

# Ausbildungsbeauftragte im Unternehmen

Die ausbildenden Fachkräfte in den Betrieben sind von enormer Bedeutung für die Ausbildungsqualität. Denn sie betreuen die Auszubildenden tagtäglich in den Fachbereichen – eine sehr verantwortungsvolle Aufgabe. Oft ist dies weder den Ausbildungsbeauftragten selbst, noch den Vorgesetzten bewusst. Dabei könnte ohne das Engagement dieser Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter überhaupt keine Ausbildung stattfinden. Der vorliegende Gastbeitrag widmet sich daher der Rolle und Funktion von Ausbildungsbeauftragten im Betrieb.

---

## Rollenvielfalt

Die Rolle des Ausbildungsbeauftragten hat sich in den letzten Jahren stark gewandelt: vom rein fachlichen Experten und Lehrer zum Berater, Coach, Mentor, Trainer, Motivator, Lernprozessbegleiter – oder gar Elternersatz. Es steht nicht nur die Vermittlung von Fachwissen, sondern ebenso die Stärkung der persönlichen Entwicklung des Auszubildenden, die individuelle Beratung und Betreuung im Vordergrund. Es geht also heute mehr denn je um Beziehungs-, Kommunikations- und Entwicklungsarbeit.

Dabei dürfen die Herausforderungen, vor denen viele Ausbildungsbetreuer heute stehen, nicht außer Acht gelassen werden. Dies beginnt bei der mangelnden Ausbildungsreife mancher Schulabgänger, geht über den Erfolgsdruck (nach einem Abteilungseinsatz müssen dem Auszubildenden alle Inhalte des Bereiches vermittelt worden sein) bis zur Doppelbelastung durch die zusätzliche Aufgabe der Azubi-Betreuung. Diese Aufgabe ist daher nicht einfach und wird leider oft unterschätzt.

---

## Aufgaben

Die exakten Aufgaben der ausbildenden Fachkräfte sind nicht in jedem Unternehmen gleich und durchaus firmenspezifisch. Sie betreffen allerdings immer vier Bereiche:

- Verantwortung (z.B. für die Vermittlung der im betrieblichen Ausbildungsplan festgelegten Ausbildungsinhalte, Arbeitssicherheit)

- Organisatorische Themen, z.B. Bereitstellung des Arbeitsplatzes/der Arbeitsmittel, Einführung in die Abteilung, Information der Kollegen, Kontrolle und Unterzeichnung der Ausbildungsnachweise
- Durchführung der Ausbildung (z.B. Vermittlung der Ausbildungsinhalte, Einsetzen von Arbeits- und Lernkontrollen, Führen von Feedback- und Beurteilungsgesprächen, usw.)
- Zusammenarbeit mit der Ausbildungsabteilung (z.B. Rückmeldung über den Auszubildenden, Teilnahme an Veranstaltungen)

Dabei ist es wichtig, dass die Ausbildungsbeauftragten genau wissen, wofür sie zuständig sind und wofür der hauptamtliche Ausbilder. Übrigens gehört die Funktion des Ausbildungsbeauftragten zur Aufgabenbeschreibung und ist auch in den Mitarbeitergesprächen zu dokumentieren.

---

## Nutzen

Zuerst einmal profitieren Ausbildungsbeauftragte direkt, nämlich von der produktiven Mitarbeit und Leistung des Auszubildenden in der Abteilung. Auszubildende bringen frische Ideen und neue Erkenntnisse für die eigene Arbeit. Ebenso sollte nicht verkannt werden, wie bereichernd es für einen selbst ist, die eigene Tätigkeit ausführlich zu erklären und zu reflektieren. Fachkräfte profitieren aber auch von einer persönlichen Weiterentwicklung. Wer Auszubildende gut betreut hat, bringt erste Führungserfahrung mit und zeigt, dass er mit der Doppelbelastung (eigener Aufgabenbereich und Azubi-Betreuung) zurechtkommt. Und ganz abgesehen davon, hält der Umgang mit Jugendlichen einfach selbst jung und lässt uns offen für Neues bleiben. Nicht zu unterschätzen ist auch der indirekte Nutzen, der entsteht: Mitarbeiter (und die gesamte Abteilung) machen mit der Betreuung des Auszubildenden Werbung für die eigene Abteilung und die Tätigkeiten – oder eben auch nicht. Wenn alle Auszubildenden, die eine Praxisphase in einer Abteilung absolviert haben, nach der Ausbildung gerne in dieser übernommen werden möchten, wurde alles richtig gemacht. Wenn diese aber gerade in

einem Bereich nicht übernommen werden möchten, sollte darüber nachgedacht werden, wo die Ursachen hierfür liegen. Mit einer guten Azubi-Betreuung können Übernahmekandidaten für die Abteilung frühzeitig gesichert und das unternehmensinterne Image der Abteilung gesteigert werden.

---

## Gewinnung

Neben all der Überzeugungsarbeit und den notwendigen Argumenten, stellt sich natürlich noch die Frage, wie werden die Ausbildungsbeauftragten eigentlich „gefunden“? Umso größer das Unternehmen ist, desto schwieriger wird dies. In jedem Fall muss durch die Ausbildungsabteilung sichergestellt werden, dass Ausbildungsbeauftragte persönlich und fachlich geeignet sind sowie über die notwendige Sozialkompetenz und Motivation verfügen. Grundsätzlich gibt es hier verschiedene Möglichkeiten der Gewinnung geeigneter Personen:

### a) Mitarbeiter melden sich selbst

Mitarbeiter, die sich freiwillig als Ausbildungsbeauftragte melden, bringen eine hohe Eigenmotivation für diese Aufgabe mit – eine sehr gute Grundvoraussetzung. In den meisten Unternehmen wird die Anzahl der so akquirierten Ausbildungsbeauftragten allerdings nicht ausreichen, um den Bedarf zu decken.

### b) „Ausschreibung“ über Intranet/per Mail

Eine weitere Möglichkeit wäre eine „Ausschreibung“ über den internen Stellenmarkt (per Intranet, Mail oder auch am „Schwarzen Brett“). Dies wird aber bisher in der Praxis nur selten angewandt, kann aber zu erfreulichen Meldungen engagierter Mitarbeiter führen.

### c) Abteilungsleiter ansprechen (Top-down)

Ein guter Weg ist es ganz bewusst Abteilungsleiter anzusprechen, in deren Bereichen Ausbildungsbeauftragte für eine planmäßige Ausbildung benötigt werden. Diese werden aufgerufen, geeignete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu benennen. Dadurch ist die Akzeptanz bei den Vorgesetzten sichergestellt. Allerdings besteht hier die Gefahr, dass Personen benannt werden, die zwar formal geeignet, aber an der Funktion eigentlich gar nicht interessiert sind. Anders sieht es aus, wenn die Funktion des Ausbildungsbeauftragten als Personalentwicklungsmaßnahme gesehen wird, um

gegebenenfalls später Tätigkeiten mit mehr Verantwortung zu übernehmen.

### d) Akquise durch die Personalabteilung (Bottom-up)

Im Gegensatz zur gerade genannten Top-down-Methode gibt es die Möglichkeit Bottom-up vorzugehen. Dabei sprechen Mitarbeiter der Personalabteilung geeignete Kandidaten in den Fachbereichen direkt an. So mancher wird sich hier geehrt fühlen. Im Anschluss wäre noch das Einverständnis des Vorgesetzten einzuholen, dessen Unterstützung und Förderung der Aufgabe unbedingt notwendig ist.

### e) Ehemalige Auszubildende

Sehr Erfolg versprechend ist es, ehemalige Auszubildende anzusprechen. Diese sind meist gerne bereit, die Funktion des Ausbildungsbeauftragten zu übernehmen. Sie gehen sehr motiviert und engagiert an diese Tätigkeit heran. Zudem können diese sehr viele Erfahrungen aus ihrer eigenen Ausbildungszeit in die Tätigkeit mit einbringen. Auch hier wäre die Akzeptanz durch den Vorgesetzten einzuholen.

---

## Praxistipps

1. Lassen Sie die Mitarbeiter wissen, warum gerade sie als Ausbildungsbeauftragte benannt wurden.
2. Schenken Sie den Ausbildungsbeauftragten Anerkennung (z.B. durch eine Veranstaltung zur Ausbildungsbeauftragten-Ernennung, eine kleine Überraschung zwischendurch oder Qualifizierungsmaßnahmen für ausbildende Fachkräfte) und sorgen Sie dafür, dass auch die Vorgesetzten dieser Mitarbeiter die Aufgabe schätzen.
3. Binden Sie die ausbildenden Fachkräfte in die Ausbildung mit ein und lassen diese bei Ausbildungsthemen (z.B. der Konzeption der Durchläufe, Azubiprojekten usw.) mitentscheiden.

---

## Über die Autorin

Sabine Bleumortier ist Ausbildungsexpertin und arbeitet als selbständige Beraterin, Trainerin und Vortragsrednerin rund um das Thema Berufsausbildung. Sie gibt Seminare zur Qualifizierung der Ausbildungsbeauftragten in den Betrieben und hält auch Trainings für Auszubildende. [www.bleumortier.de](http://www.bleumortier.de)