52,1 %). Auch bei dieser Frage ist der Anteil an „weiß nicht“-Antworten wieder recht hoch – dennoch ist das Bild hier klarer.

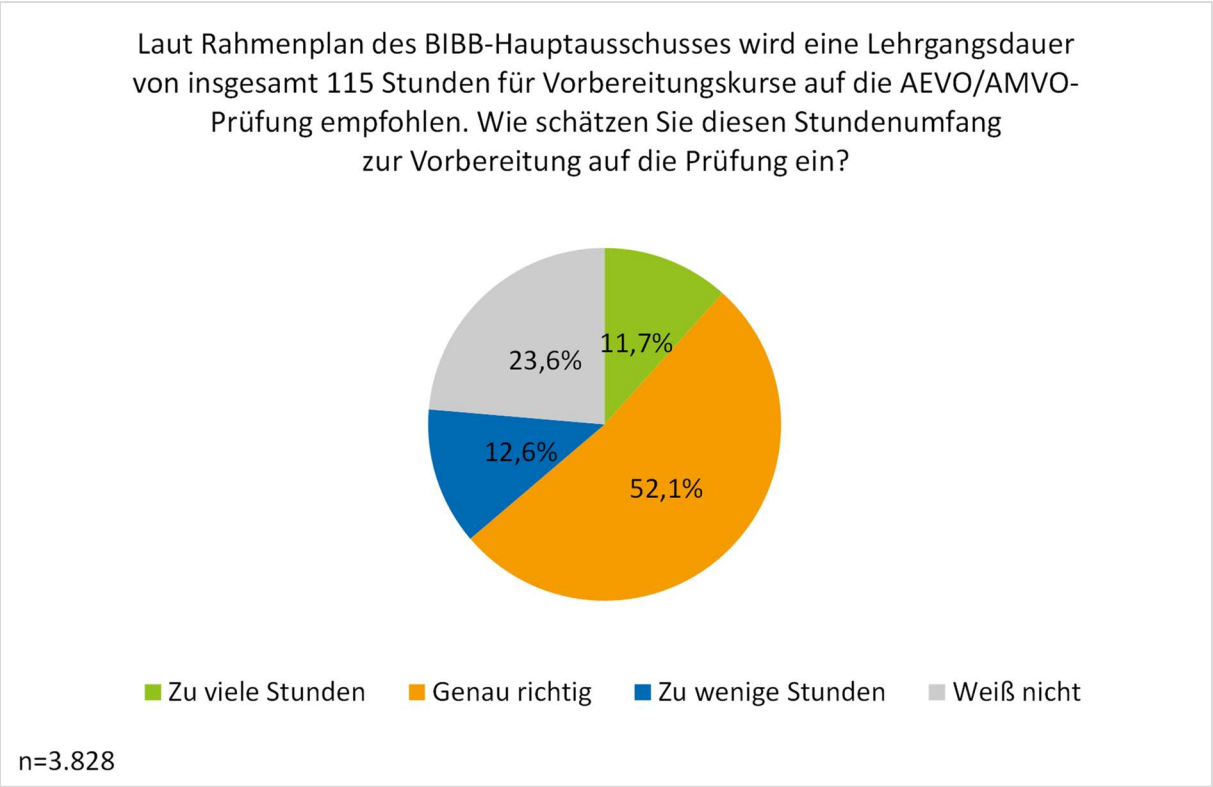


Abbildung 35: Dauer der Vorbereitungslehrgänge.

Wenn die Vorbereitungslehrgänge für zu lang befunden wurden, dann wurde im Median ein Umfang von 80 Stunden gewünscht. Personen, die die Lehrgänge für zu kurz halten, forderten im Median einen Umfang von 150 Stunden (vgl. Tabelle 17).

Tabelle 17: Gewünschte Anzahl an Stunden für Vorbereitungskurse.

Wie schätzen Sie diesen Stundenumfang zur Vorbereitung auf die Prüfung ein?		Zu viele Stunden, wünschenswert wären	Zu wenige Stunden, wünschenswert wären
N	Gültig	436	458
	Fehlend	3419	3397
Mittelwert		71,31	174,99
Median		80,00	150,00
Std.-Abweichung		20,589	71,334
Spannweite		105	918
Minimum		0	120
Maximum		105	1038

4.9 Sonstige Anmerkungen

Zum Abschluss des Fragebogens hatten die Teilnehmer*innen die Möglichkeit, mittels eines Freitextfeldes noch zusätzliche Anmerkungen zur AEVO/AMVO zu machen.

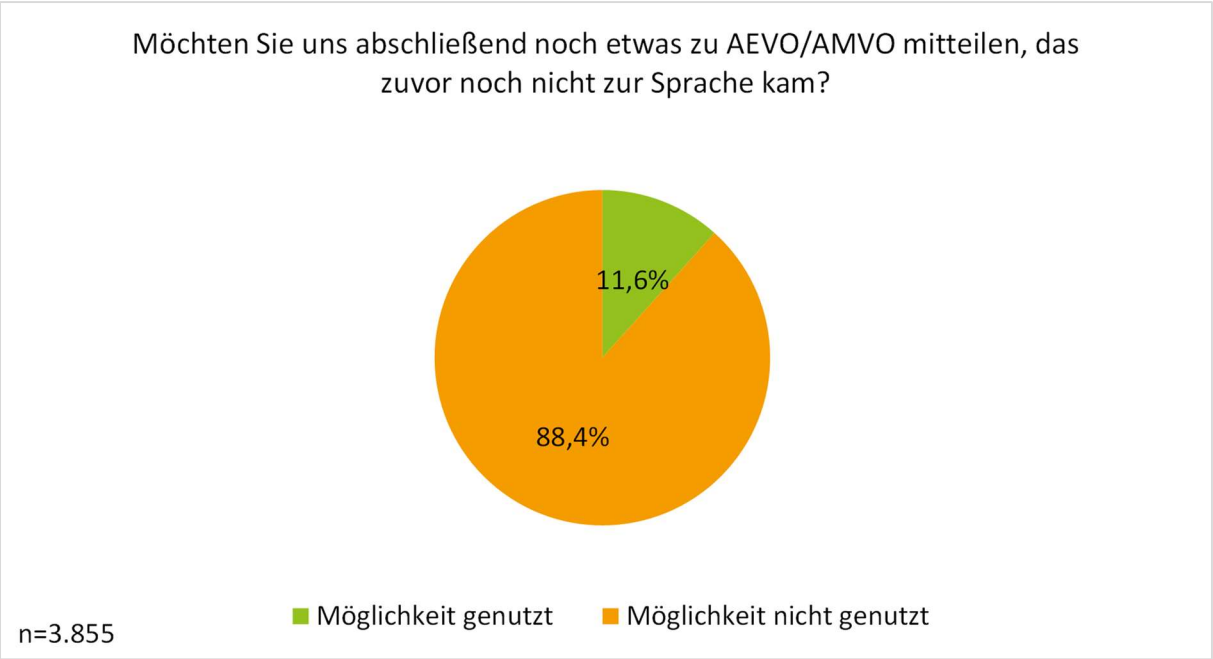


Abbildung 36: Offene Anmerkungen genannt.

Die Option wurde nur von 11,6 % der Ausfüllenden genutzt, das spricht dafür, dass weitestgehend alle Themen bereits zuvor im Fragebogen berücksichtigt wurden. Entsprechend wurde das Feld auch eher zur Betonung von bereits zuvor besprochenen Aspekten als für Neues verwendet. Hervorheben wollen wir daher nur noch die folgenden Themen der Anmerkungen:

- Die Qualität der Vorbereitungskurse wurde häufiger nochmals erwähnt, hier wurden z. T. Kontrollen und Zertifizierungen verlangt.
- Dass die AEVO/AMVO wichtig ist, bleiben muss und modern werden soll, war einigen Teilnehmer*innen eine besondere Anmerkung wert.
- Erneut wurde auf die Praxisorientierung bzw. den -bezug hingewiesen, der in so gut wie allen Belangen der AEVO/AMVO und der zugehörigen Prozesse verbessert werden sollte.

Tabelle 18 zeigt die (letzten) Anmerkungen der Teilnehmer*innen.

*Tabelle 18: Kategorisierte offene Antworten zum Schluss des Fragebogens (nur Kategorien, denen sich die Antworten von mindestens 1 % der Beantworter*innen zuweisen ließen).*

Möchten Sie uns abschließend noch etwas zu AEVO/AMVO mitteilen, das zuvor noch nicht zur Sprache kam? (n=3.855)			
Kategorie	**n**	**%**	***Fallvignette***
Bessere Qualität der Kurse, mehr Kontrolle, Zertifizierung notwendig	67	1,7	*Ich finde, dass der Kurs in den letzten Jahren nicht mehr die Qualität hat die er haben sollte. Es wird Teilnehmer*innen eine Qualifikation bescheinigt, die Sie meistens nicht erfüllen können, da Ihnen die Erfahrung und das Fachwissen teilweise fehlt oder nur oberflächlich vorhanden ist.*

AEVO/AMVO ist wichtig, muss bleiben und modernisiert werden	47	1,2	*Ich bin der festen Überzeugung, dass ein solcher Nachweis richtig und wichtig ist.* *Daher vertrete ich die Meinung, dass ein solcher Lehrgang zwingend notwendig ist und in regelmäßigen Abständen aufgefrischt werden sollte.*
Praxisbezug verbessern und Vereinfachung (z. B. Sprache)	45	1,2	*Der Stundenumfang ist dahingehend ausreichend, damit die Teilnehmenden handlungsorientiert den Stoff erlernen können. Leider bieten die Anbieter*innen von Lehrgängen aus Marktgründen wesentlich reduzierte Lehrgänge an. Die Teilnehmenden werden nur prüfungsorientiert gelehrt und nehmen kaum anwendbares Wissen für ihre spätere Ausbildungspraxis mit.*
Anpassung des zeitlichen Umfangs	41	1,1	*Ich habe mir alle Stunden aufgeschrieben, die ich für den Vorbereitungskurs inkl. dem Lernen benötigt habe. Insgesamt kommen dort 140 Stunden zusammen.*
Kontinuierliche Qualifizierung erforderlich, sowohl für Ausbilder*innen als auch für Prüfer*innen	40	1	*Stärkere Kontrollen, Ehrenamt abschaffen, gute Bezahlung der Prüfer*innen fordern und dann mit harten Anforderungen und Pflichtschulungen (kombinieren). IHK-unabhängig Betriebe überprüfen, Ausbilder*innen müssen alle (paar) Jahre ihren Ausbildungsberuf und ihr Niveau darbieten.* *Weiterbildungs- und Professionalisierungsmöglichkeiten für Ausbilder*innen wie Lernprozessbegleitung, Aus- und Weiterbildungspädagoge und Berufspädagoge müssen als Inhalt mit bearbeitet werden. Am besten so dass man die Lehrgänge aufeinander aufbauend nutzen kann.*

5 Zusammenfassung

An der Onlinebefragung zur AEVO/AMVO haben sich insgesamt 3.855 Personen beteiligt. Die meistgenannten Tätigkeiten dieser Personen waren Ausbilder/-in nach AEVO/AMVO (45,5 %), Prüfer/-in (31,1 %), Ausbildungsleiter/-in (27,5 %) und Personalverantwortliche/-r (24,5 %). Die große Mehrheit der Teilnehmer*innen (85,0 %) verfügte selbst über eine erfolgreiche Prüfung nach AEVO/AMVO, 43,9 % der Teilnehmer*innen war mindestens 50 Jahre alt. Die drei meistgenannten Branchen waren Industrie (29,3 %), Handwerk und Öffentlicher Dienst (je 14,5 %), 44.3 % der Teilnehmer*innen ordnete sich Großunternehmen (ab 250 Beschäftigte) zu.
Die Ergebnisse sind insgesamt vielfältig, aber doch ist insgesamt ein deutlicher Bedarf und Wunsch nach Modernisierungen festzuhalten – bei gleichzeitiger Wertschätzung von AEVO/AMVO.

Struktur:

Fast alle Teilnehmer*innen (~94 %) halten die AEVO/AMVO für ein wichtiges Instrument zur Festlegung der Mindestqualifikationen des betrieblichen Ausbildungspersonals.
Ebenfalls fast alle Teilnehmer*innen (~95 %) bewerten zusätzliche Unterstützungs- & Weiterbildungsangebote als hilfreiche Ergänzung für die Qualifikation ebendieses Personals.
Ähnlich Viele (~92 %) wünschen (das Angebot von) Auffrischungskurse(n) zu aktuellen Themen, bevorzugt werden hierbei Kurse auf freiwilliger Basis.
Etwas mehr als 40 % der Teilnehmer*innen sehen bei Prüfungen keinen Modernisierungsbedarf, allerdings gibt es auch einen hohen Anteil (~30 %) an „Weiß nicht"-Antworten.

Rahmenbedingungen:

Etwas mehr als 40 % sehen bei den Vorbereitungskursen keine Schwierigkeiten (ebenfalls mit einem hohen Anteil an „Weiß nicht"-Antworten; ~30 %). Die Personen, die Schwierigkeiten sehen, haben eine Vielzahl an Ideen zur Behebung dieser Schwierigkeiten.
Die laut Rahmenplan empfohlene Lehrgangsdauer von 115 Stunden empfindet die Hälfte der Teilnehmer*innen (~52 %) als genau richtig – jeweils etwas mehr als 10 % sind für eine Verlängerung und für eine Verkürzung der Dauer, entsprechend scheint der gute Kompromiss bei 115 Stunden gefunden zu sein.

Inhalte:

Deutlich mehr Kritik, aber auch Ideen zur Modernisierung, ergaben sich hinsichtlich der Inhalte von AEVO/AMVO und Rahmenplan, denn nur jeweils ein Drittel der Teilnehmer*innen war der Ansicht, dass AEVO/AMVO neue technologische bzw. neue gesellschaftliche Entwicklungen berücksichtigen würde. Etwas mehr, aber mit ~58 % längst nicht alle Teilnehmer*innen, teilten die Ansicht, dass mit AEVO/AMVO ausreichende berufs- und arbeitspädagogische Kompetenzen erworben würden. Modernisierungsbedarf wurde bei allen Handlungsfeldern gesehen, insbesondere bei Handlungsfeld 3.
Die Teilnehmer*innen wurden gebeten, Themen, gegliedert in verschiedene Themenbereiche, hinsichtlich ihrer Wichtigkeit für eine (verstärkte) Berücksichtigung in der AEVO/AMVO und/oder Rahmenplan einzuschätzen. Die Mehrheit der Teilnehmer*innen schätze, entsprechend der zuvor beschriebenen Einschätzungen, alle abgefragten inhaltlichen Themen als wichtig bzw. sehr wichtig ein[17]. Konkret ergaben sich folgende,

[17] Das Thema Teilzeitberufsausbildung aus dem Themenbereich Organisation der Ausbildung wurde als einziges Thema von weniger als der Hälfte der Personen als wichtig oder sehr wicht eingestuft.

beeindruckende Werte für die Nennungen „wichtig“ und „sehr wichtig“ (Prozentwerte jeweils addiert):
Themenbereich Digitalisierung :

- Kenntnisse über das Angebot und die adäquate Anwendung digitaler (Lern-) Medien (Didaktik/Methodik) ➔ 93,9 %
- Suchen, Filtern und Bewerten von digitalen Inhalten ➔ 88,4 %
- Datenschutz und Datensicherheit ➔ 81,5 %
- Digitales Berichtsheft bzw. digitaler Ausbildungsnachweis ➔ 76,7 %

Themenbereich Nachhaltigkeit:

- Ökonomisches, ökologisches und sozial nachhaltiges Handeln ➔ 87,1 %
- Umweltschonende Wiederverwertung und Entsorgung von Materialien ➔ 79,8 %
- Kenntnisse über Belastungen für Umwelt und Gesellschaft im eigenen Aufgabenbereich ➔ 79,5 %

Themenbereich Durchführung der Ausbildung:

- Kommunikation ➔ 94,5 %
- Unterstützung lernschwächerer Auszubildender ➔ 94,4 %
- Feedback geben und bewerten ➔ 92,9 %
- Berücksichtigung unterschiedlicher Voraussetzungen der Auszubildenden ➔91,0 %
- Lernprozessbegleitung ➔ 88,6 %
- Förderung leistungsstarker Auszubildender ➔ 85,8 %
- Interkulturelle Kompetenz ➔ 76,5 %
- Ausbilden auf Distanz ➔ 73,2 %
- Inklusion ➔ 72,6 %
- Sprachsensibilität ➔ 72,1 %

Themenbereich Organisation der Ausbildung

- Ausbildungsplanung ➔ 88,5 %
- Lernortkooperation ➔ 80,9 %
- Ausbildungsrecht ➔ 78,2 %
- Verfahren zur Auswahl von Bewerber/-innen ➔ 71,7 %
- Ausbildungsmarketing ➔ 63,5 %
- (Teilzeitberufsausbildung ➔ 43,8 %)

Darüber hinaus wurden von einigen Personen Ideen und Vorschläge für weitere Themen gemacht, welche sich vorwiegend um das Thema moderne Lehr- und Lernmethoden drehten. Bei Betrachtung der Fallzahlen treten diese offen angegebenen Themen mit 6,4 % Nennungen bezogen auf alle Teilnehmer*innen jedoch hinter die vorgenannten, standardisiert abgefragten Themen zurück.