



**Weiterbildung im Spannungsfeld von Digitalisierung und Qualitätssicherung.
Chancen und Herausforderungen**

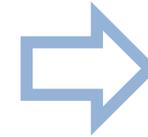
**„Digitalisierung der Arbeits- und Berufswelt – neue Anforderungen an das
Ausbildungspersonal“**

Wien, 18. Februar 2020

Evolution oder Revolution?



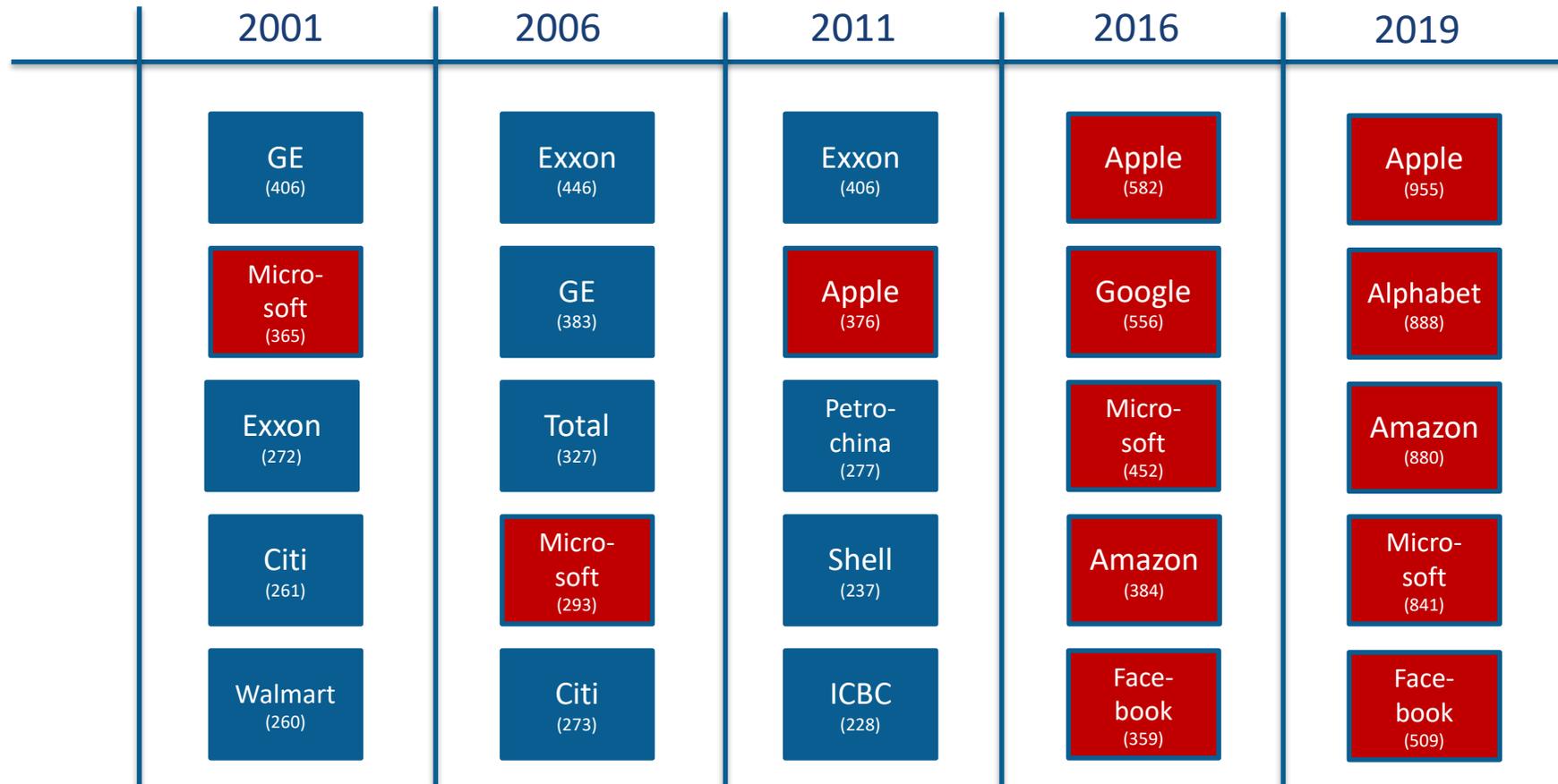
**Erhaltende
Innovation**



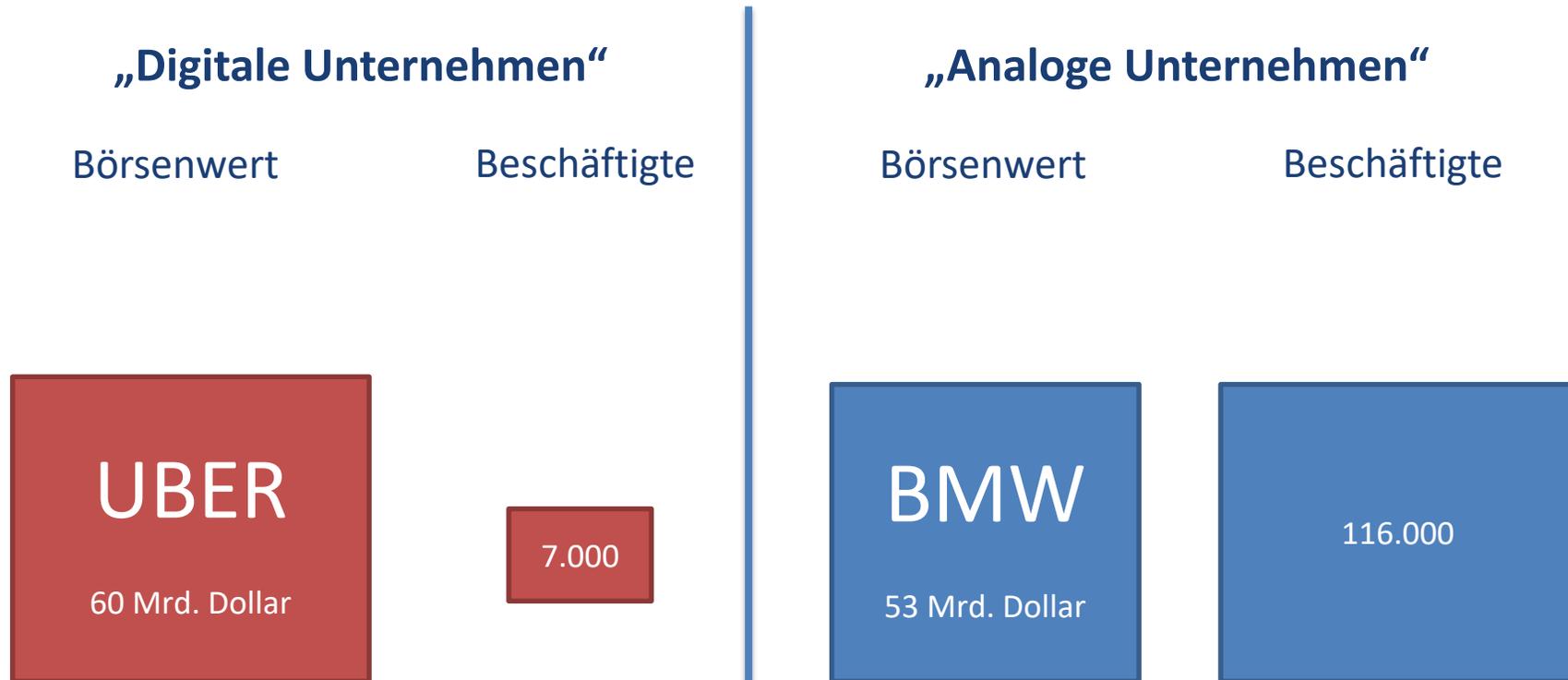
**Disruptive
Innovation**



Unternehmen mit den größten Börsenwerten



Digitale Transformation

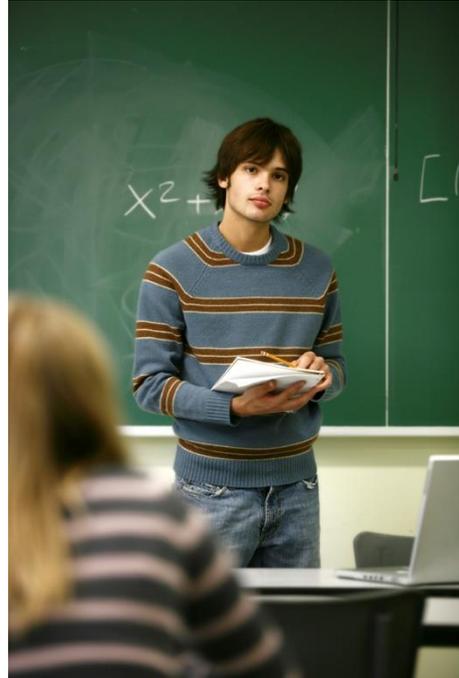


FAZ Sonntagszeitung, 23.04.2017

Stop: Worum geht es eigentlich?

Für den betrieblichen Teil der dualen Berufsausbildung ist im Berufsbildungsgesetz als übergeordnetes Ziel festgelegt, „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. 3).

Ausbildungspersonal an den Lernorten des dualen Systems...



&



Ausdifferenzierung der Zielgruppe „ausbildendes Personal“



Ausbildungsleiter/-in

Planungs- und Management-Ebene, Administration



Hauptberufliche/-r Ausbilder/-in in Lehrwerkstätten / Lehlaboren

Planungs- und Umsetzungsebene, Administration



Nebenberufliche/-r Ausbilder/-in Fachausbilder/-in / Ausbildungsbeauftragte/-r

Umsetzungsebene



Ausbildende Fachkraft

Umsetzungsebene

- 636.078 Personen als Ausbilder/in im Jahr 2017 registriert (BIBB Datenreport 2019)
- Ca. 94% als nebenberufliche Ausbilder/in tätig
- Hoher Weiterbildungsbedarf angesichts wirtschaftlicher, technologischer und demografischer Entwicklung sowie steigender Heterogenität der Auszubildenden

Mindeststandard für die Ausbildung im Betrieb - AEVO

Berufsbildungsgesetz (1969 / 2005/2019)

§ 27 Eignung der Ausbildungsstätte

§ 28 Eignung von Ausbildenden und Ausbildern oder
Ausbilderinnen

- Persönliche Eignung
- Fachliche Eignung
 - Berufliche Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten
 - Berufs- und arbeitspädagogische Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten



Ausbilder-Eignungsverordnung (1972)

- Die Prüfung ist regulärer Teil (IV) der Meister-Prüfung.
- Empfohlene Lehrgangsdauer 115 Stunden (BIBB HA-Empfehlung)
- Jeder ausbildende Betrieb muss mindestens eine/-n Ausbilder/-in mit AEVO bei der zuständigen Stelle registrieren lassen.

Erlass der AEVO — **1972**

1973
1974
1975
1976
1977
1978
1979
1980
1981
1982
1983
1984
1985
1986
1987
1988
1989
1990
1991
1992
1993
1994
1995
1996
1997
1998

1. Novellierung — **1999**

2000
2001
2002

Aussetzung der AEVO — **2003**

2004
2005
2006
2007
2008

Wiederinkraftsetzung der AEVO
und 2. Novellierung — **2009**

2010
2011
2012
2013
2014
2015
2016
2017
2018

2019

Handlungsfeld 3 der AEVO: „Ausbildung durchführen“ – AEVO 2009, § 3 (3)

Die Ausbilder und Ausbilderinnen sind dabei in der Lage,

1. lernförderliche Bedingungen und eine motivierende Lernkultur zu schaffen, Rückmeldungen zu geben und zu empfangen,
2. die Probezeit zu organisieren, zu gestalten und zu bewerten,
3. aus dem betrieblichen Ausbildungsplan und den berufstypischen Arbeits- und Geschäftsprozessen betriebliche Arbeitsaufgaben zu entwickeln und zu Lern- und gestalten,
4. Ausbildungsmethoden und -medien zielgruppengerecht auszuwählen und situationsspezifisch einzusetzen,
5. Auszubildende bei Lernschwierigkeiten durch individuelle Gestaltung der Ausbildung und Lernberatung zu unterstützen, bei Bedarf ausbildungsunterstützende Hilfen einzusetzen und die Möglichkeit zur Verlängerung der Ausbildungszeit zu prüfen,
6. Auszubildenden zusätzliche Ausbildungsangebote, insbesondere in Form von Zusatzqualifikationen, zu machen und die Möglichkeit der Verkürzung der Ausbildungsdauer und die der vorzeitigen Zulassung zur Abschlussprüfung zu prüfen,
7. die soziale und persönliche Entwicklung von Auszubildenden zu fördern, Probleme und Konflikte rechtzeitig zu erkennen sowie auf eine Lösung hinzuwirken,
8. Leistungen festzustellen und zu bewerten, Leistungsbeurteilungen Dritter und Prüfungsergebnisse auszuwerten, Beurteilungsgespräche zu führen, Rückschlüsse für den weiteren Ausbildungsverlauf zu ziehen sowie
9. interkulturelle Kompetenzen zu fördern. (spezifiziert im Rahmenplan BIBB HA Empfehlung vom 25.06.2009)

Schwierige Gestaltungsbedingungen und steigende Anforderungen im Zuge des Strukturwandels

- Arbeitsverdichtung: weniger zeitliche Freiräume für Ausbildung; erschwerte Gewinnung von Fachkräften für diese Zusatzaufgabe
- kontinuierliche Reorganisationen: erhöhter Aufwand für Organisation des Ausbildungsdurchlaufs und Absprache mit Vielzahl beteiligter Akteure (inner- wie über- und außerbetrieblich)
- Rekrutierung und Bindung von Auszubildenden als aufwendige und schwierige Aufgabe
- Weiter erhöhte Heterogenität der Zielgruppe u.a. durch Jugendliche mit besonderem Förderbedarf, duale Studierende, Studienabbrecher, Geflüchtete, behinderte Menschen
- motivierte und fähige Ausbilder/-innen finden trotz Schaffung von zwei an die AEVO anschließenden Fortbildungsberufen kaum Anerkennung für ihre Qualifikation
- steigende Anforderungen an die berufliche Handlungskompetenz aufgrund des beschleunigten technologischen Wandels (Digitalisierung der Arbeit)
- Anforderung, Lernprozesse mit digitalen Medien zu unterstützen

Digital geprägten Lehr-, Lern- und Arbeitsumgebungen: Ausbildungspersonal mit „vielfältigem Kompetenzprofil“

1. Beruflich-fachliche Kompetenzen

Berufliches Fach- und Hintergrundwissen gepaart mit IT und Softwarekompetenzen zum Umgang mit Anwendungsprogrammen und automatisierten Systemen.

2. Daten- und Projektmanagement

Management datenbasierter Prozesse – von der Beschaffung bis zur Auslieferung – mittels Systemen für Workflow- und Projektmanagement, Dokumentation und Datenauswertung, Kunden-Kommunikation und – Interaktion

3. Soft-Skills

Kommunikativ-sprachliche, soziale-interkulturelle und organisatorische Kompetenzen für Projekt- und Teamarbeit (in virtuellen Settings).

4. Metakompetenzen

Kreativität, Eigenverantwortung, Selbstmanagement, informelles Lernen, Problemlösungsorientierung, Verlässlichkeit etc.



Fachexperte/in,
System-verständnis

Prozessexperte/in

Medien-
Pädagoge/in

Lernprozess
begleiter/in

Änderungsverordnung der Metall- und Elektroberufe 2018 (hier Aufnahme von Zusatzqualifikationen)

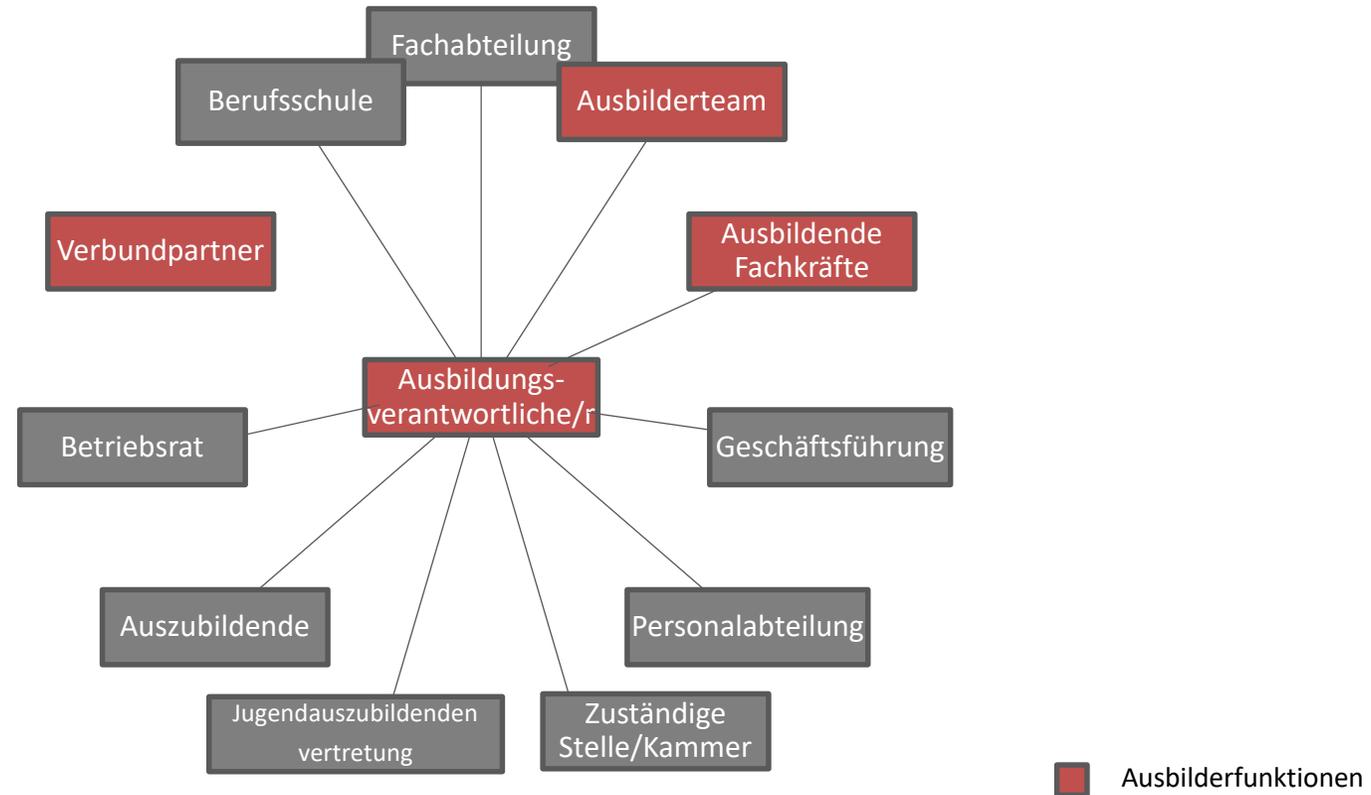
Zusatz-qualifikationen	Metall	Elektro + Mechatroniker/innen
ZQ 1	Systemintegration	Digitale Vernetzung
ZQ 2	Prozessintegration	Programmierung
ZQ 3	IT-gestützte Anlagenänderung	IT-Sicherheit
ZQ 4	Additive Fertigungsverfahren *)	

*) auch für Mechatroniker/innen

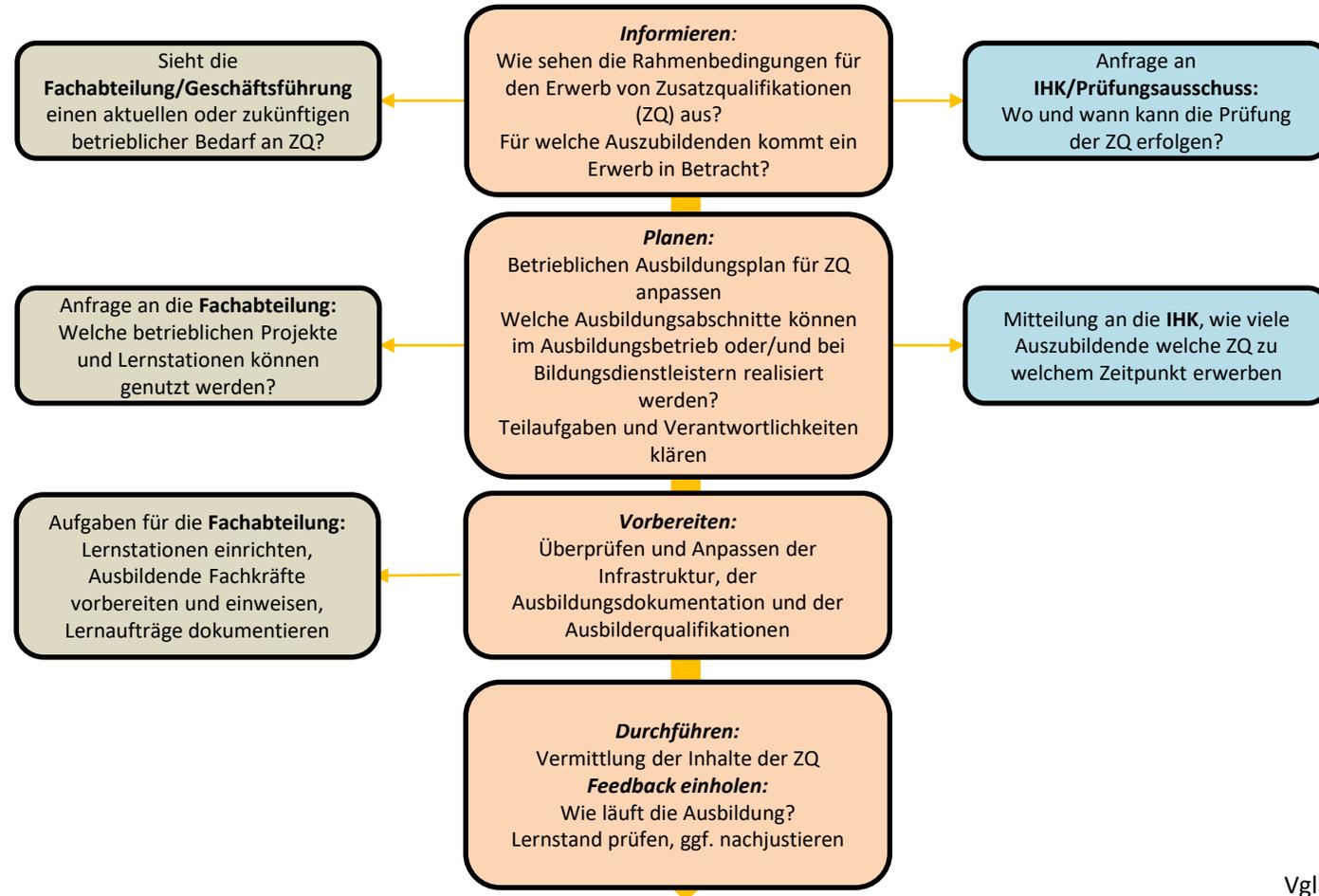
Berufsbildungspolitische Setzung

- Rechtsgrundlage : Kodifiziert nach BBiG, prüfungsrelevant, in den AO verankert
- Intention: Beschleunigung des Transformationsprozesses hin zu Berufsbildung 4.0, Brücke hin zu späterer „Regel“verordnung

Mögliche Umsetzungsakteure identifizieren und einbeziehen – Organisationsentwicklung und Prozessmanagement

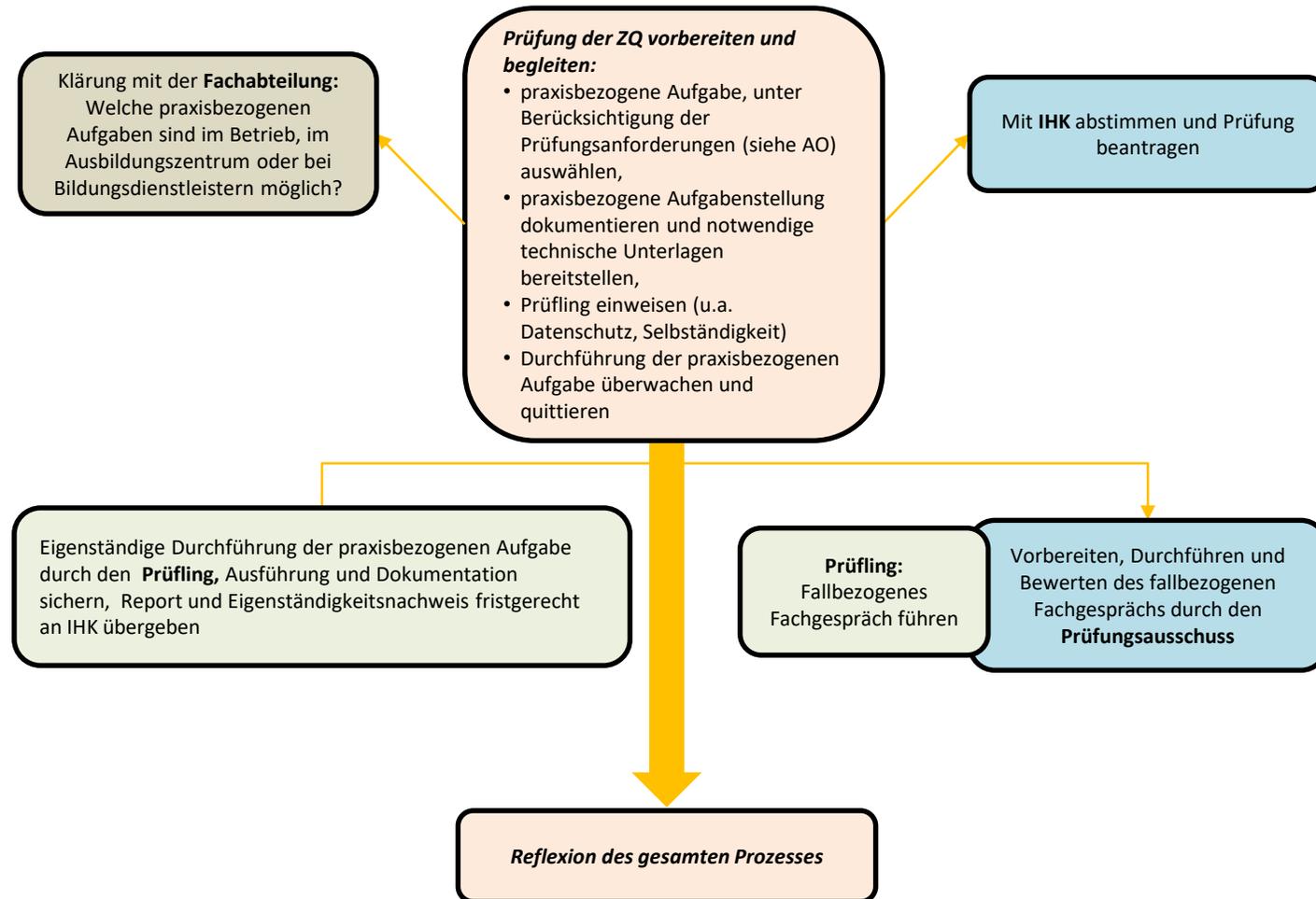


„Systemische Einbettung“



Vgl. Umsetzungshilfe
Industrielle Elektroberufe,
Mechatroniker/Mechatronikerin,
BIBB, Bonn 2018, S. 36

„Systemische Einbettung II“



Vgl. Umsetzungshilfe
Industrielle Elektroberufe,
Mechatroniker/Mechatronikerin,
BIBB, Bonn 2018, S. 36

Worum geht es – Grundlagenwissen fördern

Vorschlag zur Definition des Begriffs „Berufliche Medien- und IT-Kompetenz



Forschungsprojekt „Medienpädagogische Kompetenz“



“Reality Check”: Repräsentative Betriebsbefragungen 2015 und 2019



Vorschlag für eine Begriffsdefinition „Medien- und IT Kompetenz“

Aus der Schnittmenge relevanter Medienkompetenzaspekte der 20 meistgewählten Ausbildungsberufe (Mehrfachnennungen und berufliche Relevanz in Ausbildungsordnungen und Rahmenlehrplänen) wurde ein Definitionsvorschlag zur beruflichen IT- und Medienkompetenz formuliert:

„Berufliche IT- und Medienkompetenz bezeichnet die Fähigkeit und Bereitschaft eines Individuums,

- **unter anforderungsgerechter, sachgemäßer und reflektierter Auswahl und Verwendung informationstechnischer Infrastruktur, Geräte, Systeme und Anwendungen,**
- **Individuell, sozial, ökonomisch und ökologisch verantwortlich und durchdacht,**
- **ein berufliches Ziel zu erreichen, eine berufliche Herausforderung zu bewältigen oder ein berufliches Problem zu lösen.“**

Berufliche IT- und Medienkompetenz

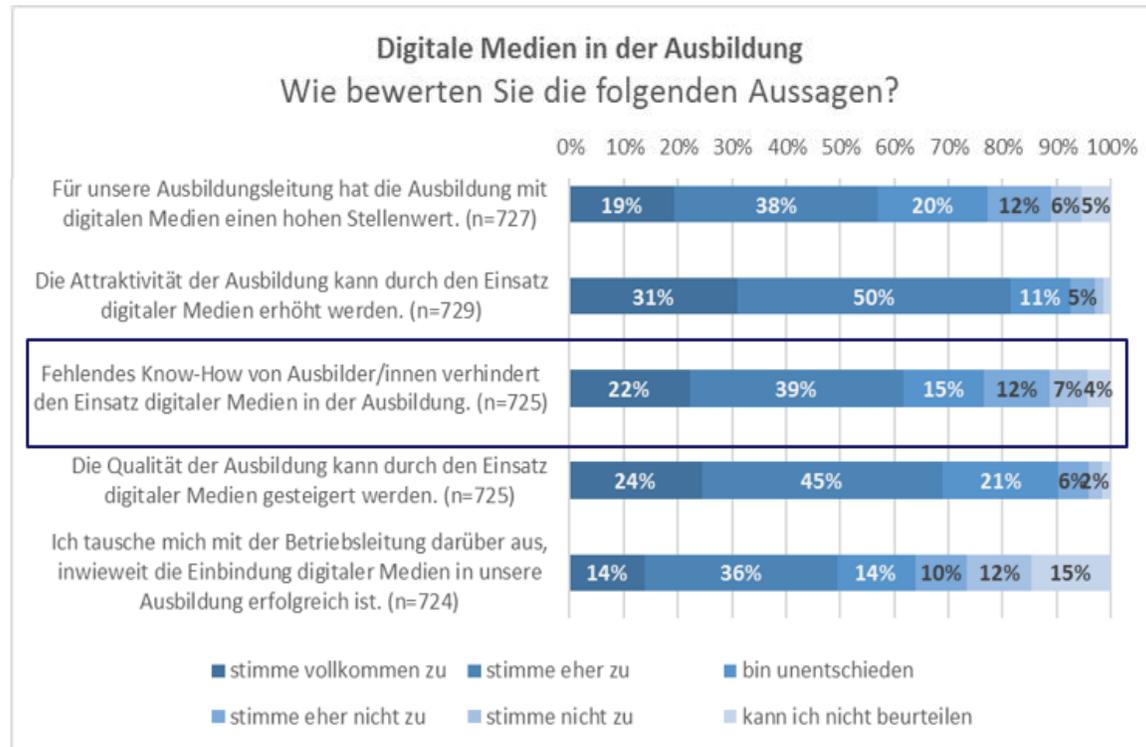
Berufliche IT- und Medienkompetenz bezeichnet die Fähigkeit und Bereitschaft eines Individuums,

- unter anforderungsgerechter, sachgemäßer, systematischer und reflektierter Auswahl und Verwendung informationstechnischer Infrastruktur, Geräte, Systeme und Anwendungen;
- mithilfe selbst-gestalteter medialer Produkte,
- in einer medial-gestützten Kommunikationskultur,
- individuell, sozial, ökonomisch und ökologisch verantwortlich und durchdacht,
- ein berufliches Ziel zu erreichen, eine berufliche Herausforderung zu bewältigen oder ein berufliches Problem zu lösen.

Im Einzelnen bedeutet dies, dass das Individuum fähig und bereit ist,

- allgemeine Software-Anwendungen (Office-Paket; Foto-, Audio-, Videobearbeitung usw.) auszuwählen und einzusetzen (allgemeine Bedienkompetenz),
- berufsspezifische Software-Anwendungen auszuwählen und einzusetzen (domänenspezifische Bedienkompetenz),
- die ethischen, rechtlichen, persönlichen, sozialen, wirtschaftlichen und ökologischen Bedingungen und Konsequenzen ihres Handelns zu verstehen, zu berücksichtigen und zu reflektieren,
- Informationen medienübergreifend zu recherchieren, zu bewerten, zu strukturieren und weiterzuverwenden (Informationskompetenz),
- mediale Produkte und medial-gestützte Kommunikation zu gestalten (Gestaltungskompetenz),
- eigenen Lernbedarf hinsichtlich aktueller IT- und Medienentwicklungen zu erkennen und entsprechende Lernprozesse zu initiieren (Lernkompetenz),
- vorhandene Software-Anwendungen (Programmstruktur, Programmiersprache, Programmiermethode) zu analysieren, anzupassen und zu aktualisieren (Praktische Informatikkompetenz),
- vorhandene IT-Systeme (Betriebssystem, Ein- und Ausgabegeräte, Schnittstellen, Vernetzung) zu analysieren, anzupassen und zu konfigurieren (Technische Informatikkompetenz).

BIBB Forschungsprojekt: Online-Befragung



Mehr als 60% des Ausbildungspersonals fühlt sich unsicher im Umgang mit digitalen Medien, entsprechend geringe Nutzung...
... Konsequenz: Asymmetrische Entwicklung - Das Potenzial digitaler Medien und Lehr-/Lernkonzepte wird bei steigender Komfortabilität („smarte Assistenzsysteme“) nicht genutzt

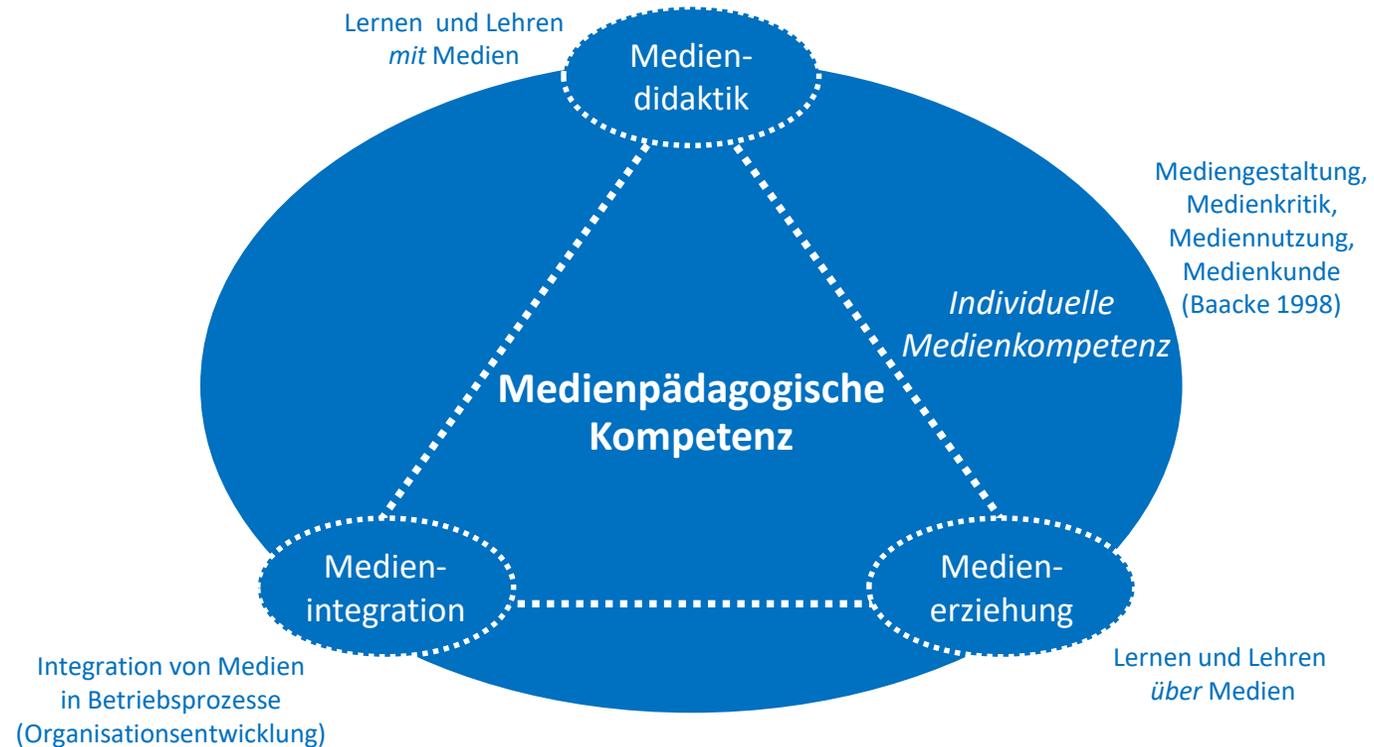
BIBB Forschungsprojekt „Digitale Medien in der betrieblichen Berufsbildung – Medienaneignung und Mediennutzung in der Alltagspraxis von betrieblichem Ausbildungspersonal“

Zentrale Fragestellungen:

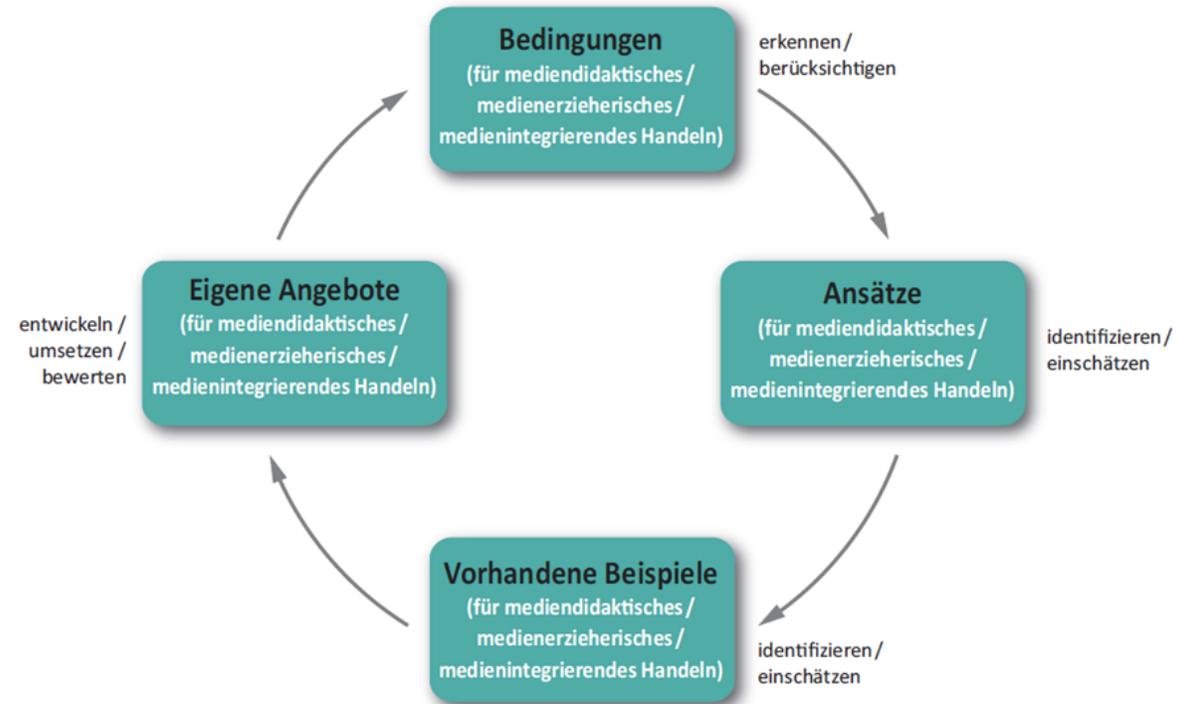
- **Wie wählt betriebliches Ausbildungspersonal digitale Medien für seine alltägliche Aus- und Weiterbildungspraxis aus?**
- **Wie bindet betriebliches Ausbildungspersonal digitale Medien in berufliche Aus- und Weiterbildungsprozesse ein?**
- **Welchen Unterstützungsbedarf sieht betriebliches Ausbildungspersonal, um digitale Medien in berufliche Aus- und Weiterbildungsprozesse einzubinden?**

Modellentwicklung zur Aneignung von „Medien- und IT Kompetenz“ des Ausbildungspersonals

Komponenten medienpädagogischer Kompetenz



Individueller Aneignungsprozess medienpädagogischer Kompetenz



Herausforderung:

**Aktivierung des mit digitalen Lehr- Lernkonzepten
verbundenen Potenzials
für berufliches Lehren und Lernen**

Aktivität:

**Förderung der medienpädagogischen Kompetenz des
Ausbildungspersonals**

Z.B.:

Projekt „MIKA“ (Medien und IT-Kompetenz für Ausbildungspersonal)

Konzeption und Erprobung eines Seminarkonzepts zur Weiterbildung des
Ausbildungspersonal,
BIBB und Kammern in vier Regionen in Deutschland

Medien und IT-Kompetenz für Ausbildungspersonal

Entwicklung und Erprobung eines Weiterbildungsmoduls



Das Portal www.qualifizierungdigital.de

KONTAKT | INHALT | IMPRESSUM | DATENSCHUTZ | SUCHE | ENGLISH | GEBÄRDENSPRACHE | LEICHTES SPRACHE

Bundesministerium für Bildung und Forschung

qualifizierung digital

Startseite Grundlagen Projekte Veranstaltungen Service

BMBF-Roadshow: Digitale Medien im Ausbildungsalltag

Mit einer bundesweiten Roadshow informieren das BMBF und das BIBB über die Ergebnisse aus den Projekten des Förderprogramms "Digitale Medien in der beruflichen Bildung" und das Potential der entwickelten Konzepte für die Berufsbildungspraxis.

1 2 3 4 [mehr >](#)

JETZT ANMELDEN!



Anwenderworkshops Hannover - 19.09.2018

Die bundesweite BMBF-Roadshow "Digitale Medien im Ausbildungsalltag" macht am 19. September 2018 Halt in Hannover. In drei Anwenderworkshops lernen Teilnehmende innovative Lehr- und Lernkonzepte kennen, die im Zeichen der Digitalisierung von beruflicher Aus- und Weiterbildung stehen.

[mehr >](#)

[Anmeldeformular >](#)



Anwenderworkshops Köln - 10.10.2018

Die BMBF-Roadshow "Digitale Medien im Ausbildungsalltag" stellt bundesweit digitale Konzepte für die berufliche Aus- und Weiterbildung vor. In interaktiven Anwenderworkshops können sich Teilnehmende über innovative Tools und Anwendungen informieren und diese selbst ausprobieren. Am 10. Oktober 2018 macht sie Station in Köln.

Berufliche Bildung digital
auf den Punkt gebracht
Nächste Veranstaltung:
19. Sept. - Hannover
BMBF-Roadshow 2018

PROFIL



Qualifizierungdigital.de bietet Ihnen umfangreiche Informationen zum Einsatz digitaler Medien in der beruflichen Qualifizierung. Unser Schwerpunkt liegt in der beispielhaften Darstellung von Projektergebnissen und -kenntnissen mit einem besonderen Nutzen für die berufliche Bildung.

KONTAKT | INHALT | IMPRESSUM | DATENSCHUTZ | SUCHE | ENGLISH | GEBÄRDENSPRACHE | LEICHTES SPRACHE

Bundesministerium für Bildung und Forschung

qualifizierung digital

Startseite Grundlagen **Projekte** Veranstaltungen Service

Projektdatenbank

Sie wollen sich einen Überblick über die geförderten Projekte verschaffen? In unserer Projektdatenbank finden Sie alle bisher geförderten Projekte.

PROJEKTKARTE

Deutschland

197 Projekte in dieser Ansicht.

Map showing project locations across Germany with labels for cities like Kiel, Schwerin, Hamburg, Bremen, Hannover, Potsdam, Magdeburg, Dresden, Erfurt, Würzburg, Mainz, Saarbrücken, Stuttgart, and München.

Projektdatenbank

- > Praxisbeispiele
- > Produkte
- > 5 Fragen an...

VOLLTEXTSUCHE

suchen zurücksetzen

FILTER

Zielgruppe

Auszubildende
Fachkräfte
Bildungspersonal

Wirtschaftszweige (Branchen)

branchenübergreifend
Land-Forstwirtschaft
Verarbeitendes Gewerbe
Energieversorgung und Umwelt
Baugewerbe
Verkehr, Logistik und Handel
Information, Kommunikation und Medien
Dienstleistungen
Gesundheits-/Sozialwesen

Bildungsbereich

Ausbildung
Weiterbildung

BMBF / BIBB Roadshow „Anwenderworkshops Digitale Medien in der beruflichen Bildung“



Kfz4me
Erstellung und Nutzung
von Erklärvideos im
Ausbildungsprozess

Ausbildungsportfolio
Dokumentation von Lernerfahrungen,
Unterstützung der
Lernreflexion und Online-
Ausbildungsnachweis



Blok
Online Berichtsheft



Social Virtual Learning
Gemeinsames Lernen in
der virtuellen Realität

Teilnehmerfeedbacks



Etappen der Roadshow



Themen » Digitalisierung der Arbeits- und Berufswelt

Digitalisierung der Arbeits- und Berufswelt

Robotik, Vernetzung und Automatisierung führen zu einer tiefgreifenden Veränderung der Arbeitswelt. Möglich werden nicht nur neue Produktions- und Organisationsformen, sondern auch innovative Geschäfts- und Vertriebsmodelle. Voraussetzung dafür sind allerdings auch neue Fähigkeiten und Fertigkeiten im Umgang mit datenbasierten Fertigungs-, Informations- und Kommunikationsprozessen.



THEMEN



Digitalisierung der Arbeits- und Berufswelt

Teil 1 - Industrie 4.0 und ihre Auswirkung auf die Arbeitswelt

Teil 2 - Kompetenzen für die Industrie 4.0

Teil 3 - Ausbildung für die Industrie 4.0

Best-Practice-Beispiel: Auf dem Weg zur Ausbildung 4.0

Glossar

Berufsbildung 4.0 – Fachkräftequalifikationen und Kompetenzen für die digitalisierte Arbeit von morgen

Literaturliste

Autorenprofile

Credits



FORAUS.DE-FILME ZUR
BERUFS-AUSBILDUNG 4.0

Erklärfilme zur Berufsausbildung 4.0



- Innovative Projekte aus dem Ausbildungsalltag
- „Digitalisierung der Arbeitswelt“ und die unter dem Schlagwort „Industrie 4.0“ zusammengefassten Veränderungsprozesse stehen im Mittelpunkt
- Filme sollen zur Nachahmung und Weiterentwicklung der eigenen Ausbildungspraxis anregen



Vermittlung von Computerbasiswissen zur Förderung von Medienkompetenz in der Ausbildung

Am Praxisbeispiel einer Lernortkooperation zwischen der AXA Customer Care GmbH und dem Berufskolleg an der Lindenstraße in Köln wird gezeigt, wie Lehrende und Auszubildende angehende Dialogmarketingkaufleute an digitale Inhalte heranführen.

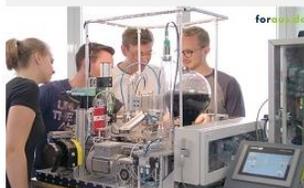
» weiterlesen



Ausbildungsmarketing für Betriebe: Berufsorientierung an Gymnasien

Berufsorientierung an Gymnasien wurde über viele Jahre hinweg kaum angeboten und richtete sich meist auf die Information zum Studium. Dabei gibt es auch mit einer dualen Berufsausbildung interessante Karrierewege für Schülerinnen und Schüler.

» weiterlesen



Smart Factory – Industrie 4.0 in der Ausbildung

Die Vermittlung der komplexen Zusammenhänge von Industrie 4.0 in der Ausbildung macht moderne Unterrichtskonzepte notwendig. In der "Berufsbildenden Schule 2" in Wolfsburg hat das zu einer konzeptionellen Wende in der Berufsausbildung von Automatisierungstechnikern und Mechatronikern geführt.

» weiterlesen



kfz4me - Vermittlung beruflicher Handlungskompetenz mit Erklärfilmen

Im Projekt kfz4me produzieren Auszubildende zum KFZ-Mechatroniker eigene Erklärfilme und verbessern dabei ihre Fach- und Medienkompetenz sowie ihre Ausdrucks- und Schreibfähigkeit.

» weiterlesen

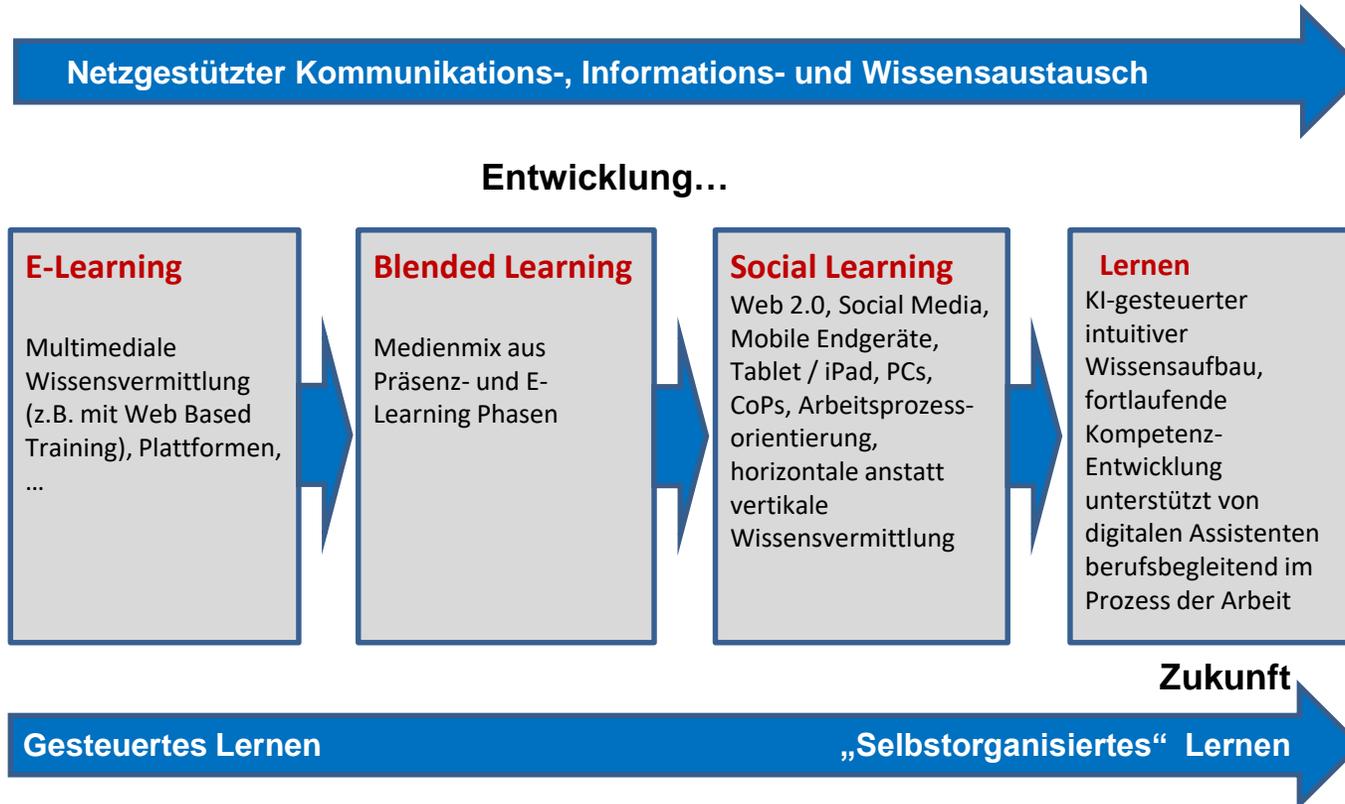


Lernortkooperation und digitaler Wandel im Tischlerhandwerk

Wie es gelingen kann, den digitalen Wandel in die Berufsausbildung des Tischlerhandwerks zu integrieren, zeigt die nachhaltige Lernortkooperation „digiTS“.

» weiterlesen

Intuitiv konfiguriertes Informations- und Wissensmanagement



To Do...

- Mediatisierte Lebenswelten der Lernenden erfordern die angemessene Berücksichtigung in der Aus- und Weiterbildung („Consumerisation“)
- Die Potenziale digitaler Medien zur Unterstützung betrieblicher Lehr-, Lernprozesse werden noch nicht ausreichend genutzt (schwer nachweisbar)
- „Medienpädagogische Kompetenz“ als Basis zur reflektierten Nutzung digitaler Medien durch betriebliche Ausbilder/innen ist erforderlich
- Web-Handbuch „Ausbildende Fachkräfte“
- Migration QD – Qualifizierungdigital.de nach Foraus.de



<https://vimeo.com/65060388>

Wir haben keine Wahl...

Wer Erfolg will, muss die Treppe nehmen

Bruno Labbadia versucht, seinen Leverkusener Spielern ein Lehrer fürs Leben zu sein. Vor dem Genuss kommt die Arbeit

Von Daniel Theweleit

LEVERKUSEN. Bayer Leverkusen muss sich in dieser Woche einen großen Vergleich stellen. Seit der Klub am vorigen Sonntag an die Tabellenspitze der Bundesliga aufgerückt ist, treten die Konstrukteure des legendären Bayer-Teams von 2002, das erst die Herzen Europas eroberte und dann doch überall nur Zweiter wurde, hervor. Die große Frage lautet: Kann diesmal der große Coup gelingen? „Im Gegensatz zu heute war die Mannschaft 2002 gestanden und gefestigt“, sagt Klaus Toppmöller, der Trainer von damals. Er zweifelt offenbar. Ex-Manager Rainer Calmund schreibt hingegen in einer Boulevardzeitung, Bayer sei „reif für den Titel“. Weil im Gegensatz zu 2002 kein Kräfte raubender Europapokal zu bewältigen sei.

Sie müssen sich dem Thema Meisterschaft stellen in Leverkusen, jetzt wo ein Drittel der Saison gespielt ist, in dem nur die Hoffheimer ähnlich gut Fußball gespielt haben. Der in dieser Saison überragende Simon Rolfes meint zwar, „ob wir Meister werden oder nicht, das ist noch lange hin, damit können wir uns am Ende



Auf gutem Weg: Bruno Labbadia ist mit Bayer Leverkusen Tabellenführer. Vielleicht Klappi's diesmal mit dem Titel. FOTO: IMAGO

der Saison auseinandersetzen“, doch natürlich wird geträumt vor dem Spitzenspiel gegen Schalke 04 am morgigen Samstag. Nur die Neigung zur Leichtfertigkeit fuchst Labbadia derzeit, zuletzt verspielten sie in Karlsruhe einen 3:0-Vorsprung.

Zwar weiß der Trainer, dass eine junge Mannschaft wie seine naturgemäß zur Flatterhaftigkeit neigt, dennoch empfindet er die Aussetzer als persönliche Niederlage. Schließlich ist Ausgewogenheit eines seiner Lieblingsthemen.

Überall sei es dasselbe in der heutigen Spießgesellschaft, „es geht um die Balance zwischen Genuss und harter Arbeit“, sagt der 42-Jährige. „Es gibt einen engeren Rahmen, den ich fordere, das ist Defensive, Taktik, Disziplin, Respekt. Da ist der Rahmen so eng, da kann keiner auch nur einen halben Schritt rausgehen“, erläutert der zweifache Nationalspieler. Erst wenn diese Grundlage erfüllt sei, könne die Mannschaft sich der Kreativität, der Leichtigkeit ihres gewaltigen Talentes hingeben.

Sein Credo: „Zum Erfolg gibt es keinen Lift. Zum Erfolg muss man die Treppe nehmen.“

Solche Sätze sagt Labbadia mit Genuss. Denn er weiß, dass sie bei den Spielern ankommen. Der Trainer will ein Lehrer fürs Leben sein. Er fordert, dass die Profis sich „mit ihrem Körper und ihrem Geist beschäftigen“. Labbadia hat Zeit lassen müssen mit dem Essen, um das Genießen zu lernen. Er achtet auf das soziale Gefüge seiner Mannschaft, kümmert sich hingebungsvoll um das Wohlbefinden der jungen ausländischen Spieler. Gefühle wie Heimweh oder Einsamkeit versucht er sofort zu erkennen und zu bekämpfen. Labbadia kennt das Gefühl des Fremdseins. Er entstammt einer italienischen Einwandererfamilie mit acht Kindern.

Junge Spieler, wie der bislang überragende Renato Augusto (20), der zuverlässige Henrique (22) und Glücksgriff Michal Kadlec (23) spielen in diesem Klima jedenfalls konstant auf hohem Niveau. Obwohl sie neu in der Liga sind, bislang hat die Werkself jedes einzelne Bundesligaspiel entweder gewonnen oder den Gegner zumindest über längere

Phasen an die Wand gespielt, Bayer hätte alle zwölf Partien in dieser Saison als Sieger verlassen können. Die Niederlagen überbrachten immer die gleiche Botschaft: Ihr seid besser, doch Nachlassend wird bestraft.

Weil die Mannschaft diese so schwer zu beherrschende Fußballweisheit mittlerweile kennt, hat Labbadia diese Woche nicht genutzt, um sein Team mit ihren Leichtfertigkeiten von Karlsruhe zu nerven. Er hat vielmehr am Selbstvertrauen seiner Mannschaft gearbeitet. „Wir stehen vollkommen zu Recht dort oben“, hat er täglich wiederholt, der Ärger der Spieler über die verlorenen Punkte ist auch ohne Strafmaßnahmen groß genug. Kapitän Rolfes, immerhin einer der begehrtesten Spieler der Bundesliga, ist derart begelstert vom Trainer und der neuen Arbeitsatmosphäre, dass er sagt: „Ich bin genau zur richtigen Zeit am richtigen Ort.“ Auch der Boulevard berichtet mittlerweile vorzugsweise über „Sig Bruno“, und dennoch warten alle darauf, dass irgendwann der Einbruch kommt. Nicht weil der Mannschaft und dem Trainer der große Coup nicht zuzutrauen wären, eher, weil es immer so gewesen ist in Leverkusen.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit



Fragen?

haertel@bibb.de