

Exzellente Auszubildende in der Bauwirtschaft: Überlegungen zur Expertise des Ausbildungspersonals in Überbetrieblichen Berufsbildungsstätten

Mandy Köditz, Paul Plaschnick und Marcel Schweder

Abstract

Die überbetriebliche Ausbildung (ÜBA) ist ein zentrales Element der Fachkräftesicherung. Das Projekt „Exzellente Auszubildende in der Bauwirtschaft“ (ExA-BAU) zielt im Allgemeinen auf die Verbesserung der Qualität der ÜBA einschließlich einer stärkeren Vernetzung der überbetrieblichen Bildungsstätten und im Besonderen auf die fachliche sowie didaktisch-methodische Qualifizierung des Ausbildungspersonals. Der Beitrag fokussiert auf den Problemaufriss sowie das forschungsmethodische Vorgehen hinsichtlich der Entwicklung von Schulungslösungen, die das Ausbildungspersonal sowohl zur didaktisch induzierten Arbeitsanalyse als auch zur Gestaltung arbeitsaufgabenbezogener Lehr-Lern-Settings befähigen, einschließlich eines lernförderlichen Einsatzes digitaler Medien und technischer Ausstattung.

Inter-company training (ÜBA) is a key element in securing skilled workers. The project “Excellent Training in the Construction Industry” (ExA-BAU) aims in general to improve the quality of ÜBA, including stronger networking between inter-company training centers, and in particular to improve the technical and didactic-methodological qualifications of training staff. This article focuses on the problem outline and the research methodology used to develop training solutions that enable training staff to perform didactically induced work analysis and design work-task-related teaching and learning settings, including the use of digital media and technical equipment to promote learning.

Schlagwörter: Bautechnik, Überbetriebliche Bildung, Ausbildung der Ausbilder:innen, ExA-BAU

1 Ein (kurzer) Blick nach vorn

Der Zentralverband Deutsches Baugewerbe hat die Ergebnisse der Herbstumfrage 2025 mit dem Titel „Wieder mehr Zuversicht in den Bausparten“ zusammengefasst (ZDB 2025). Von den rund 1.500 befragten Unternehmen aus dem Hoch-, Tief- und Ausbau bewerten 55,7 % ihre Geschäftslage als gut oder befriedigend, womit eine Stimmungsaufhellung gegenüber 2024 erkennbar wird, die sich in allen Bausparten zeigt (ZDB 2025, o. S.). Ähnlich positiv blickt die Bauindustrie auf 2026. Laut einer brancheninternen Umfrage „geht jeder dritte Umfrageteilnehmer für 2026 von einer etwas besseren Umsatzentwicklung als 2025 aus“ (BAUINDUSTRIE 2026, S. 1). Dementsprechend wollen die Unternehmen die Zahl der Beschäftigten und die der Auszubildenden im Jahr 2026 erhöhen. „Allerdings ist Skepsis angebracht, ob ihnen das gelingen wird. Wie bereits in den Vorjahren, [sic!] melden ca. die Hälfte der Unternehmen jetzt schon unbesetzte Ausbildungsplätze“ (ZDB 2025, o. S.). Hinzu kommt der demografisch bedingte Fachkräftemangel. In Kombination mit einem steigenden Baubedarf erfordert dies Produktivitätssteigerungen, unter anderem durch den Einsatz digitalisierter und disruptiver Prozesse (vgl. Ribeirinho et al. 2020, S. 24 f.). Darüber hinaus werden die Unternehmen und deren Fachkräfte mit neuen Erkenntnissen aus der Forschung, unvorhersehbaren Ereignissen und technischen Entwicklungen konfrontiert werden. Diese Herausforderungen gehen u. a. mit der Notwendigkeit eines gesteigerten Bewusstseins für globale Phänomene in Umwelt und Zusammenleben einher, die in Begriffen wie Demografie, Automatisierung, Digitalisierung, Dekarbonisierung, Nachhaltigkeit usw. kulminieren. Um wettbewerbsfähig zu bleiben, müssen nicht nur große, sondern ebenso die mittelständischen und kleinen Unternehmen auf die Folgen reagieren. Neben Investitionen in Technik bedarf es einer



arbeitsweltbezogenen Ausbildung. Das heißt, die angehenden Fachkräfte müssen mit den Kompetenzen ausgestattet werden, die notwendig sind, um nicht nur die aktuellen, sondern ebenso die zukünftigen Arbeitsanforderungen, welche aus den Transformationsprozessen resultieren, bewältigen zu können. Ein Schritt in diese Richtung ist mit der Anpassung der Ausbildungsordnung, die im Rahmen der Neuordnung der Bauberufe vollzogen wurde und im August 2026 in Kraft tritt, getan. Die curricularen Veränderungen betreffen dabei neben den Betrieben und Berufsschulen auch die überbetrieblichen Berufsbildungsstätten (ÜBS), die im Weiteren im Fokus stehen sollen.

2 Überbetriebliche Ausbildung als Element der Fachkräftesicherung

Die Ausbildung zukünftiger Baufachkräfte obliegt in Deutschland den Betrieben, den berufsbildenden Schulen und den ÜBS. Der Bezugspunkt für die inhaltliche Ausgestaltung der Ausbildung ist an den betrieblichen bzw. überbetrieblichen Lernorten die jeweilige berufsbezogene Ausbildungsordnung des Bundes und für den berufsschulischen Unterricht der von der Kultusministerkonferenz verabschiedete Rahmenlehrplan (vgl. KMK 2021, S. 6). Gleichwohl alle Lernorte das zentrale Ziel verfolgen, berufliche Handlungskompetenz und damit die Kenntnisse, Fähigkeiten, Fertigkeiten und Einstellungen zu entwickeln, die notwendig sind, um „in beruflichen, gesellschaftlichen und privaten Situationen sachgerecht durchdacht sowie individuell und sozial verantwortlich“ (KMK 2021, S. 15) zu agieren, fokussieren sie in unterschiedlicher Weise die Theorie und Praxis der Facharbeit. So wird in berufsschulischen Lehr-Lern-Settings vornehmlich auf das für die erfolgreiche Bewältigung beruflicher Arbeitsaufgaben notwendige Hintergrundwissen und damit die das Praxishandeln begründende Theorie fokussiert. In der (über)betrieblichen Ausbildung steht demgegenüber vor allem das theoriebezogene Handlungswissen sowie die Ausbildung von Routinen im Mittelpunkt. Im Gegensatz zum Lernort Berufsschule wird die Ausbildung am Lernort Betrieb durch dessen Geschäftsfelder und Tätigkeitsschwerpunkte bedingt, weshalb sich im Handwerk die ÜBS etabliert haben, die als dritter Lernort der dualen Ausbildung die Überbetriebliche Ausbildung (ÜBA) der angehenden Fachkräfte in Form der Überbetrieblichen Lehrlingsunterweisung¹ (ÜLU) übernehmen und den Schwerpunkt auf die Praxis der *beruflichen* Arbeit legen.

„Die überbetriebliche Lehrlingsunterweisung ist somit ein wichtiger Baustein zur Qualitätssicherung der dualen Berufsausbildung und für den Technologietransfer im Handwerk. Als Ergänzung der betrieblichen Ausbildung werden vor allem folgende Ziele verfolgt:

- Systematische Vertiefung der beruflichen Grund- und Fachbildung in produktionsunabhängigen Werkstätten
- Sicherung eines einheitlich hohen Ausbildungsniveaus unabhängig von der Ausbildungsfähigkeit oder Spezialisierung des einzelnen Handwerksbetriebs (ÜLU schließt ‚betriebliche Lücken‘ zur Ausbildungsordnung)
- Anpassung der Berufsausbildung an technologische, wirtschaftliche und gesellschaftliche Entwicklungen“ (Franke & Sachse 2024, S. 10, Hervorheb. i. Orig.).

Insofern sichert die ÜBA eine einheitliche und qualitativ hochwertige berufliche Qualifizierung der Auszubildenden. Neben der beruflichen Grundbildung bieten die ÜBS zudem nicht nur eine Vielzahl von Qualifizierungsangeboten zu Berufsorientierung, Fort- und Weiterbildung oder Nachqualifizierung an, sondern fungieren zunehmend als Partner von Forschungseinrichtungen oder Herstellern von Baustoffen und -maschinen.

1 Insbesondere vor dem Hintergrund des Ziels, über Ausbildung berufliche Handlungskompetenz zu entwickeln ist der Begriff der Unterweisung kritisch zu sehen, da dieser aus didaktisch-methodischer Sicht ausschließlich auf die Vermittlung (Anleitung) von routinisierten, praktischen Tätigkeiten bezieht und damit die Funktion der ÜBA in der beruflichen Ausbildung mindestens sprachlich sehr stark verengt.

Damit stärken die ÜBS den Transfer von Innovationen, aktuell vor allem im Bereich der Automatisierung und Digitalisierung von Arbeitsmitteln und -prozessen, in die Praxis, was ihre Bedeutung als Kompetenzzentren bekräftigt (vgl. Mahrin 2023, S. 29 f.).

Vor diesem Hintergrund sind die ÜBS angehalten, die Expertise des für die Aus-, Weiter- und Fortbildung verantwortlichen Personals nicht nur auf fachlicher, sondern ebenso auf didaktisch-methodischer Ebene abzusichern. Bisher beschränken sich die personellen Mindestanforderungen, die an die überbetrieblichen Ausbilder:innen gestellt werden, auf die Qualifikation Meister oder Geprüfter Polier, wobei gleich- und höherwertige Abschlüsse „mit dem Nachweis von Berufspraxis im jeweiligen Ausbildungsberuf und der Ausbildereignung nach Ausbildereignungsverordnung (AEVO)“ (SOKA-BAU 2021, S. 10) ebenso zulässig sind. Gefordert wird darüber hinaus „mindestens eine fachspezifische Weiterbildung von 2 Tagen im Laufe von 2 Jahren [sowie] sozialpädagogische Weiterbildungen] von acht Tagen im Laufe von vier Jahren“ (SOKA-BAU 2021, S. 10). Berufsdidaktische Weiterbildungen werden nicht gefordert, was insofern irritiert, als dass gerade eine fundierte didaktische Expertise Voraussetzung für eine gleichermaßen arbeitsaufgabenbezogene wie kompetenzorientierte berufliche Aus-, Fort- und Weiterbildung ist.

Daher ist einerseits zu fragen, worin das Wesen einer Didaktik der überbetrieblichen (Aus)Bildung besteht, und andererseits, wie eine entsprechende Expertise aufseiten des Ausbildungspersonals fundiert und gesichert werden kann. Neben vielen weiteren sollen jene Fragen im Projekt „Exzellent Ausbilden in der Bauwirtschaft“ (ExA-BAU) thematisiert werden.

3 „Exzellent Ausbilden in der Bauwirtschaft“ (ExA-BAU)

3.1 Zielstellung

Das Projekt „Exzellent Ausbilden in der Bauwirtschaft“ (ExA-BAU) hat sich zum Ziel gesetzt, die ÜBA so weiterzuentwickeln, „dass neue Anforderungen an die Fachkräfte, die sich aus Transformationsprozessen wie der Digitalisierung ergeben, zügig und bedarfsdeckend abgebildet werden können. Erreicht werden soll dies unter anderem dadurch, dass Strukturen zur Qualifizierung des Ausbildungspersonals geschaffen und die Zusammenarbeit der Bau-ÜBS gefördert werden“ (<https://www.bibb.de/de/204354.php>). Das Bundesministerium für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMBFSFJ) fördert das Projekt über das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) im Rahmen der „Initiative für eine exzellente überbetriebliche Ausbildung“ (INex-ÜBA) mit insgesamt 8,1 Millionen Euro über einen Zeitraum von 3 Jahren (01.09.2025 – 31.08.2028). Die Verbundpartner setzen sich aus zwei Forschungspartnern sowie acht Trägern der überbetrieblichen Bauausbildung aus dem gesamten Bundesgebiet zusammen (Abb. 1). Der Bau Bildung Sachsen e. V. fungiert dabei als Konsortialführender. Alle ÜBS-Partner sind im Kompetenzzentrum für Berufsbildung und Personalentwicklung (KOBI) des Hauptverbandes der Deutschen Bauindustrie (HDB) organisiert.



Region	Verbundpartner
Nord	Verein zur Berufsförderung der Bauwirtschaft Nord e.V.
Ost	Berufsförderungswerk der Bauindustrie Berlin-Brandenburg e.V. Bau Bildung Sachsen e. V. Bau Bildung Sachsen-Anhalt e. V. TU Dresden, Professur für Bautechnik / Berufliche Didaktik
West	Berufsförderungswerk der Bauindustrie NRW gGmbH
Mitte	Bildungswerk BAU Hessen-Thüringen e.V.
Süd	Verein für Bauforschung und Berufsbildung des Bayerischen Bauindustrieverbandes e.V. Fraunhofer Gesellschaft / IBP Fraunhofer Allianz BAU
Südwest	Bildungsakademie der Bauwirtschaft Baden-Württemberg gGmbH

Abb. 1: Regionale Aufteilung der Verbundpartner (Quelle: Vorhabensbeschreibung „Exzellent Ausbilden in der Bauwirtschaft (ExA-BAU)“)

3.2 Arbeitspakete

Das Projekt gliedert sich in acht Arbeitspakete (AP) (vgl. Abb. 2), für die jeweils ein ÜBS-Verbundpartner die Leitung übernimmt. Die Projektstruktur ist so angelegt, dass die Arbeitspakete nicht nacheinander abgehandelt, sondern weitestgehend parallel bearbeitet werden. Während der Projektlaufzeit gewonnene Erkenntnisse können somit jederzeit in andere Pakete rückgeführt und integriert werden.

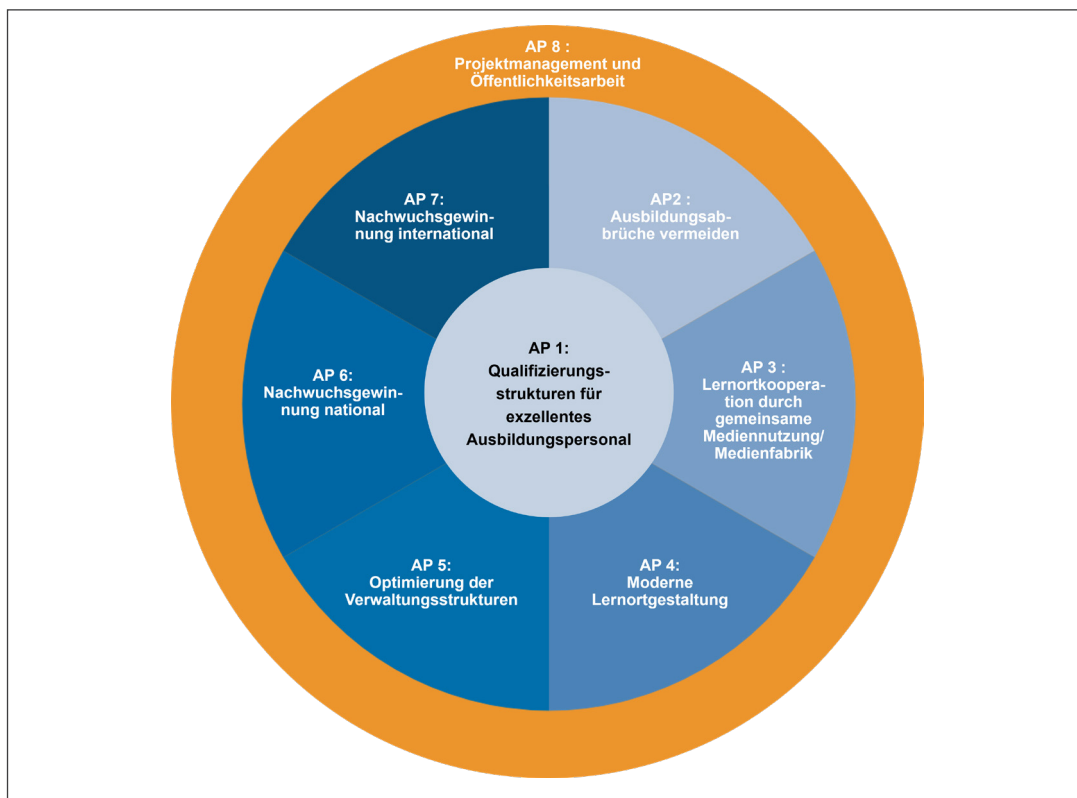


Abb. 2: Übersicht der Arbeitspakete im Projekt ExA-BAU (Quelle: Projektpräsentation, Wieczorek M., 2025)

AP 1 mit dem Titel „Qualifizierungsstrukturen für exzellentes Ausbildungspersonal“ stellt das zentrale Arbeitspaket dar. Ausgehend vom Basis-Qualifikationsniveau (vgl. SOKA-BAU 2021, S. 10) wird ein neues Soll-Qualifikationsniveau für exzellentes Ausbildungspersonal definiert. Hierbei fließen fachliche, methodisch-fachdidaktische und soziale Qualifikationsanforderungen ein, welche die realen Anforderungen der Arbeitswelt berücksichtigen. Anhand des Soll-Niveaus lassen sich bereits bestehende Qualifizierungsangebote bewerten. Lücken in der Qualifizierungsstruktur werden anschließend durch die Entwicklung neuer Schulungsinhalte geschlossen. Hierbei werden die Ergebnisse aus den AP 2 bis 7 herangezogen. Essenziell ist nicht nur die Schulung der aktuellen Ausbilder:innen hinsichtlich der berufs- und arbeitsaufgabenbezogenen Planung, Gestaltung und Bewertung überbetrieblicher Lernaufgaben, sondern zugleich die Etablierung von Kursen zum Wissenstransfer. Das heißt ein Teil des Ausbildungspersonals wird dazu befähigt, in Zukunft, und damit auch nach Abschluss des Projekts, bestehendes und hinzukommendes Ausbildungspersonal eigenständig zu schulen.

AP 2 „Ausbildungsabbrüche durch exzellente Unterstützungsstrukturen vermeiden“ rückt die Unterstützung der Auszubildenden durch Sozialpädagogen bzw. -pädagoginnen und Förderlehrer:innen in den Vordergrund. Es werden funktionierende Konzepte und Methoden der Verbundpartner zusammengetragen und falls möglich adaptiert, ein im Projekt wiederkehrendes Muster, welches die Zusammenarbeit der ÜBS untereinander nachhaltig stärkt.

AP 3 „Lernortkooperation durch gemeinsame Mediennutzung/Medienfabrik“ fokussiert auf die Entwicklung eines branchenspezifischen digitalen Medienpools. Dieser wird bewährte ebenso wie neu geschaffene digitale Medien integrieren und bundesweit zur Verfügung stellen.

AP 4 „Bau-ÜBS als moderne Lernorte gestalten: Schwerpunkt Ausstattung“ befasst sich mit der Ausstattung der Bau-ÜBS und der jeweils dafür notwendigen Qualifikation des ÜBS-Personals für dessen Nutzung. ÜBS mit besonderen Ausstattungen können somit Multiplikatorenfunktion für andere übernehmen.

AP 5 „Bau-ÜBS als moderne Lernorte gestalten: Schwerpunkt Verwaltung“ fokussiert auf die Verschlinkung von Verwaltungsprozessen, wodurch zusätzliche Kapazitäten für die Ausbildung freigesetzt werden.

AP 6 und AP 7 „Nachwuchsgewinnung exzellent ermöglichen: national sowie international“ tragen gelungene Methoden einzelner ÜBS zur Thematik zusammen und adaptieren diese. Für die internationale Nachwuchsgewinnung wird zusätzlich ein mehrsprachiges Informationsmaterial erarbeitet sowie Karrierewege in der deutschen Bauwirtschaft aufgezeigt.

AP 8 „Projektmanagement und Öffentlichkeitsarbeit“ dient der übergreifenden Koordination des Vorhabens. Mit Hilfe einer gemeinsamen Austauschplattform, regelmäßigen Projekttreffen online und physisch wird die Verzahnung der Bau-ÜBS untereinander sichergestellt.

3.3 Arbeitsweisen

Übergeordnet gestaltet sich das Vorgehen zur Zielerreichung in den Arbeitspaketen weitgehend identisch. Zunächst werden die bereits bestehenden Angebote sowie deren strukturelle Einbindung in die ÜBA und ÜBS erfasst. Vor dem Hintergrund der institutionellen Rahmenbedingungen werden dann die Potenziale, Lücken und Hürden identifiziert, die die Umsetzung einer exzellenten ÜBA verhindern bzw. fördern. Auf Grundlage dieser Analyse und unter Bezugnahme auf die Theorie zum beruflichen Lehren und Lernen in ÜBS werden sowohl strukturelle als auch inhaltliche Maßnahmen und damit das zukünftige SOLL abgeleitet, das anschließend erprobt und bundesweit zur Verfügung gestellt werden.

Im Projekt obliegt der Professur für Bautechnik, Holztechnik sowie Farbtechnik und Raumgestaltung die Unterstützung der ÜBS-Partner beim Erreichen der Projektziele, mit besonderem Fokus auf

(1) die didaktisch-methodische Qualifizierung des Ausbildungspersonals (AP 1) hinsichtlich der Planung und Gestaltung kompetenzförderlicher Lehr-Lern-Settings,

(2) die Bewertung von digitalen Medien (AP 3) sowie der Ausstattung (AP 4) hinsichtlich des Potenzials, diese als erkenntnisunterstützende Mittel im Rahmen kompetenzförderlicher Lehr-Lern-Settings einzusetzen.

4 Qualifizierung sowie Mediennutzung und Lernortgestaltung

4.1 Arbeitsaufgabenbezogenes Lehren und Lernen als Bezugspunkt

Berufliche Ausbildung hat zum Ziel, die Auszubildenden zu befähigen, „die für die Ausübung einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit in einer sich wandelnden Arbeitswelt notwendigen beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten (berufliche Handlungsfähigkeit) [...] zu vermitteln“ (BBiG § 1 Abs. 2). Hieraus kann abgeleitet werden, dass sich die Lehr-Lern-Settings in der ÜBA am Ansatz des arbeitsaufgabenbezogenen Lehrens und Lernens orientieren. Das heißt, dass die Auszubildenden die Auszubildenden mit konkreten, praxisnahen und authentischen Lern-, Arbeits- und Gestaltungsaufgaben (LAGA, vgl. Niethammer 2006) konfrontieren, die es ermöglichen, die notwendigen beruflichen

Kenntnisse, Fähigkeiten, Fertigkeiten und Einstellungen so zu erwerben, dass diese zu beruflicher Handlungskompetenz führen. Dies setzt voraus, dass die Ausbildenden in der Lage sind, entsprechende Lehr-Lern-Settings zu entwerfen, die über eine Unterweisung und damit das bloße Routinisieren von praktischen Tätigkeiten hinausgehen. Dies bedingt eine Inhaltsauswahl, die in Korrelation zu den Anforderungen der Arbeitswelt sowie den Ausbildungsordnungen und mittels didaktisch induzierter Arbeits- und Sachanalyse (Niethammer 2006) erfolgt. Hierüber können die arbeits- und bildungsrelevanten Inhalte, respektive das handlungs- und sachbezogene Wissen arbeitsaufgabenbezogen strukturiert werden (vgl. Niethammer & Schweder 2016a, S. 35). Zugleich können die Inhalte bezüglich besonderer Lernchancen und -hürden sowie hinsichtlich der methodischen Gestaltung bewertet werden. Die LAGA, welche den Ausgangspunkt des Lernprozesses bildet, fungiert insofern als ein didaktisches Mittel, über welches der Lernprozess initiiert, motiviert, strukturiert und gesteuert wird (vgl. hierzu Niethammer 2006, S. 232 ff.).

Wenn Ausbilder:innen lernhaltige, mithin kompetenzförderliche Lehr-Lern-Settings gestalten, umsetzen und bewerten sollen, dann erfordert dies nicht nur eine Expertise bezüglich der Analyse, Auswahl und Strukturierung der arbeits- und bildungsrelevanten Inhalte (= didaktisch induzierte Arbeits- und Sachanalyse), sondern ebenso bezüglich der Inszenierung der Problemstellung (LAGA, Motivation/Zielorientierung) sowie der Steuerung des Lehr-Lern-Prozesses (Methodik).

Im Rahmen des Projekts ExA-BAU ist nicht nur das aktuell tätige Ausbildungspersonal zu befähigen arbeitsaufgabenbezogen und kompetenzförderlich auszubilden. Ebenso ist abzusichern, dass ein Teil der Ausbilder:innen in die Lage versetzt wird, zukünftig und im Sinne der Sicherung exzellenter Ausbildung, die Theorie und Praxis berufsbezogener überbetrieblicher Lehr-Lern-Settings an (neue) Auszubildende weiterzugeben. Im Folgenden wird die Qualifizierung des Ausbildungspersonals kompetenzförderlich auszubilden fokussiert (= Lehren lernen). Die Befähigung von Ausbildungspersonal zur didaktischen Qualifizierung von Kollegen und Kolleginnen (Lehren lehren) ist separat zu diskutieren und stellt eine besondere Herausforderung dar, weil hiermit ein Perspektivwechsel verbunden ist. So ist der Aneignungsgegenstand vordergründig nicht das in der beruflichen Facharbeit inkorporierte Wissen und Können, sondern das berufsdidaktische Wissen und Können des Ausbildungspersonals (vgl. Schweder 2024, S. 69).

4.2 Qualifizierung des Ausbildungspersonals

Wie bereits ausgeführt genügen formal die Qualifikationen Meister oder Geprüfter Polier bzw. ein Nachweis über einschlägige berufliche Praxiserfahrungen und die Ausbilder-eignung nach Ausbildereignungsverordnung (AEVO) (vgl. SOKA-BAU 2021, S. 10). Zu vermuten ist, dass die Ausbilder:innen neben diesen formalen Anforderungen in sehr unterschiedlicher Weise und auf unterschiedlichen Wegen weiteres fachliches, sozialpädagogisches sowie methodisch-didaktisches Know-how angeeignet haben. Dieses wird zudem durch die Kontexte, in denen es erworben wurde (formal, informal oder non-formal), sowie die inhaltlichen Schwerpunkte geprägt sein.

Vor diesem Hintergrund und dem Ziel ein Weiterbildungsangebot zur didaktisch-methodischen Qualifizierung des Ausbildungspersonals (AP 1) zu entwickeln sind vorrangig drei Fragen zu beantworten:

- (1) Welche Qualifizierungswege, Motive und Rollenbilder kennzeichnen das Ausbildungspersonal?
- (2) Welche Funktion schreiben die Ausbilder:innen der ÜBA im Verhältnis zu Berufsschule und Betrieb zu?
- (3) Wie werden die Lehrunterweisungen aktuell gestaltet und welche subjektiven Theorien liegen dieser Umsetzung zugrunde?

Für die Beantwortung der Fragen 1 und 2 wird eine Erhebung mittels Fragebogen genutzt. Die Frage 3 soll über die Beobachtung einzelner Lehrlernunterweisungen in Kombination mit Interviews, die sich auf die Begründung der didaktisch-methodischen Ausgestaltung durch die Ausbilder:innen fokussieren, beantwortet werden.

Zu vermuten wäre, dass ein Großteil des Ausbildungspersonals über fundierte fachliche und in Teilen sozialpädagogische Kompetenzen verfügt, weniger über didaktisch-methodische. Grundlage dieser Hypothese ist, dass die SOKA-BAU (2021) neben den festgeschriebenen Mindestqualifizierungsstandards zwar eine Pflicht zur Weiterbildung festschreibt, diese sich allerdings nur auf den fachlichen sowie sozialpädagogischen Bereich bezieht. Zudem werden didaktisch-methodische Aspekte in der Empfehlung zum Rahmenplan für die Ausbildung der Ausbilder und Ausbilderinnen gemäß AEVO (BIBB 2023) explizit nur im „Handlungsfeld 3: Ausbildung durchführen“ genannt und beschränken sich auf „Beachtung grundlegender didaktischer Prinzipien“ (BIBB 2023, S. 5) und „didaktische und methodische Prinzipien bei der Gestaltung der Lern- und Arbeitsaufgaben“ (BIBB 2023, S. 6). In welcher Form dies in der Ausbildung angehender Ausbilder und Ausbilderinnen dann umgesetzt wird, bleibt ebenso offen, wie die Folgen für die Ausgestaltung der Lehrlernunterweisungen in den ÜBS.

Hinzu kommt, dass die Ausbildung von Ausbildern und Ausbilderinnen gemäß AEVO auf eine qualifizierte Ausbildertätigkeit im Kontext Betrieb fokussiert. Die Ausbildertätigkeit im Betrieb kann sich allerdings nur auf Arbeitsaufgaben beziehen, die die betrieblichen Geschäftsfelder zur Verfügung stellen. Damit reduziert sich die intendierte berufliche Ausbildung inhaltlich auf eine betriebliche, zumindest in all den Fällen, in denen keine innerbetrieblichen Ausbildungswerkstätten zur Verfügung stehen. In den ÜBS kann diese Beschränkung aufgrund der Unabhängigkeit von betrieblichen Zwängen und Aufträgen sowie der vielfältigen Ausstattung (Räume, Arbeitsmittel, Materialien) zugunsten einer beruflichen Ausbildung aufgehoben werden.

Gleichwohl existieren diverse berufspädagogische Qualifizierungsangebote mit einem stärkeren (berufs)didaktischen Fokus wie bspw. das des Geprüften Aus- und Weiterbildungspädagogen. Im Vergleich zur Ausbildereignung werden diese Angebote jedoch nur geringfügig in Anspruch genommen. So verzeichnete die Industrie- und Handelskammer für das Jahr 2023 nur 89 Prüfungsteilnehmende an der Fortbildung Geprüfte:r Aus- und Weiterbildungspädagoge/-pädagogin, von denen 73 bestanden haben und 94 Prüfungsteilnehmende an der Fortbildung Geprüfte:r Berufspädagoge/-pädagogin, von denen wiederum 78 Personen bestanden haben (DIHK 2024, S. 7). Im Vergleich dazu beliefen sich die Teilnehmer:innenzahlen zur Ausbildereignungsprüfung (AEVO) 2023 auf 98.451, wovon 87.867 bestanden haben. Von letzteren sind 22.077 Personen dem Handwerk zuzuordnen (BIBB 2025, S. 189 f.).

Dies vorausgesetzt, wäre einerseits zu erwarten, dass der überwiegende Teil der Ausbilder:innen über eine Ausbildereignung verfügt und nicht über Abschlüsse Geprüfte:r Aus- und Weiterbildungspädagoge/-pädagogin bzw. Geprüfte:r Berufspädagoge/-pädagogin. Andererseits wäre demzufolge, respektive aufgrund der inhaltlichen Ausrichtung der Ausbildereignung anzunehmen, dass die Lehrlernunterweisungen in den ÜBS vordergründig auf das Routinisieren von Praxishandeln und damit vornehmlich auf (unbegründetes) Handlungswissen fokussieren. Im Ergebnis beständen die Lehrlernunterweisungen hauptsächlich aus wiederholendem Üben, bspw. auf Basis der 4-Stufen-Methode. Damit tritt nicht nur das reflexive und damit theoretisch begründete Praxishandeln von beruflichen Aufgaben, sondern vor allem die Bewältigung problemhaltiger Arbeitsaufgaben in den Hintergrund, was im Widerspruch zum Ziel, berufliche Handlungskompetenz zu vermitteln, stünde.

4.3 Mediennutzung/Medienfabrik und moderne Lernortgestaltung

In Entsprechung zum AP 1, welches die Qualifizierung des Ausbildungspersonals in den Mittelpunkt stellt, soll im AP 3 und 4 ebenfalls zunächst der IST-Stand erfasst werden,

im Besonderen die vorhandenen digitalen Medien (Bildpools, Lern-Apps, Simulationen, digitale Arbeitsblätter usw.) sowie die aktuell vorhandene technische Ausstattung (Maschinen, Geräte, Modelle usw.).

Sowohl mit Blick auf die Entwicklung eines branchenspezifischen digitalen Medienpools, über den die Lernortkooperation durch eine gemeinsame Mediennutzung/Medienfabrik gestärkt werden soll, als auch mit Blick auf eine fokussierte, standort- und ausbildungsbezogene Ausstattung der Bau-ÜBS, muss über die bloße Erhebung und Sammlung zwingend eine didaktische Bewertung des Bestandes an digitalen Medien und der Ausstattung erfolgen. Das heißt, es ist dezidiert zu fragen, ob und wenn ja, für welche Anwendungsbereiche (Lehr-Lern-Settings, Berufe, Lehrjahre) die jeweiligen Medien und die Ausstattung Potenziale haben. Aus berufsdidaktischer Perspektive ist daher zu klären, in welcher Form die erkenntnisunterstützenden Mittel eingesetzt werden können, sodass diese den Lernprozess tatsächlich unterstützen und nicht nur eine Überführung ehemals analoger Medien in digitale Formen stattfindet, die keinen erkenntnistheoretischen Mehrwert liefern. Zuvorderst ist folglich zu fragen, ob bspw. eine Maschine (Bagger) Mittel zum Zweck in der Facharbeit (Ausheben eines Grabens) ist oder ob etwas zur Funktionsweise (bspw. um Fehler zu beheben) der Maschine erlernt werden soll. Insofern ist immer zu bestimmen, welche Lerninhalte warum erworben werden sollen. Immerhin macht es „einen großen Unterschied, ob Fachkräfte z. B. in der Baubranche die Geräte einschließlich deren Handhabung kennenlernen oder ob sie ein Verständnis zu Kraftverläufen im Bauwerk bzw. von Wasserdampf-Diffusion und Kondensation in Abhängigkeit von der Luftfeuchte und der Temperatur entwickeln und ihrem Handeln zugrunde legen müssen. Letzteres setzt abstraktes Denken voraus, da die Lernenden eine Modellvorstellung von diesen – nicht beobachtbaren – Prozessen entwickeln müssen“ (Niethammer & Schweder 2016b, S. 200).

Der Einsatz (und die Entwicklung) von Lehr-Lern-Medien setzt demzufolge eine arbeitsweltbezogene, inhaltliche und erkenntnistheoretische Begründung voraus. Dies bedingt aufseiten des Ausbildungspersonals wiederum nicht nur eine entsprechende fachliche, sondern ausdrücklich eine didaktische Expertise.

5 Zusammenfassung

Die Vielfalt möglicher Aus-, Weiter- und Fortbildungen, die vom ÜBS-Ausbildungspersonal in Anspruch genommen werden können, die unbekannteren beruflichen Werdegänge und die dadurch erlangten fachlichen und (berufs)didaktischen Kompetenzen sowie die Einstellungen und Überzeugungen bezüglich der Funktion der ÜBA im Kontext der dualen Ausbildung erfordern ein umfassendes Bild über die Qualifikationszusammenhänge. Diesem Desiderat wird im Projekt mittels Befragung begegnet. In Kombination mit den Beobachtungen der Lehrunterweisungen, den Interviews mit dem Ausbildungspersonal sowie in Spiegelung des Ansatzes des arbeitsaufgabenbezogenen Lehrens und Lernens liefern die Ergebnisse Hinweise zur Identifizierung und Systematisierung der Schulungsinhalte. Die Ergebnisse der Erhebungen im Rahmen der Arbeitspakete 3 und 4 fließen dann in die Qualifizierungsangebote einerseits in Form von Beispielen für die Bewertung und den Einsatz, andererseits als Bedarfe für die Entwicklung von erkenntnisunterstützenden Mitteln ein.

Aufgrund der zu erwartenden großen Anzahl an zu bewertenden Medien und Ausstattungen, sind unter Mitarbeit der Verbundpartner Entscheidungen bezüglich der favorisierten Mittel zu treffen, wobei in Entsprechung zur Auswahl der Lern-, Arbeits- und Gestaltungsaufgaben die Frage der Exemplarizität zu klären ist. So lässt sich diese nicht allein auf scheinbar typische Beispiele begrenzen, vielmehr muss nach übertragbaren Mustern gesucht werden (Niethammer & Schweder 2016a, S. 35 f.). Als sinnvoll wird hier zudem eine Auswahl erachtet, die zugleich die Aktualität und die Systematik berufs(feld)typischer Aneignungsgegenstände (Materialien, Prozesse, technische Systeme in Form von Konstruktionen und Arbeitsmitteln) berücksichtigt. Auf Basis dieser Zusammenstellung können die für die berufs- und arbeitsaufgabenbezogene Planung, Gestaltung

und Bewertung überbetrieblicher Lernaufgaben notwendigen didaktischen Kompetenzen hinsichtlich des Einsatzes und der Entwicklung erkenntnisunterstützender Mittel dann konkretisiert und in den im AP 1 aufzustellenden Qualifikationsrahmen zugeordnet sowie in die Schulungen des Ausbildungspersonals eingebunden werden.

Langfristig soll auf diese Weise ein Beitrag zur qualitativen Weiterentwicklung der überbetrieblichen Ausbildung in der Bauwirtschaft geleistet werden.

Das Projekt „ExA-BAU“ wird gefördert im Rahmen der „Initiative für eine exzellente überbetriebliche Ausbildung (INex-ÜBA)“ des Bundesministeriums für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMBFSFJ). INex-ÜBA wird durchgeführt vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB).

6 Literatur

BAUINDUSTRIE (2026). Für die Branche kommt 2026 die Wende – aber nicht für jedes Unternehmen. Pressemitteilung vom 20.01.2026. Verfügbar unter https://www.bauindustrie.de/fileadmin/user_upload/02-26_Ausblick_2026.pdf (Zugriff am: 13.02.2026)

BIBB (2023). Empfehlung des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung vom 20. Juni 2023 zum Rahmenplan der Ausbilder-Eignungsverordnung. In Bundesministerium der Justiz (2023). Bundesanzeiger vom 14.07.2023. Verfügbar unter <https://www.bibb.de/dokumente/pdf/HA135.pdf> (Zugriff am: 13.02.2026)

BIBB (2025). Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2025. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Verfügbar unter <https://www.bibb.de/dienst/publikationen/download/20621> (Zugriff am: 13.02.2026)

DIHK (2024). IHK-Fortbildungsstatistik 2024. Verfügbar unter <https://www.dihk.de/resource/blob/120828/c35cad78ffb4e790cdbc378edfc86d04/bildung-fortbildungsstatistik-2023-data.pdf> (Zugriff am: 13.02.2026)

Franke, D. & Sachse, H. (2024). Überbetriebliche Unterweisung im Handwerk. Zahlen und Analysen zur Inanspruchnahme im Jahr 2023. Hannover. Verfügbar unter: https://www.hpi-hannover.de/_files/ugd/208946_fbea67cc384b44e7a3ae0ceba0ba2c7c.pdf (Zugriff am: 13.02.2026)

KMK (2021). Handreichung für die Erarbeitung von Rahmenlehrplänen der Kultusministerkonferenz für den berufsbezogenen Unterricht in der Berufsschule und ihre Abstimmung mit Ausbildungsordnungen des Bundes für anerkannte Ausbildungsberufe. Berlin. Verfügbar unter: https://www.kmk.org/fileadmin/veroeffentlichungen_beschluesse/2021/2021_06_17-GEP-Handreichung.pdf (Zugriff am: 13.02.2026)

Mahrin, B. (2023). Überbetriebliche Berufsbildungsstätten und Kompetenzzentren der beruflichen Bildung als Stabilitätsgaranten und Innovationstreiber. Diss. <https://doi.org/10.14279/depositonce-17028>

Niethammer, M. (2006). Berufliches Lehren und Lernen in Korrelation zur chemiebezogenen Facharbeit. Ansprüche und Gestaltungsansätze. Bielefeld

Niethammer, M. & Schweder, M. (2016a). Handelnd lernen. Situationsaufgaben als Ausgangspunkt berufsschulischen Unterrichts und universitärer Lehrerbildung. In B. Mahrin (Hg.), Wertschätzung Kommunikation Kooperation Perspektiven von Professionalität in Lehrkräftebildung, Berufsbildung und Erwerbsarbeit Festschrift zum 60. Geburtstag von Prof. Dr. Johannes Meysner. S. 30–40. <https://doi.org/10.14279/depositonce-5660>

Niethammer, M. & Schweder, M. (2016b). Es geht nichts über das Original!? – Ein Diskurs zur Repräsentation von Arbeitswelt. In S. Baabe-Meijer, W. Kuhlmeier & J. Meyser (Hg.), *Zwischen Inklusion und Akademisierung – aktuelle Herausforderungen für die Berufsbildung: Ergebnisse der Fachtagung Bau, Holz, Farbe und Raumgestaltung 2015*. BoD. S. 199–218.

Ribeirinho, M.J., Mischke, J., Strube, G., Sjödin, E., Blanco, J.L., Palter, R., Biörck, J., Rockhill, D., Andersson, T. (2020). *The next normal in construction (Studie)*. McKinsey & Company.

Schweder, M. (2024). Zur (Un-)Möglichkeit einer Didaktik der Beruflichen Fachrichtungen Bautechnik, Holztechnik sowie Farbtechnik, Raumgestaltung und Oberflächentechnik. In M. Niethammer, M. Schweder & M. Liebig (Hrsg.), *Didaktiken der Beruflichen Fachrichtungen. Optimierung getrennt-gemeinsam denken*. Bielefeld: wbv, S. 63–107. <https://doi.org/10.3278/9783763974375>

SOKA-BAU (2021). *Mindest-Qualitätsanforderungen für überbetriebliche Ausbildungsstätten*. o. Ort.

ZDB (2025). *Herbstumfrage ZDB 2025*. Verfügbar unter https://www.zdb.de/fileadmin/user_upload/Herbstumfrage_ZDB2025_NEU_12122025.pdf (Zugriff am: 13.02.2026)

7 Abbildungsverzeichnis

Abb. 1: Regionale Aufteilung der Verbundpartner, Quelle: Vorhabensbeschreibung „Exzellent Ausbilden in der Bauwirtschaft (ExA-BAU)“

Abb. 2: Übersicht der Arbeitspakete im Projekt ExA-BAU, Quelle: Projektpräsentation, Wieczorek M., 2025

8 Autorenangaben

Dipl.-Ing.

Paul Plaschnick

Technische Universität Dresden

Professur für Bautechnik, Holztechnik sowie

Farbtechnik und Raumgestaltung/Berufliche Didaktik

paul.plaschnick@tu-dresden.de

Dipl.-Berufspäd.

Mandy Köditz

Technische Universität Dresden

Professur für Bautechnik, Holztechnik sowie

Farbtechnik und Raumgestaltung/Berufliche Didaktik

mandy.koeditz@tu-dresden.de

Dr. phil.

Marcel Schweder

Technische Universität Dresden

Professur für Bautechnik, Holztechnik sowie

Farbtechnik und Raumgestaltung/Berufliche Didaktik

marcel.schweder@tu-dresden.de