



BIBB / DEQA-VET

Self-Assessment Report EQAVET Peer Review Germany

Qualitätssicherung und Qualifizierung von betrieblichem
Bildungspersonal
- in der Ausbildung (duales System) und Weiterbildung in
Deutschland

Juni 2024



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



Autorenschaft: BIBB/DEQA-VET (2024); Helena Sabbagh und Lea Maiczack

Mit Unterstützung von: Dr. Anke Bahl und Franziska Kupfer

Inhalt

Wichtige Abkürzungen und Termini.....	4
Einleitung.....	7
1. Aktuelle Herausforderungen für die Betriebe und deren Bildungspersonal	9
2. Das betriebliche Bildungspersonal in der Erstausbildung (IVET).....	12
2.1. Ausbildereignung – gesetzliche Grundlagen und Regularien.....	19
2.2. Eignung der Betriebe.....	26
3. Das Betriebliches Bildungspersonal in der Weiterbildung (CVET)	30
4. Qualifizierung für betriebliches Bildungspersonal	35
5. Herausforderungen	39
Literaturverzeichnis.....	40
Weitere Literaturempfehlungen	43

Wichtige Abkürzungen und Termini

Abkürzung	Deutsche Bedeutung	Englische Übersetzung
AEVO	Ausbilder-Eignungsverordnung	Ordinance on Trainer Aptitude
BIBB	Bundesinstitut für Berufsbildung	Federal Institute for Vocational Education and Training
BBiG	Berufsbildungsgesetz	Vocational Training Act
BMBF	Bundesministerium für Bildung und Forschung	Federal Ministry of Education and Research
CVET	Berufliche Weiterbildung	Continuing Vocational Education and Training
DEQA-VET	Deutsche Referenzstelle für Qualitätssicherung in der beruflichen Bildung	German Reference Point for Quality Assurance in Vocational Education and Training
DQR	Deutscher Qualifikationsrahmen	German Qualifications Framework
BIBB-Hauptausschuss		BIBB-Main Committee
HWK	Handwerkskammer	Chamber of Crafts
HwO	Handwerksordnung	Crafts Code
IHK	Industrie- und Handelskammer	Chamber of Industry and Commerce
ÜBA	Überbetriebliche Ausbildung	Inter-company training
ÜBS	Überbetriebliche Berufsbildungsstätte	Inter-company vocational training centre

Terminus	Definition
Ausbildende Fachkraft (Skilled worker providing training)	Beschäftigte/r, die/der am Arbeitsplatz ausbildet, ohne selber Ausbilder/in im Sinne des BBiG zu sein (siehe S. 12).
Ausbildungsleiter/in (Training manager)	Ausbildungsleiter/innen koordinieren die gesamte Ausbildung eines (Groß-)Betriebes für einzelne Berufe oder Berufsgruppen.
Ausbildungspersonal (In-Company Trainers)	Gesamtheit an Mitarbeitenden in einem Betrieb, welche in verschiedenen Rollen (ausbildende Fachkraft, nebenberufliche Ausbilder und Ausbilderinnen, hauptberuflich Ausbildender/in und Ausbildungsleitende) an der Ausbildung junger Menschen beteiligt ist.
Aus- und Weiterbildungspädagoge/in (Certified training and CVET pedagogue)	„(2) Ziel der Prüfung ist der Nachweis der notwendigen Qualifikationen, um die folgenden Aufgaben eigenständig und verantwortlich wahrnehmen zu können: 1. Bildungsprozesse in der Berufsausbildung sowie betrieblichen Weiterbildung ganzheitlich planen und durchführen, dabei insbesondere: 2. Ausbildungsordnungen umsetzen und betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen planen,

	<p>3. Auszubildende gewinnen, auswählen und beraten, Beschäftigte in Bildungs- und Lernfragen beraten,</p> <p>4. Bildungsmaßnahmen organisatorisch und pädagogisch unter Mitwirkung Anderer realisieren,</p> <p>5. Auszubildende und Beschäftigte lernbegleiten sowie individuell fördern,</p> <p>6. Fachkräfte in der Aus- und Weiterbildung berufspädagogisch begleiten,</p> <p>7. die Qualität der Lehr- und Lernprozesse sichern und optimieren.“ (BMBF 2009, S. 1)</p>
Berufs- und Arbeitspädagogische Kompetenzen (Vocational and work-related pedagogical competences)	<p>Die folgenden Ausführungen sind der Ausbildereignungsverordnung entnommen: Zu den berufs- und arbeitspädagogischen Kompetenzen gehört die Befähigung zur selbstständigen Planung, Durchführung und Kontrolle der beruflichen Bildung in den Handlungsfeldern:</p> <p>„1. Ausbildungsvoraussetzungen prüfen und Ausbildung planen,</p> <p>2. Ausbildung vorbereiten und bei der Einstellung von Auszubildenden mitwirken,</p> <p>3. Ausbildung durchführen und</p> <p>4. Ausbildung abschließen.“ (AUSBEGNV 2009, §2)</p>
Betriebliches Bildungspersonal in Aus- und Weiterbildung (In-company training personnel (IVET+CVET))	<p>Betriebliches Bildungspersonal in Aus- und Weiterbildung beschreibt die Gesamtheit der im und für den betrieblichen Kontext mit Aus- und Weiterbildung der Belegschaft beschäftigten Personen (eigene Definition).</p>
Berufspädagoge/in (Certified vocational pedagogue)	<p>„(2) Ziel der Prüfung ist der Nachweis der notwendigen Qualifikationen, um in Einrichtungen der betrieblichen und außerbetrieblichen Bildung die Organisation und Planung beruflicher Bildungsprozesse, die Begleitung der Lernenden und ihres Lernprozesses, das Bildungsmarketing, Controlling, Qualitätsmanagement und Führungsfunktionen eigenständig und verantwortlich wahrnehmen zu können.“ (BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND FORSCHUNG 2009, S. 1)</p>
Nebenberufliche Ausbilder und Ausbilderin (Part-time in-company trainer)	<p>Nebenberufliche Ausbilder und Ausbilderinnen bilden direkt am Arbeitsplatz neben ihren sonstigen beruflichen Aufgaben aus. Sie sind Ausbilder im Sinne des BBiG. Zu ihrer (nebenberuflichen) Ausbildungstätigkeit gehört die Vermittlung von betrieblichen Erfahrungen. In kleinen Betrieben können sie gleichzeitig die Funktion des Ausbildungsleiters ausüben.</p>
Hauptberufliche/r betriebliche/r Ausbilder/in (Full-time in-company trainer)	<p>Hauptberufliche betriebliche Ausbilder und Ausbilderinnen sind überwiegend in Großbetrieben mit Lehrwerkstatt beschäftigt, die jedoch nur einen geringen Anteil aller Ausbildungsbetriebe ausmachen.</p>
Persönliche und fachliche Eignung	<p>„§ 29 Persönliche Eignung Persönlich nicht geeignet ist insbesondere, wer 1. Kinder und Jugendliche nicht beschäftigen darf oder 2. wiederholt oder schwer gegen dieses Gesetz oder die auf Grund dieses Gesetzes erlassenen Vorschriften und Bestimmungen verstoßen hat.“ (BBiG 2020, 15)</p> <p>„§ 30 Fachliche Eignung (1) Fachlich geeignet ist, wer die beruflichen sowie die berufs- und arbeitspädagogischen Fertigkeiten, Kenntnisse und</p>

	Fähigkeiten besitzt, die für die Vermittlung der Ausbildungsinhalte erforderlich sind.“ (BBiG 2020, 15)
Zertifizierte Ausbilder (Certified In-company trainers (IVET))	Gesamtzahl der Beschäftigten in einem Unternehmen, die in der Ausbildung junger Menschen tätig sind und eine Prüfung auf der Grundlage der AEVO abgelegt haben.

Einleitung

Das Aus- und Weiterbildungspersonal in den Betrieben ist zentral für die Bewältigung der großen Transformationsthemen im dualen System in Deutschland, wie Digitalisierung, Demographischer Wandel, Heterogenität und De-Carbonisierung von Wirtschaft und Gesellschaft sowie die Stärkung demokratischer Strukturen. Ausbilderinnen und Ausbilder haben die Aufgabe, junge Menschen auf zukünftige Herausforderungen vorzubereiten. Sie sind es, die die Fachkräfte von morgen ausbilden – entsprechend wichtig ist ihre Qualifizierung und deren Qualitätssicherung.

Wird eine weitreichende Definition von betrieblichem Ausbildungspersonal angelegt, engagieren sich in Deutschland Millionen Menschen im dualen Ausbildungssystem, manche Schätzungen gehen von jeder fünften erwerbstätigen Person aus, die in der Ausbildung der jüngeren Generation mehr oder weniger intensiv involviert ist. Die Tätigkeit des Ausbildens ist also nicht nur historisch tief verwurzelt, wofür das bis ins Mittelalter reichende Kammerwesen steht, sondern sie zählt für viele auch zu den Selbstverständlichkeiten eines Berufslebens.

Wichtig hervorzuheben ist, dass Betriebe in Deutschland freiwillig ausbilden. Niemand kann sie zwingen, diese sozio-ökonomisch wirksame Qualifizierung von Fachkräften zu übernehmen. Wenn sie sich aber für diese fordernde Aufgabe und die damit verbundene Übernahme von Bildungsverantwortung entscheiden, müssen sie landesweit gültige Standards einhalten, die über das seit 1969 mehrfach novellierte Berufsbildungsgesetz (BBiG) und die entsprechenden Ausbildungsordnungen festgelegt sind. Diese Standards können nicht durch den Staat „verordnet“ werden, sie sind vielmehr das Ergebnis von Aushandlungsprozessen, in denen Sozialpartner eine zentrale Rolle spielen.

Das gilt auch für die Regelungen, die die Ausbilderqualifizierung betreffen, zu denen vorneweg die seit 1972 eingeführte Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO), der zugehörige Rahmenplan und formale sowie non-formale Qualifizierungen als Minimalstandards zählen. Wie auch das gesamte duale Ausbildungssystem, unterliegen diese Standards immer wieder Veränderungsprozessen, die Modernisierungsmaßnahmen erforderlich machen.

Aktuell lässt sich im Themenfeld Qualitätssicherung der Ausbilderqualifizierung verstärkt Bewegung feststellen, was eng mit den oben genannten Transformationsherausforderungen verknüpft ist. So wurde 2023 in einer Kurzstudie, die das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) auf Weisung des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) durchführte, die AEVO und der Rahmenplan darauf hin untersucht, ob sie den anstehenden Anforderungen noch genügen. Im Zentrum stand die Frage, ob beide Instrumente die aktuellen Herausforderungen (Digitalisierung, Nachhaltigkeit, demografische Entwicklung, Heterogenität) an das Ausbildungspersonal und die betriebliche Ausbildungspraxis ausreichend abbildeten und gegebenenfalls Änderungs- oder weiterführender Evaluationsbedarf bestünde (vgl. HÄRTEL/ZÖLLER 2021, S. 2). Ein weiteres aktuelles Projekt zielt darauf ab, grundsätzlich mehr Strukturdaten und Informationen (Qualifikationen, Motive, Tätigkeitsprofile etc.) über das Ausbildungspersonal in seiner Breite zu gewinnen (vgl. BAHL/KUPFER 2023). Darüber hinaus wird zurzeit im BIBB eine Voruntersuchung durchgeführt, die einen ergänzenden Ausbau der formalen Qualifizierungswege von betrieblichem Bildungspersonal prüft (SCHNEIDER 2024).

DEQA-VET möchte die Dynamik im Feld zum Anlass nehmen, um das Thema „Qualitätssicherung und Qualifizierung von betrieblichem Bildungspersonal - in der Ausbildung (duales System) und Weiterbildung in Deutschland“ im Rahmen des zweiten nationalen EQAVET-Peer Reviews auf Systemebene zu bearbeiten. Wie auch im ersten Peer Review-Zyklus, dient dieser Self-Assessment Report (SAR) zunächst der inhaltlichen Vorbereitung der Peers, die aus fünf Mitgliedstaaten im Juni 2024 nach Bonn

ins BIBB reisen werden. Der SAR ist so konzipiert, dass sich grundsätzlich jede interessierte Person über die genannten Themen fachlich informieren kann, sowohl im In- als auch im Ausland. Aus diesem Grund wird dieser Report sowohl in Deutsch als auch in Englisch auf der DEQA-VET Homepage veröffentlicht.

In Kapitel eins werden aktuelle Herausforderungen des dualen Berufsbildungssystems vertiefter besprochen. Im Anschluss widmet sich der Report der Rollenbeschreibung des betrieblichen Bildungspersonals in der Erstausbildung, um einen Eindruck über dessen Zuständigkeiten, Aufgaben und Rollenverständnisse zu vermitteln. Daran anknüpfend werden die gesetzlichen Bestimmungen bezüglich der Ausbildereignung von ausbildenden Personen expliziert (2.1.) und die in diesem Zusammenhang relevanten Regelungen zur Eignung der Betriebe (2.2.) dargelegt. In Kapitel 3 steht das betriebliche Bildungspersonal in der Weiterbildung im Zentrum. Kapitel vier stellt schließlich die Qualifikationsangebote für den gesamten Personenkreis des betrieblichen Bildungspersonals vor.

Das deutsche Peer-Review 2024 konzentriert sich auf die Qualifizierung des betrieblichen Bildungspersonals sowohl in der Aus- als auch in der Weiterbildung. Dabei begrenzen wir betriebliches Bildungspersonal im Wesentlichen auf die in den Betrieben angestellten Personen, die in unterschiedlichen Rollen Bildungsaufgaben übernehmen.¹

Grundsätzlich nicht berücksichtigt werden Lehrkräfte an Berufsschulen, da schulische Bildung in die Zuständigkeit der 16 Bundesländer fällt und nicht in die des Bundes.

¹ Auch die überbetrieblichen Bildungsstätten (ÜBS) werden im dualen System als betrieblicher Bildungsort gezählt (siehe Kap. 2.2).

1. Aktuelle Herausforderungen für die Betriebe und deren Bildungspersonal

Das duale Berufsbildungssystem ist weiterhin das Rückgrat der beruflichen Bildung in Deutschland.² So bildet in Deutschland jeder vierte Betrieb junge Menschen beruflich aus und trägt damit unmittelbar zur Fachkräftesicherung im Land bei (vgl. BIBB 2024, S. 197).³ Duale Berufsbildung findet an zwei Lernorten, den Berufsschulen und den Betrieben statt, wobei die Auszubildenden die überwiegende Zeit in den Betrieben (70%) verbringen. Es können noch weitere Lernorte hinzukommen, wenn es etwa aufgrund der Größe oder der Spezialisierung des Betriebes notwendig ist (siehe Kap. 2.2). Die Ausbildungsinhalte sind in den für den jeweiligen Beruf geltenden Ausbildungsordnungen festgelegt, die in sozialpartnerschaftlich organisierten Aushandlungsprozessen unter der Federführung des BIBB erarbeitet und modernisiert werden (BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG 2023). Junge Menschen bewerben sich in Unternehmen um eine Ausbildungsstelle und müssen sich bei einem Vertragsabschluss für den Berufsschulunterricht anmelden (lassen). Gleichzeitig wird das Ausbildungsverhältnis durch die Betriebe gegenüber den zuständigen Stellen offiziell angezeigt (vgl. BBiG 2020, 36 (1)).

Aktuelle Herausforderungen der betrieblichen Ausbildungspraxis

Im Berichtsjahr 2022 besaßen 49 Prozent der Betriebe in Deutschland eine Berechtigung auszubilden (vgl. BIBB 2024, S. 194). In absoluten Zahlen bildeten 2022 408.690 Betriebe junge Menschen aus, diese Zahl entspricht 18,9 Prozent aller Unternehmen in Deutschland (vgl. BIBB 2024, S. 190). 2022 waren 628.476 Personen als Ausbilder und Ausbilderinnen bei den zuständigen Stellen gemeldet (vgl. BIBB 2024, S. 185).

Die Berufsbildungsstatistik verzeichnete für das Berichtsjahr 2022 469.866 neu abgeschlossene Ausbildungsverträge (vgl. BIBB 2024, S. 126). Insgesamt konnten im gleichen Berichtsjahr in 377.088 erfolgreichen Prüfungen 88,2 Prozent der Prüflinge ihre Ausbildung abschließen (vgl. BIBB 2024, S. 167). Über die vergangenen Jahre ist jedoch eine sinkende Zahl von Neuanfängern im dualen System feststellbar:

² Darüber hinaus gibt es schulisch organisierte berufliche Ausbildungen, wie es z.B. in der Krankenpflege üblich ist.

³ Die Zahl bezieht sich auf Ausbildungen, die nach BBiG/HwO geregelt sind.

Tab. 1: Ausbildungsanfängerquote nach Personenmerkmal und Region

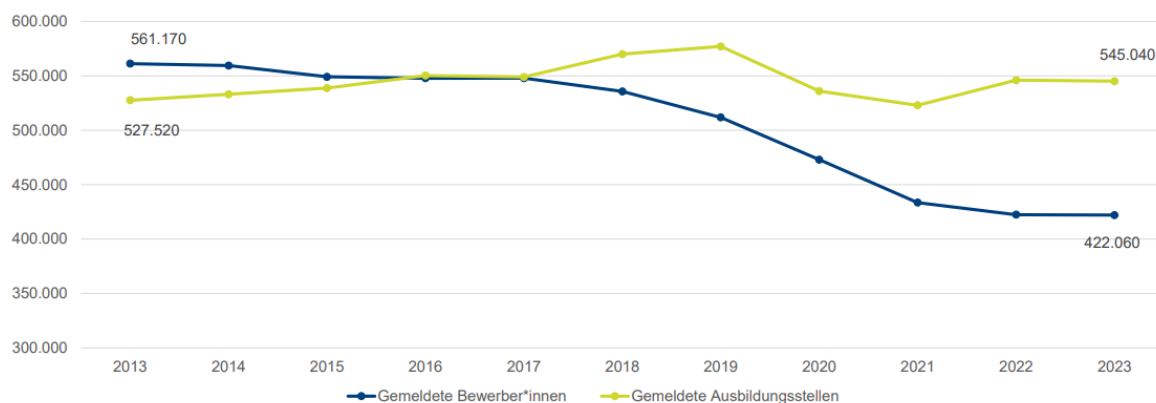
Jahr	Ausbildungsanfängerquote in %								
	Gesamt	Deutsche davon			Ausländer/-innen ³ davon			Westdeutschland	Ostdeutschland
		Insgesamt	Männer	Frauen	Insgesamt	Männer	Frauen		
2011	58,0	60,3	70,5	49,6	35,4	38,8	31,8	58,4	56,1
2012	56,5	59,0	68,9	48,6	33,7	36,3	30,9	56,9	54,5
2013	54,2	56,8	66,5	46,7	31,7	35,0	28,1	54,7	51,3
2014	53,4	56,3	66,0	46,0	31,1	33,2	28,8	53,8	51,1
2015	52,4	56,7	66,8	46,1	25,9	25,8	26,2	52,7	50,0
2016	51,7	55,8	66,2	44,9	27,6	28,6	26,3	52,3	48,6
2017	52,9	55,7	67,1	43,6	34,2	39,3	26,9	53,7	48,4
2018	54,5	56,5	68,8	43,5	38,7	46,2	28,2	55,4	49,1
2019	54,4	56,3	69,3	42,7	38,4	45,1	29,4	55,6	48,2
2020	49,7	51,4	64,1	38,1	35,4	39,0	30,7	50,7	44,7
2021	50,7	52,7	65,8	38,9	35,1	39,0	30,2	51,6	45,9

Quelle: BIBB 2023b, S. 169

Das duale System hat sich aktuell einer Reihe von Herausforderungen zu stellen. Zunächst ist der Bewerbermarkt für berufliche Ausbildungen seit einigen Jahren aus betrieblicher Perspektive tendenziell angespannt. Durchschnittlich kommen auf 101,8 Ausbildungsplatzangebote 100 Ausbildungsinteressierte (vgl. BIBB 2024, S. 20). Erschwerend kommt hinzu, dass sich die lokal ausgeschriebenen Ausbildungsplatzangebote häufig nicht mit den beruflichen Wünschen der Jugendlichen decken, so dass sich regional die Situation wiederum stark unterscheiden kann. Seit etwa 2016 übersteigt die Anzahl angebotener Ausbildungsplätze in Deutschland die Zahl der Ausbildungsinteressierten (siehe Abb. 1):

Abb. 1: Die Zahl der gemeldeten Ausbildungsstellen übersteigt seit einigen Jahren die der Bewerbungen

Bei der BA gemeldete Bewerber*innen und Ausbildungsstellen, 2013 - 2023, jeweils September



Quelle: Statistik der BA

Aktuelle Trends am Ausbildungsmarkt // Seite 3

Für Unternehmen ergeben sich dadurch weniger bis kaum Möglichkeiten zur Auswahl zwischen verschiedenen Bewerbern und Bewerberinnen. Inwiefern sich die Situation auf dem Ausbildungsmarkt konkret auf das betriebliche Bildungspersonal auswirkt, ist jedoch größtenteils unbekannt (BAHL/KUPFER 2023). Junge Menschen, insbesondere auch von Benachteiligungen betroffene Jugendliche, die sich für eine Ausbildung interessieren, münden noch zu wenig in die betriebliche Ausbildung ein, müssten allerdings besser integriert werden (LEBER/SCHWENGLER 2024, Folie 10). Das betriebliche Ausbildungspersonal ist in der Folge aufgefordert, mit einer heterogener werdenden Gruppe von Auszubildenden umzugehen (FÖRSTER-KUSCHEL, S. 41).

Auch wenn Betriebe Auszubildende gefunden und eingestellt haben, ist dies kein Garant für ein erfolgreiches Ausbildungsverhältnis. Die Berufsbildungsberichterstattung stellte für das Berichtsjahr 2022 eine Vertragslösungsquote unter allen Auszubildenden von 29,5 Prozent fest (vgl. BIBB 2024, S. 152). Etwa ein Viertel der Ausbildungsverträge wird also frühzeitig gelöst. Diese Vertragslösungsquote bedeutet jedoch nicht zwingend ein endgültiges Ausscheiden aus dem dualen bzw. formalen tertiären Bildungssektor. Etwa die Hälfte der Personen, deren Ausbildungsverhältnis frühzeitig gelöst wurde, beginnt eine neue Ausbildung (vgl. HOLTMANN/SOLGA 2022, S. 40). Als ursächlich für frühzeitige Vertragslösungen von Seiten der Auszubildenden gelten an erster Stelle die Unzufriedenheit mit dem Ausbildungsberuf an sich und an zweiter Stelle die Unzufriedenheit mit der Ausbildung in einem konkreten Betrieb bzw. der Ausbildungsvergütung (vgl. HOLTMANN/SOLGA 2022, S. 41). Holtmann und Solga folgern:

„Dies zeigt, dass sowohl vor als auch während der Ausbildung zu wenig individuelle Unterstützung erfolgt ist. Diese Jugendlichen haben damit – ähnlich wie jene, denen gar kein Einstieg in eine Ausbildung gelingt – ein sehr hohes Risiko prekärer Beschäftigungsbiografien. (...) Beides, der fehlende Zugang zur Ausbildung sowie dauerhafte Ausbildungsabbrüche sind nicht nur ein individuelles Problem, sondern auch eine gesellschaftliche Herausforderung.“ (HOLTMANN/SOLGA 2022, S. 43)

Die Reduktion von Vertragslösungen soll eines der zentralen Ziele der aktuellen Berufsbildungspolitik unterstützen: Die Bekämpfung des bereits existierenden und sich in Zukunft noch verschärfenden Fachkräftemangels (vgl. BIBB 2024, S. 149). Entsprechende Initiativen sind insofern auch von Bedeutung, als dass in der Bevölkerungsgruppe der 20- bis 34-jährigen 2,86 Mio. Menschen (= 19,1% dieser Alterskohorte) keine formale berufliche Qualifikation vorweisen können (vgl. BIBB 2024, S. 263). Eine Stellschraube hierbei stellen sämtliche betriebliche Bildungsverantwortlichen dar, welche die individuelle Unterstützung junger Menschen im direkten Kontakt gestalten.

Die beschriebenen Entwicklungen stellen also wichtige aktuelle Herausforderungen für die Unternehmen dar. Die Betriebe stehen zudem vor der Aufgabe, Fragen der Digitalisierung zu bearbeiten, den demografischen Wandel und einer heterogener werdenden Belegschaft zu adressieren sowie den gesellschaftlich gestellten Anforderungen des nachhaltigen Wirtschaftens gerecht zu werden. Das betrifft neben der Erstausbildung auch den Bereich der betrieblichen Weiterbildung. Zu der Frage, inwiefern diese Transformationsthemen der dualen Berufsausbildung in Deutschland insgesamt Veränderungen oder gar eine Umwälzung abverlangen, nimmt die Berufsbildungsforschung bisher keine eindeutige Position ein (vgl. WOLFF 2023, S. 23f.). Eine Akteursgruppe rückt in diesem Zusammenhang jedoch in den Fokus: Auszubildendem Personal in Betrieben wird bei der Bewältigung der angesprochenen Transformationsprozesse eine zentrale Rolle zugesprochen (vgl. WOLFF 2023, S. 23f.). Vergleichbares dürfte auch für das betriebliche Bildungspersonal in der Weiterbildung gelten: Neues Wissen muss durch die Belegschaft erlernt, der Wissenstransfer zwischen den Altersgenerationen moderiert und gestaltet sowie die Fähigkeit zum nachhaltigen Wirtschaften vermittelt werden.

2. Das betriebliche Bildungspersonal in der Erstausbildung (IVET)

Wenn man über das betriebliche Ausbildungspersonal im dualen System in Deutschland spricht, dann verbirgt sich hinter diesem Begriff eine heterogene Gruppe. Die Unschärfe des Begriffs resultiert daraus, dass betriebliche Ausbilder und Ausbilderinnen nach ganz unterschiedlichen Perspektiven klassifiziert werden können: So werden sie in der Literatur etwa nach ihrer rechtlichen Position, der spezifischen Qualifikation, der betrieblichen Funktion oder dem Tätigkeitsprofil, d.h. den mit der Ausbildung verbundenen Aufgaben, gruppiert (vgl. BAHL/SCHNEIDER 2022, S. 8). Innerhalb der beispielhaft genannten Klassifikationen findet sich wiederum eine große Breite an weiteren Differenzierungsmöglichkeiten.

Grundsätzlich ist es wichtig zu verstehen, dass die betriebliche Ausbildung auf „viele Schultern“ innerhalb der Belegschaft eines Ausbildungsbetriebes verteilt wird. Alle im Betrieb Beschäftigten, die sich in irgendeiner Weise an der Ausbildung beteiligen, zählen zum betrieblichen Ausbildungspersonal, wobei diese Funktion in ganz unterschiedlicher Weise, Dauer und Häufigkeit ausgeführt wird.

Als eine gängige Kategorisierung hat sich die folgende Differenzierung etabliert:

„(a) **Ausbildungsleiter** koordinieren die gesamte Ausbildung eines (Groß-)Betriebes für einzelne Berufe oder Berufsgruppen.

(b) **Hauptberufliche betriebliche Ausbilder** sind überwiegend in Großbetrieben mit Lehrwerkstatt beschäftigt, die jedoch nur einen geringen Anteil aller Ausbildungsbetriebe ausmachen (< 4 %).

(c) **Nebenberufliche Ausbilder** bilden direkt am Arbeitsplatz neben ihren sonstigen beruflichen Aufgaben aus. Sie sind Ausbilder im Sinne des BBiG. Zu ihrer (nebenberuflichen) Ausbildungstätigkeit gehört die Vermittlung von betrieblichen Erfahrungen. In kleinen Betrieben können sie gleichzeitig die Funktion des Ausbildungsleiters ausüben.

(d) **Ausbildende Fachkräfte**⁴ sind Beschäftigte, die am Arbeitsplatz ausbilden, ohne selbst Ausbilder zu sein. Im Handwerk können diese Fachkräfte Gesellen oder Vorarbeiter sein. Eine einheitliche Berufsbezeichnung für diese Personengruppe gibt es nicht.“ (HUISMANN/HIPPACH-SCHNEIDER 2022, S. 19).⁵

Die ersten beiden Kategorien finden sich fast ausschließlich in Großbetrieben und stellen deshalb nur eine Minderheit dar. Dies erklärt sich vor dem Hintergrund, dass es die kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) in Deutschland sind, die das Rückgrat der Wirtschaft darstellen und den zahlenmäßig größten Anteil an den Ausbildungsbetrieben insgesamt stellen (siehe Tab. 2). Die beiden letztgenannten Kategorien decken entsprechend den Großteil des ausbildenden Personals ab (vgl. S. 14).

⁴ Die Bezeichnung „ausbildende Fachkräfte“ wird im BBiG nicht verwendet. Da der Begriff jedoch in der „Empfehlung des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung vom 16. Dezember 2015 zur Eignung der Ausbildungsstätte“ Verwendung findet, wird er als Bezeichnung für diese Gruppe des betrieblichen Ausbildungspersonals anerkannt vgl. GROLLMANN/ULMER (2020, S. 535).

⁵ Zusätzlich zu dem betrieblichen Ausbildungspersonal gibt es auch Ausbilder und Ausbilderinnen in der beruflichen Bildung, die ihre Tätigkeit – überwiegend in Vollzeit – an so genannten dritten Lernorten, wie Überbetrieblichen Ausbildungsstätten (ÜBS)/ Überbetriebliche Lehrlingsunterweisung/ÜLU) und bei externen Ausbildungs-Anbietern ausführen vgl. HUISMANN/HIPPACH-SCHNEIDER (2022, S. 19).

Tab. 2: Ausbildungsbeteiligung der Betriebe in Deutschland

Betriebsgrößenklassen	Betriebe				Ausbildungsbetriebe				Ausbildungsbetriebsquote			
	2007	2021	2022	2021-2022	2007	2021	2022	2021-2022	2007	2021	2022	2021-2022
	abs.	abs.	abs.	in %	abs.	abs.	abs.	in %	in %	in %	in %	in Prozentpunkten
1 bis 4 Beschäftigte	1.287.579	1.279.246	1.260.367	-1,5	152.354	76.280	72.621	-4,8	11,8	6,0	5,8	-0,2
5 bis 9 Beschäftigte	346.210	389.527	386.053	-0,9	122.903	96.245	92.898	-3,5	35,5	24,7	24,1	-0,6
Kleinstbetriebe	1.633.789	1.668.773	1.646.420	1,3	275.257	172.525	165.519	-4,1	16,8	10,3	10,1	-0,3
10 bis 19 Beschäftigte	189.054	237.597	239.193	0,7	84.599	89.010	88.009	-1,1	44,7	37,5	36,8	-0,7
20 bis 49 Beschäftigte	123.463	162.703	164.533	1,1	66.680	79.057	78.779	-0,4	54,0	48,6	47,9	-0,7
Kleinbetriebe	312.517	400.300	403.726	0,9	151.279	168.067	166.788	-0,8	48,4	42,0	41,3	-0,7
50 bis 99 Beschäftigte	46.869	59.364	60.358	1,7	30.575	36.616	36.759	0,4	65,2	61,7	60,9	-0,8
100 bis 249 Beschäftigte	28.605	35.771	36.006	0,7	21.155	25.377	25.285	-0,4	74,0	70,9	70,2	-0,7
Mittlere Betriebe	75.474	93.751	95.135	1,3	51.730	61.676	61.993	0,1	68,5	65,2	64,4	-0,8
Kleine/mittlere Betriebe insg.	2.021.780	2.164.208	2.146.510	-0,8	478.266	402.585	394.351	-2,0	23,7	18,9	18,4	-0,2
250 bis 499 Beschäftigte	8.661	10.793	10.938	1,3	7.146	8.536	8.576	0,5	82,5	79,4	79,1	-0,3
500 und mehr Beschäftigte	5.070	6.516	6.704	2,9	4.478	5.572	5.763	3,4	88,3	85,9	85,5	-0,4
Großbetriebe	13.731	17.309	17.642	1,9	11.624	14.108	14.339	1,6	84,7	81,5	81,3	-0,2
Insgesamt	2.035.511	2.181.517	2.164.152	-0,8	489.890	416.693	408.690	-1,9	24,1	19,1	18,9	-0,2

Quelle: BIBB 2024, S. 190

Eine andere wesentliche Definition bzw. Differenzierung basiert auf dem BBiG. Das Gesetz unterscheidet zwischen zwei Gruppen: Es gibt die „Ausbilder und Ausbilderinnen“ und diejenigen, „die bei der Berufsausbildung mitwirken“.

„Ausbilder und Ausbilderinnen“ sind im Sinne des BBiG nur jene Personen, die die rechtliche Verantwortung für die sachgerechte Durchführung der jeweiligen beruflichen Ausbildung tragen. Ausbilder und Ausbilderinnen müssen nach § 28 BBiG „persönlich und fachlich“ geeignet sein. Die berufs- und arbeitspädagogischen Kompetenzen werden in der Regel durch eine Prüfung nach der Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO) nachgewiesen (siehe Kap. 2.1, Ausbildereignung).

Bei der zweiten Gruppe handelt es sich um „ausbildende Fachkräfte“ (vgl. Kategorisierungstyp d) auf der Seite zuvor), die unter der Verantwortung des Ausbilders oder der Ausbilderin Ausbildungsaufgaben übernehmen. Das geschieht parallel zu ihrer beruflichen Tätigkeit und deckt Teil-Ausbildungsaufgaben ab. Laut BBiG benötigen ausbildende Fachkräfte eine fachliche Qualifikation sowie eine berufs- und arbeitspädagogische Eignung, ein Nachweis über letztere ist jedoch nicht erforderlich (vgl. § 28 Abs. 3 BBiG).⁶ In der Praxis haben jedoch viele von ihnen eine Prüfung auf Grundlage der AEVO absolviert (vgl. GROLLMANN/ULMER 2020, S. 535). Die große Bandbreite der Personen dieser Gruppe zeigt sich u.a. darin, dass zu ihnen auch Fachkräfte zählen, die am Ausbildungsgeschehen aktiv beteiligt sind, sich aber nicht als Ausbilder oder Ausbilderinnen wahrnehmen und sich diesbezüglich ihrer Funktion gar nicht bewusst sind.⁷

⁶ Ausnahmen sind die Branchen Landwirtschaft und Chemie in denen arbeitspädagogische Kenntnisse auch von den ausbildenden Fachkräften nachgewiesen werden müssen vgl. VEREIN DER GAB MÜNCHEN E.V. (2008a, 22f.).

⁷So heißt es bei Wittwer: „(Sie) wissen oft gar nicht, dass sie überhaupt Ausbilder sind“ WITTEWER (2006, S. 403).

Die Definition von ausbildendem Personal im BBiG bildet die Grundlage für bundesweite Standards (siehe Ausbildereignung Kap. 2.1), während die Definition von Huisman und Hippach-Schneider die Komplexität der Betriebsrealität differenzierter wiedergibt. Inwiefern sich diese Realität in Zahlen ausdrücken lässt, beleuchten die folgenden Ausführungen.

Empirische Datenlage

Die betrieblichen Ausbilder und Ausbilderinnen gemäß BBiG werden durch Unternehmen namentlich bei der zuständigen Stelle, meist einer Kammer, gemeldet (§ 36 Abs. 2 i. V. m § 34 Abs. 2 Nr. 8 BBiG). Die Anzahl dieser registrierten Ausbilder und Ausbilderinnen wird darüber hinaus gemeinsam mit verschiedenen zugehörigen Merkmalen jährlich in der Berufsbildungsstatistik des Bundes und der Länder erfasst (vgl. BAHL/SCHNEIDER 2022, S. 8).

Im Jahre 2022 waren es 628.476 Ausbilder und Ausbilderinnen, die bei den zuständigen Stellen registriert waren (vgl. Tab. 3).

Tab. 3: Zahl der bei den zuständigen Stellen registrierten Ausbilder und Ausbilderinnen

Ausbildungsbereich	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Industrie und Handel	290.136	288.633	287.211	291.891	295.998	303.453	304.788	299.454	296.859	295.749
Handwerk	233.682	227.496	223.719	220.434	207.468	208.380	207.228	199.158	200.571	200.646
Landwirtschaft	23.337	23.541	23.709	23.667	23.853	24.036	24.348	24.045	23.601	23.583
Öffentlicher Dienst	20.349	19.077	19.176	19.503	19.776	19.287	19.008	18.087	18.219	18.924
Freie Berufe	91.554	90.855	90.588	88.785	86.214	86.508	84.936	84.879	86.640	87.537
Hauswirtschaft	3.090	3.012	2.919	2.868	2.769	2.772	2.715	2.274	2.388	2.214
Insgesamt	662.148	652.617	647.322	647.148	636.078	644.436	643.023	627.897	628.281	628.476
Frauen	162.123	160.983	162.534	164.205	163.281	166.608	166.650	163.179	162.975	164.034
Männer	500.022	491.634	484.788	482.943	472.794	477.828	476.370	464.718	465.306	464.439

Quelle: BIBB 2024, S. 185

Die Zahl der formal verantwortlichen Ausbilder und Ausbilderinnen müsste in Relation zu der Größe der Gruppe der ausbildenden Fachkräfte gesetzt werden, die sich tagtäglich mit der Ausbildung junger Menschen befasst. Diesbezüglich gibt es statistisch aber „blinde Flecken“. Schätzungen gehen von mehreren Millionen ausbildenden Fachkräften aus, die das nach BBiG verantwortliche Ausbildungspersonal in der Ausbildungspraxis unterstützen (vgl. BAHL 2012; vgl. REBMANN/TENFELDE/SCHLÖMER 2010, S. 242). Eigene Berechnungen des BIBB bezifferten die Anzahl in der Vergangenheit auf über acht Millionen Erwerbstätige (vgl. BIBB/BAUA 2006). Das wäre etwa jeder fünfte Erwerbstätige. Nach Angaben des Bundesverbandes Deutscher Berufsausbilder kümmern sich in rund 80 Prozent der an der Ausbildung beteiligten Unternehmen ausbildende Fachkräfte um die berufliche Ausbildung (vgl. BUNDESVERBAND DEUTSCHER BERUFAUSBILDER 2015, S. 42).

Auch wenn eine zufriedenstellende Datenlage fehlt, gilt es als gesichert, dass die Gruppe der ausbildenden Fachkräfte ein Vielfaches des formal zuständigen haupt- und nebenberuflichen Ausbildungspersonals ausmacht (vgl. BAHL/SCHNEIDER 2022, S. 9). Somit kann ihre Relevanz für das Ausbildungsgeschehen schon aus quantitativen Gründen kaum zu hoch eingeschätzt werden, weil man davon ausgehen muss, dass ihre Ausbildungsleistung den wesentlichen Anteil der fachlichen Ausbildung abdeckt (vgl. WAGNER 2012, S. 51). Aus diesem Grund stellt diese Personengruppe eine wichtige Stellschraube

in Bezug auf Fragen der Ausbildungsqualität dar. Sie wird auch als Rückgrat oder Leitfigur des Ausbildungsgeschehens gesehen (vgl. VEREIN DER GAB MÜNCHEN E.V. 2008a, 17; 22).

Nach Albrecht könnten über die ausbildenden Fachkräfte technologische oder prozessuale Veränderungen am schnellsten auf die Auszubildenden übertragen werden (vgl. ALBRECHT/ALBRECHT/ANTMANN 2012, S. 209). Vor diesem Hintergrund werden die Auswahl, Betreuung und Qualifikation dieser ausbildenden Fachkräfte auch als ein zunehmend wichtiges Thema bewertet (vgl. WOLFF 2023, S. 68).

Auch hinsichtlich der nach BBiG formal verantwortlichen Ausbilder und Ausbilderinnen gibt es statistische blinde Flecken. So ist nicht bekannt, wie viele von dem formal zuständigen Ausbildungspersonal ihre Tätigkeit hauptberuflich, d. h. auf einer eigenen Stelle nachgehen und wie viele von ihnen ihre ausbildenden Aufgaben nebenberuflich leisten. Es wird aber davon ausgegangen, dass der überwiegende Teil des gesamten Ausbildungspersonals (über 90 %) die Ausbildungsfunktion nur nebenberuflich wahrnimmt (GROLLMANN/ULMER 2020, S. 534). Das BIBB hat kürzlich ein Projekt aufgelegt, um diesbezüglich repräsentative Daten zu gewinnen (Bahl/Kupfer 2023).

Abgesehen von fehlenden Strukturdaten und der damit verbundenen Schwierigkeit, quantitative Relationen der verschiedenen an Ausbildung beteiligten Personengruppen gesichert darzustellen, fehlt es auch an empirischen Daten zu weiterführenden Fragestellungen:

So ist unklar, „was Ausbilder in der alltäglichen Praxis tun, wie, wo und unter welchen Bedingungen sie es tun, wie häufig und wie intensiv sie es tun (...) oder welches pädagogische Selbstverständnis sie besitzen“ (ULMER/GUTSCHOW 2013, S. 43f.). Ulmer und Gutschow wiesen ferner darauf hin, dass existierende Untersuchungen sich sehr in ihren Fragestellungen, in ihren Erhebungszeitpunkten, in ihren Stichproben, in ihren Auftraggebern mit ihren spezifischen Interessenlagen und in ihren Designs und Instrumenten unterscheiden. Zudem ist das Forschungsfeld aus rechtlichen und praktischen Gründen nur schwer zugänglich (vgl. ULMER/GUTSCHOW 2013, 43f.).

Dies ist insofern doppelt relevant, als dass es als erwiesen gilt, dass die Kompetenzen, Qualifikationen und Aufgabenbereiche des Ausbildungspersonals als sehr inhomogen gelten (vgl. ALBRECHT/ALBRECHT/ANTMANN 2012, S. 205; vgl. BAHL u. a. 2012; vgl. SCHUMACHER/FRENCH/WEBER 2017, S. 39). Es zeigt sich, dass viele Fragen zu Ausbilder und Ausbilderinnen ungeklärt bleiben wie etwa die Frage nach Karrierepfaden für ausbildendes Personal in Betrieben.

Die Situation von Ausbildern und Ausbilderinnen in betrieblichen Strukturen

Der überwiegende Teil des ausbildenden Personals (90 %) nimmt seine Ausbildungsfunktion nur nebenberuflich wahr, was für deren Situation in den Betrieben prägend ist (BAHL u. a. 2012; GROLLMANN/ULMER 2020, S. 534). Das Lehren und Lernen im Betrieb ist arbeitsprozessorientiert ausgerichtet und steht nicht im alleinigen Mittelpunkt, sondern erfolgt „parallel“ zu den betrieblich erforderlichen Arbeitshandlungen. Dieser Umstand stellt einen wesentlichen Unterschied zu den Lernsettings in (beruflichen) Schulen dar (vgl. GROLLMANN/ULMER 2020, S. 541) und ist für das nebenberuflich ausbildende Personal mit besonderen Herausforderungen verknüpft: Zum einen müssen – wie bei jedem anderen Beschäftigten auch – die betrieblichen Aufgaben erledigt werden und zum anderen gilt es, einen Beitrag zu Erfüllung eines öffentlichen Bildungsauftrags (siehe Kap. 1) zu leisten. Die betriebliche Ausbildung im dualen System ist zusammen mit der berufsschulischen Ausbildung und ggf. weiteren Lernorten ein formales staatlich anerkanntes Bildungsangebot, das mit einer Reihe verpflichtender Standards verbunden ist. So gehört es zu den Aufgaben des ausbildenden Personals, die auf Basis des BBiG deutschlandweit geltenden Ausbildungsordnungen in die betriebliche Ausbildungspraxis zu „übersetzen“, was z. B. die Entwicklung eines betrieblichen Ausbildungsplanes und die Kooperation mit weiteren Lernorten einschließt. Das Ausbilden im Betrieb ist also nicht nur wegen der Vielschichtigkeit der Aufgaben ein anspruchsvolles Unterfangen, sondern impliziert Spannungsfelder, weil ökonomische und pädagogische Interessen in Konkurrenz stehen und ggf. nicht zu jeder Zeit, zu gleichen Teilen und in gleicher Intensität bedient werden können (vgl. GREINERT 1989, S. 175; vgl. PÄTZOLD 1997; vgl. KOHL u. a. 2021, S. 19). Insbesondere das nebenberufliche Ausbildungspersonal hat diese potenziell rivalisierenden Anforderungsfelder kontinuierlich auszubalancieren.

Ein wichtiger Aspekt ist zudem, dass das in Deutschland geltende Berufskonzept mit dem Anspruch verbunden ist, in einem breiten fachlichen Feld auszubilden, was auch die pädagogische Unterstützung bei der Persönlichkeitsentwicklung von Auszubildenden einschließt (vgl. GONON/BONOLI 2023, S. 14).

Hier ist zu bedenken, dass es sich bei den Auszubildenden häufig um sehr junge Menschen handelt, weshalb die Verantwortung auf Seiten des ausbildenden Personals in dieser Hinsicht entsprechend groß ist (vgl. WOLFF 2023, S. 60). Im Jahr 2017 lag das Durchschnittsalter der Neuanfängerinnen und Neuanfänger mit Ausbildungsvertrag bei 19,9 Jahren, wobei ungefähr 26 Prozent dieser Gruppe zu ihrem Ausbildungsbeginn noch minderjährig waren (siehe Tab. 4). Berufliche Bildung wird aufgrund dieses jungen Klientels auch „als Erziehungsaufgabe gesehen und geht über die qualifizierende Vorbereitung auf Erwerbstätigkeit hinaus“ (SLOANE 2006, S. 612).

Tab. 4: Auszubildende mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag nach Alter

Jahr	Altersjahrgang in %									Durchschnittsalter	Neuabschlüsse ² insgesamt	darunter 40-Jährige und älter ³	
	16-Jährige und jünger	17-Jährige	18-Jährige	19-Jährige	20-Jährige	21-Jährige	22-Jährige	23-Jährige	24-Jährige und älter			absolut	in %
	2007	11,8	20,2	17,7	15,6	12,4	8,2	5,0	3,2			6,0	19,0
2008	11,5	18,0	18,2	15,5	13,0	8,6	5,3	3,4	6,4	19,2	603.258	705	0,1
2009	11,2	17,3	16,2	15,9	13,1	9,1	5,9	3,8	7,5	19,4	556.710	846	0,2
2010	10,5	16,8	15,8	14,8	13,8	9,3	6,3	4,2	8,4	19,5	553.857	948	0,2
2011	10,6	16,3	15,8	15,2	13,3	9,7	6,1	4,3	8,7	19,5	561.099	867	0,2
2012	11,2	16,3	15,3	15,2	12,8	8,9	6,4	4,3	9,5	19,6	544.356	1.071	0,2
2013	11,5	16,7	15,2	15,0	12,3	8,5	6,0	4,5	10,4	19,6	521.454	1.146	0,2
2014	11,0	16,6	15,8	14,6	11,8	8,4	5,9	4,4	11,4	19,7	514.008	1.227	0,2
2015	11,1	16,0	16,2	15,4	11,8	8,0	5,7	4,2	11,6	19,7	512.688	1.194	0,2
2016	11,2	15,7	15,9	15,9	12,1	7,9	5,5	4,1	11,8	19,8	507.564	1.335	0,3
2017	11,0	15,4	15,7	15,7	12,4	8,2	5,4	3,9	12,3	19,8	513.270	1.611	0,3
2018	10,8	14,8	15,9	15,7	12,2	8,5	5,6	4,0	12,5	19,9	519.564	1.770	0,3
2019	11,3	14,6	15,2	15,5	12,3	8,4	5,9	4,1	12,6	19,9	510.870	1.842	0,4
2020	11,6	14,9	14,9	15,0	12,5	8,5	5,9	4,3	12,5	19,9	463.311	1.839	0,4
2021	11,3	14,9	15,0	15,0	12,1	8,5	5,9	4,3	13,1	20,0	466.176	2.130	0,5
2022	11,4	15,2	15,4	14,8	11,9	8,2	5,9	4,1	13,1	20,0	469.866	2.154	0,5

Quelle: BIBB 2024, S. 173

Hinzu kommen gesellschaftliche Herausforderungen, wie Digitalisierung, demographischer Wandel und die umzusetzende Dekarbonisierung von Wirtschaft und Gesellschaft, die ihren Niederschlag nicht nur in den betrieblichen Prozessen finden, sondern auch in den Lehr-Lernsettings. Gleichzeitig hat die Heterogenität der jungen Menschen, was etwa Bildungsstand, sprachlich-kulturelle Herkunft sowie sonstige Sozialisierungen angeht, zugenommen, was auf Seiten des ausbildenden Personals zu erhöhten Anforderungen in den Feldern interkulturelle Kompetenz, Kommunikations- und Konflikt-Management führt. Auch tragen technische Entwicklungen sowohl zu veränderten Arbeits- als auch Lernformen bei, so dass sich Ausbilder und Ausbilderinnen nicht nur im Bereich Medienkompetenz, sondern auch hinsichtlich pädagogisch-didaktischer Kenntnisse kontinuierlich weiterentwickeln müssen (vgl. KOHL u. a. 2021, S. 142; vgl. EULER 2023). Ganz generell konstatieren Untersuchungen eine Weiterentwicklung der klassischen Ausbilder-Rolle, in der die Vermittlung von Kenntnissen im Zentrum steht, hin zu Funktionen, die im Ausbildungskontext in Richtung Beratung, Gestalten, Begleiten und Moderieren gehen (vgl. BAHL/GROLLMANN 2011, S. 79; vgl. ULMER/GUTSCHOW 2013, S. 151f.). Neben den Herausforderungen der Digitalisierung muss fachübergreifend auch das Thema rund um den Klimawandel im betrieblichen Ausbildungsalltag reflektiert, berücksichtigt und integriert werden (vgl. HÄRTEL 2022).

Die Heterogenität des ausbildenden Personals erstreckt sich auf verschiedenen Ebenen: Insbesondere hinsichtlich ihrer fachlichen Qualifikationen und betrieblichen Aufgaben, ihrer Branchen- und Betriebszugehörigkeit (handelt es sich um große Unternehmen oder um KMU?) sowie ihrer jeweiligen Rollen und Funktionen in Bezug auf ihre ausbildende Tätigkeit (sind sie haupt- oder nebenberuflich

verantwortlich u.a. ?). Gerade die Millionen ausbildenden Fachkräften in den Betrieben, die nebenberuflich aktiv sind, prägen das duale Ausbildungssystem in ihrer quantitativen Größe in elementarer Weise. Ältere Untersuchungen legen nahe, dass sich im Vergleich zu den Ausbildern und Ausbilderinnen mit Führungsfunktion die Mehrheit des ausbildenden Personals verstärkt über ihre fachliche Expertise und weniger über ihre Aufgabe als pädagogische Kraft identifiziert (vgl. BAHL 2012; GROLLMANN/ULMER 2020, S. 537). Das Selbstverständnis als Ausbilder oder Ausbilderin mag dementsprechend in den Hintergrund treten. Hinzu kommt, dass Studien einen Rekrutierungsprozess nachzeichneten, der sich typischerweise eher aus den Umständen ergab, als dass er von Seiten der Ausbilder und Ausbilderinnen geplant und intendiert verfolgt wurde. So werden Personen üblicherweise eher gefragt, ob sie ausbildende Tätigkeiten übernehmen möchten, als dass sie sich um diese Aufgabe von sich aus bewerben (vgl. SCHMIDT-HACKENBERG u. a. 1999, S. 26). Sie kommen zu ihren nebenberuflichen Aufgaben also über einen innerbetrieblichen Auswahlprozess, im Rahmen dessen die Fachkenntnisse der angefragten Personen entscheidend sind – auf dem Arbeitsmarkt wird i.d.R. nicht direkt nach Ausbildern und Ausbilderinnen gesucht, sondern deren Fachkenntnisse sind dabei ausschlaggebend. Zudem scheint das Ausbilden auch als Eingangsstufe für den Führungskräftenachwuchs gesehen zu werden, was als Motivation für die Übernahme der ausbildenden Tätigkeit wirken kann (vgl. VEREIN DER GAB MÜNCHEN E.V. 2008a, 16; 27).

2.1. Ausbildereignung – gesetzliche Grundlagen und Regularien

Die Ausbildereignung für den betrieblichen Teil der dualen Ausbildung wird in Deutschland auf unterschiedliche Weise gesteuert: Vorneweg ist das **Berufsbildungsgesetz (BBiG)** zu nennen, das seit 1969 die betrieblichen Berufsausbildungen, die Vorbereitung zur Berufsausbildung, die Fortbildung sowie die Umschulung regelt. In Abschnitt 3 legt es die Standards für die Eignung von ausbildendem Personal sowie ausbildenden Betrieben („Ausbildungsstätten“) fest.

Auf Basis des BBiG wurde 1972 ferner die **Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO)** veröffentlicht, die Mindestmaßstäbe für die Qualifikation von Ausbildern und Ausbilderinnen festlegt. Die AEVO wird wiederum durch einen **Rahmenplan** ergänzt, der die zu prüfenden Inhalte festhält. Dieser wird auch als Curriculum für Kurse genutzt, die auf eine Prüfung auf Basis der AEVO vorbereiten.

Der BIBB-Hauptausschuss veröffentlicht regelmäßig Empfehlungen zur beruflichen Bildung, dies trifft auch auf das Thema Ausbildereignung zu. Hier ist insbesondere auf die **BIBB-Hauptausschussempfehlung von 2015** zur Eignung der Ausbildungsstätten und damit auch deren Personal zu verweisen (siehe Kap. 2.2).

Die genannten Instrumente wurden in der Vergangenheit evaluiert und nach Bedarf angepasst. Dies geschieht in Aushandlungsprozessen zwischen den zentralen Akteuren des Berufsbildungssystems (Sozialpartner).

Die Kammern haben eine zentrale Rolle für die Qualitätssicherung durch die ihnen vom Staat übertragenen Aufgaben. Neben der Beratung der Betriebe und der Auszubildenden, der Überwachung der Durchführung der Berufsausbildung und der Organisation der Prüfungen, sind sie auch für die Überwachung der Eignung der Ausbildungsstätten und des ausbildenden Personals zuständig (siehe BIBB 2017).

Im Folgenden wird die Bedeutung der aufgeführten Gesetze, Regelungen sowie Institutionen und Akteure in Bezug auf die Ausbildereignung und die Rahmenbedingungen in den ausbildenden Betrieben näher erläutert.

BBiG

Nur wer „persönlich und fachlich geeignet“ ist, darf in Deutschland ausbilden – so legt es das Berufsbildungsgesetz (BBiG) in §28 fest.

Was unter persönlicher Eignung zu verstehen ist, wurde im Gesetz abgrenzend definiert: Sie wird all jenen abgesprochen, die Kinder und Jugendliche nicht beschäftigen dürfen (Verstoß gegen das Jugendarbeitsschutzgesetz) oder die wiederholt oder schwer gegen das BBiG oder auf dessen Grundlage erlassene Vorschriften und Bestimmungen verstoßen haben (§29 BBiG).

Die fachliche Eignung wiederum setzt sich laut BBiG aus zwei Komponenten zusammen: Zum einen müssen die **beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten** vorliegen. Diese können über eine abgeschlossene Berufsausbildung oder ein abgeschlossenes Studium in einer dem Ausbildungsberuf entsprechenden Fachrichtung nachgewiesen werden. Darüber hinaus hat die entsprechende Person zu dokumentieren, dass sie eine angemessene Zeit in ihrem Beruf praktisch tätig gewesen ist (BBiG §30, Abs. 2).

AEVO

Zweitens ist auch das Vorhandensein **berufs- und arbeitspädagogischer Kompetenzen** Voraussetzung. Hierzu legt das BBiG in § 30 BBiG, Abs. 5 fest, dass das Bundesministerium für Bildung und Forschung nach Anhörung des BIBB-Hauptausschusses durch Rechtsverordnung bestimmen kann, dass der Erwerb berufs- und arbeitspädagogischer Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten gesondert nachzuweisen ist. Dies geschah 1972 mit dem Erlass der Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO). Damit wurde ein wichtiger Schritt zu mehr Qualität in der betrieblichen Ausbildung getan, indem Mindestmaßstäbe für die Qualifikation von Ausbildern und Ausbilderinnen festgelegt wurden (vgl. ULMER/JABLONKA 2008, S. 28ff.).

So haben diese im Hinblick auf die betriebliche Berufsausbildung in den folgenden vier Handlungsfeldern die Kompetenz zum selbstständigen Planen, Durchführen und Kontrollieren der betrieblichen Ausbildung nachzuweisen:

1. Ausbildungsvoraussetzungen prüfen und Ausbildung planen,
2. Ausbildung vorbereiten und bei der Einstellung von Auszubildenden mitwirken,
3. Ausbildung durchführen und
4. Ausbildung abschließen

Hier fällt auf, dass die Handlungsfelder entlang des Ausbildungsprozesses, also prozessorientiert zugeschnitten sind.

Novellierungen und Erkenntnisse aus einer sechsjährigen Aussetzung – die AEVO gilt als etablierter Standard

In der ersten Version der AEVO von 1972 bestand noch eine Strukturierung nach Sachgebieten (z.B. Rechtswissen, Psychologie des Jugendalters etc.).⁸ Insbesondere durch die Einführung handlungsorientierter Ausbildungsordnungen ab 1987 hatten sich die Anforderungen an das ausbildende Personal jedoch geändert (vgl. ULMER/GUTSCHOW 2013, S. 27) – ein Grund, weshalb die AEVO 1999 zum ersten Mal angepasst wurde, 2009 folgte eine weitere Novellierung.

Aus Sicht der Wirtschaft wurde die AEVO lange als „ausbildungshemmende Vorschrift“ kritisiert, da sie sich gegen Auflagen für die Durchführung der Ausbildung wehrte. In einer Phase hoher Arbeitslosenzahlen und der in dieser Zeit ebenfalls existierenden Schwierigkeiten von jungen Menschen, einen Ausbildungsplatz zu finden, entschied sich die damalige Bundesregierung, die AEVO in der Zeit zwischen dem 1.8.2003 und 31.7.2009 auszusetzen (vgl. HUISMANN/HIPPACH-SCHNEIDER 2022, S. 20). Durch diese vorübergehende Suspendierung der Verordnung wollte man die Betriebe dazu animieren, mehr Ausbildungsplätze anzubieten. Diese Hoffnung fußte auf dem nun gegebenen Umstand, dass die Anforderungen an die Betriebe in Bezug auf die Ausbildereignung niedriger waren. Der antizipierte Effekt stellte sich aber nicht ausreichend ein, stattdessen nahmen Qualitätsprobleme zu.

Allerdings trug die Aussetzung der AEVO „zu einem stärkeren Bewusstsein von der Notwendigkeit hervorragend qualifizierter Ausbilder“ bei (vgl. BAHL/GROLLMANN 2011, S. 88f.). Die Suspendierung des einzigen Nachweises berufspädagogischer Kompetenzen für Ausbilder und Ausbilderinnen löste eine

⁸ Bei der AEVO handelt es sich um eine so genannte Sachkundeprüfung, sie gilt nicht als Fortbildungsordnung, die dem DQR zugeordnet wird.

intensive Diskussion aus, insbesondere hinsichtlich der Folgen für die Ausbildungsqualität, aber auch hinsichtlich des Images des Ausbildungspersonals. Nach einer Evaluation der Aussetzung der AEVO durch das Bundesinstitut für Berufsbildung, bei der negative Tendenzen für die Ausbildungsqualität festgestellt wurden, führte man eine überarbeitete neue AEVO ein. Somit wurde der Nachweis berufspädagogischer Kompetenzen wieder obligatorisch (vgl. BAHL/GROLLMANN 2011, S. 127). Das stärkte im Weiteren die Bemühungen um eine verbesserte Professionalisierung des ausbildenden Personals, was sich u.a. in der Entwicklung neuer Fortbildungsangebote zeigte (vgl. Kap. 4).

Festzuhalten bleibt, dass die Qualifikation auf Basis der AEVO – trotz existierender Gegenstimmen insbesondere in den Anfangsjahren und im zeitlichen Umfeld ihrer Aussetzung von 2003 bis 2009 – heute eine anerkannte und etablierte Größe darstellt (vgl. BAHL/BRÜNNER 2013, S. 518). Die Ausbildereignungsprüfung erfreut sich seit ihrer Wiedereinsetzung 2009 einer großen Nachfrage: Selbst im ersten Pandemiejahr 2020 haben noch 76.446 Personen über alle Ausbildungsbereiche hinweg diese erfolgreich abgelegt (siehe Tab. 5). Weit mehr als ein Drittel – nämlich 32.394 (42 %) – entfiel dabei auf die Meisterprüfungen (vgl. BAHL/SCHNEIDER 2022, S. 9). In der Meisterprüfung für das Handwerk und die Industrie ist die Prüfung nach AEVO inkludiert. Die Bestehensquote liegt 2022 insgesamt bei 85,8 Prozent (vgl. BIBB 2024, S. 183).

Tab. 5: Bestandene Ausbildereignungsprüfungen nach Ausbildungsbereichen

Ausbildungsbe- reich	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Industrie und Handel	61.161	63.636	63.699	67.398	67.122	64.932	68.388	54.294	59.928	60.744
Handwerk	22.623	21.396	20.388	21.405	22.035	21.408	21.222	20.409	21.972	22.623
Landwirtschaft	705	645	606	1.533	573	693	666	735	834	801
Öffentlicher Dienst	1.011	948	885	1.008	897	1.083	1.017	963	1.131	960
Hauswirtschaft	48	36	39	18	33	42	39	42	12	9
Insgesamt	85.548	86.661	85.617	91.362	90.660	88.158	91.335	76.446	83.880	85.134

Quelle: BIBB 2024, S. 184

Der Rahmenplan zur AEVO

Der Gesetzgeber regelt über das BBiG und die AEVO nur, dass die Kenntnisse im Bereich berufs- und arbeitspädagogischer Kompetenzen nachzuweisen sind. Es gibt dort keine Festlegungen darüber, wie diese Kenntnisse zu erwerben sind. In der Praxis werden sie aber in so genannten „Ausbildung der Ausbilder“-Kursen (AdA-Kurse) vermittelt.⁹ Das Curriculum für diese Vorbereitungskurse ist in einem Rahmenplan zur AEVO veröffentlicht.¹⁰ Zentrales Anliegen dieses Rahmenplans ist die Sicherung bundesweit einheitlicher Qualitätsstandards bei der Durchführung von Lehrgängen zum Erwerb der

⁹ Die Kosten und die Dauer eines AdA-Lehrganges können je nach Anbieter variieren. Vollzeitlehrgänge in Präsenz dauern typischerweise zwei bis drei Wochen, wobei es zwischen den Lerneinheiten unterrichtsfreie Phasen gibt. Online-AdA-Lehrgänge sind flexibler strukturiert und sind entsprechend länger oder auch kürzer. Die Kosten für AdA-Kurse, die von Kammern angeboten werden, belaufen sich auf ca. 600 und 800 Euro, private Anbieter können diese Preise entweder unter- oder überbieten.

¹⁰ DIHK und Handwerk haben zusätzlich ihre eigenen – an das BIBB angelehnten – Rahmenpläne.

Ausbildereignung (BIBB-HAUPTAUSSCHUSS 2023). Der Nachweis über die geforderten Kenntnisse wird im Rahmen einer Prüfung erbracht, die die zuständigen Stellen, meist die Kammern, planen und durchführen. Der Rahmenplan wurde, ähnlich wie die AEVO, regelmäßig angepasst und modernisiert. Dies geschah zuletzt 2023 (siehe unten).

Berechtigungen zum Ausbilden in verschiedenen Berufen

Im Handwerk darf ausbilden, wer die Meisterprüfung in dem Handwerk, in dem ausgebildet werden soll, bestanden hat. Wer im so genannten zulassungspflichtigen Handwerk ohne Meisterprüfung ausbilden möchte, kann dies auch tun, wenn er Teil IV der Meisterprüfung (berufs- und arbeitspädagogische Kenntnisse) oder eine gleichwertige andere Prüfung, insbesondere eine Ausbilder-Eignungsprüfung auf Grundlage der AEVO, bestanden hat. Für die Ausbildung im Handwerk, das zulassungsfrei ist (handwerksähnliche Gewerbeunternehmen z. B.), ist ebenfalls die Nachweispflicht nach der AEVO bindend (vgl. ULMER/GUTSCHOW 2013, S. 137f.).¹¹

Die Rolle der Kammern

Zwischen der Systemebene und der betrieblichen Ebene spielen auf intermediärer Ebene die zuständigen Stellen, meist die Kammern, eine zentrale Rolle für die Qualitätssicherung in der beruflichen Bildung. Ganz generell soll ihr Monitoring die ordnungsgemäße Durchführung der Ausbildung sicherstellen. Im Speziellen sind sie in Bezug auf die Ausbildungereignung für die Überwachung sowohl der Eignung der Ausbildungsstätten als auch des ausbildenden Personals zuständig (BBiG § 32).

So führen sie ein Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse der im dualen System anerkannten Ausbildungsberufe. Im Zuge dessen werden die wesentlichen Inhalte des jeweiligen Berufsausbildungsvertrags eingetragen. Dazu zählen solche Angaben wie zu den Auszubildenden, zum Ausbildungsberuf, zum Beginn der Berufsausbildung, zur Probezeit und eben auch zu den verantwortlichen Ausbilderinnen und Ausbildern. Voraussetzung für die Eintragung ist, dass der Vertrag dem BBiG und der Ausbildungsordnung entspricht und die formalen Voraussetzungen (Vorlage des betrieblichen Ausbildungsplanes z.B.) erfüllt werden. Die persönliche und fachliche Eignung des Ausbildungspersonals sowie die Eignung der Ausbildungsstätte für das Einstellen und Ausbilden sind in diesem Zusammenhang ebenfalls nachzuweisen.

Ausbilder im Sinne des BBiG (siehe Seite 10) sind also den zuständigen Stellen zu melden und ausbildende Betriebe haben nach Abschluss des Ausbildungsvertrages unverzüglich die Eintragung in das Verzeichnis der zuständigen Stellen zu beantragen. Eine vorausgegangene allgemeine und berufliche Ausbildung der Auszubildenden sowie die Bestellung von Ausbilderinnen und Ausbildern sind anzuzeigen. Änderungen wesentlicher Vertragsinhalte sind ebenfalls zu melden.

¹¹ Für die Ausbildung in den Ausbildungsberufen der sogenannten freien Berufe (Ärzte, Zahnärzte, Tierärzte, Steuerberater, Rechtsanwälte, Sachverständige, Notare und Apotheker) wird keine Ausbildungereignung gemäß der Ausbilder-Eignungsverordnung benötigt. Die genannten freien Berufe berechtigen mit dem entsprechenden Studienabschluss zur Ausbildung (BBiG § 30, Abs. 4.3).

Im Falle der Feststellung eines Mangels der Eignung legt das BBiG folgendes Vorgehen fest:

„Werden Mängel der Eignung festgestellt, so hat die zuständige Stelle, falls der Mangel zu beheben und eine Gefährdung Auszubildender nicht zu erwarten ist, Auszubildende aufzufordern, innerhalb einer von ihr gesetzten Frist den Mangel zu beseitigen. Ist der Mangel der Eignung nicht zu beheben oder ist eine Gefährdung Auszubildender zu erwarten oder wird der Mangel nicht innerhalb der gesetzten Frist beseitigt, so hat die zuständige Stelle dies der nach Landesrecht zuständigen Behörde mitzuteilen (BBiG § 32, Abs. 2).“

Als Anlass für die Überwachung werden normalerweise konkrete Anhaltspunkte dafür genommen, dass die Mindestanforderungen nicht erfüllt werden. Bei Beschwerden von Auszubildenden oder wiederholt schlechten Prüfungsergebnissen werden die Ausbildungsberater und Ausbildungsberaterinnen aktiv, zunächst mit der Beratung der Betriebe über ihre Rechte und Pflichten. Sollten die Mängel nicht behoben werden, kann es zur Löschung eines bestehenden Ausbildungsvertrags und zur Untersagung des Ausbildens kommen.

Ermittlung von Anpassungsbedarfen durch aktuelle Herausforderungen der Ausbildungspraxis – Kurzstudie des BIBB

Da sich in den vergangenen Jahren die Rahmenbedingungen sowie Anforderungen an eine zukunftsfähige betriebliche Ausbildung stark verändert haben, stellte sich zunehmend die Frage, ob die vorgestellten Instrumente zur Qualitätssicherung der Auszubildereignung im dualen System den aktuellen Anforderungen noch genügen. Das war der Ausgangspunkt für eine Kurzstudie, die das BIBB auf Weisung des BMBF durchführte. Im Zentrum stand die Frage, ob die AEVO und der Rahmenplan die aktuellen Herausforderungen (Digitalisierung, Nachhaltigkeit, demografische Entwicklung, Heterogenität) an das Ausbildungspersonal und die betriebliche Ausbildungspraxis noch ausreichend abbilden würden oder ob gegebenenfalls Änderungs- oder weiterführender Evaluationsbedarf bestünde (vgl. HÄRTEL/ZÖLLER 2021, S. 12).

Die Umsetzung der Studie wurde von einem Projektbeirat mit Expertinnen und Experten aus Politik, Praxis und Wissenschaft begleitet. Im Rahmen des Vorhabens führte man zunächst zum besseren Verständnis der Rahmenbedingungen und zur Einholung eines Stimmungsbildes halbstrukturierte Sondierungsgespräche mit relevanten Stakeholdern der Sozialpartner, des Bundes und der Wissenschaft durch. Die ermittelten Ergebnisse wurden für die inhaltliche Ausgestaltung einer im Anschluss folgenden Online-Umfrage genutzt. An dieser Erhebung nahmen 3.855 Personen teil, von denen 85 Prozent selber eine erfolgreich absolvierte Prüfung nach AEVO/AMVO¹² vorweisen konnten (vgl. HÄRTEL/ZÖLLER 2021).

Bemerkenswert ist, dass fast alle Teilnehmenden (94 %) die AEVO für ein wichtiges Instrument zur Festlegung der Mindestqualifikationen des betrieblichen Ausbildungspersonals halten, es gleichzeitig aber auch Rückmeldungen gab, die Veränderungspotenzial anmerkten: So hielten viele zusätzliche Unterstützungs- und Weiterbildungsangebote, etwa als vertiefende pädagogische und fachliche Weiterbildungsmodule, für sinnvoll. Ähnlich viele (92 %) wünschten für das Ausbildungspersonal

¹² AMVO steht für Allgemeine Meisterprüfungsverordnung. Im Handwerk gilt, dass ausbilden darf, wer die so genannte Meisterprüfung im jeweiligen Handwerk, erfolgreich absolviert hat. Im so genannten zulassungspflichtigen Handwerk kann eine Person auch ohne bestandene Meisterprüfung ausbilden, sofern diese Teil IV der Meisterprüfung (berufs- und arbeitspädagogische Kenntnisse) oder eine gleichwertige andere Prüfung (auf Basis der AEVO) abgelegt hat.

Auffrischkurse zu aktuellen Themen, wie etwa zu neu eingeführten gesetzlichen Regelungen (z. B. zu den Standardberufsbildpositionen). Bevorzugt wurden hierbei Kurse auf freiwilliger Basis (57 %) (HÄRTEL/ZÖLLER 2021). Die Antwortenden bevorzugten die Freiwilligkeit der Teilnahme, weil verpflichtende Kurse negative Wirkungen auf die generelle Ausbildungsbereitschaft zeigen könnten.

Darüber hinaus wurde die Erstellung einer Übersicht bestehender Weiterbildungs- und Unterstützungsangebote für Ausbilderinnen und Ausbilder vorgeschlagen, die für die Zielgruppe transparent aufbereitet sein sollte. Weiterhin sollte geprüft werden, ob ergänzende Qualifizierungsangebote auf nationaler Ebene notwendig und sinnvoll sind. Dieser Punkt wird aktuell durch eine Voruntersuchung des BIBB adressiert, die der Frage nachgeht, ob zusätzlich zu den bestehenden Qualifizierungswegen für auszubildendes Personal auch eine Fortbildung als „Lernprozessbegleiter“ auf der ersten Fortbildungsebene (Berufsspezialist) sinnvoll wäre (SCHNEIDER 2024). Ein solches Weiterbildungsformat würde auf DQR-Level 5 die bislang kaum nachgefragten Abschlüsse als geprüfter Aus- und Weiterbildungspädagoge (DQR-Level 6) und geprüfter Berufspädagoge (DQR-Level 7) ergänzen (vgl. Kap. 4). Den Betrieben und dem auszubildenden Personal würde damit eine formalisierte Weiterbildungslaufbahn über drei DQR-Level angeboten, wodurch auch Impulse für eine weitere Professionalisierung erwartet werden könnten. Überdies werden weiterführende Empfehlungen zum Forschungsbedarf und zur Qualitätssicherung der Ausbildungspraxis aufgezeigt, die z.B. den Bereich der Prüfungen betreffen (vgl. HÄRTEL/ZÖLLER 2021).

Zusammenfassend kann als zentrales Ergebnis der Studie festgehalten werden, dass die AEVO ganz überwiegend nicht in Frage gestellt wird. Das Ordnungsmittel biete als Ausbildereignungsnachweis sowie als Einstiegsqualifizierung in die berufs- und arbeitspädagogische Tätigkeit als Ausbilder oder Ausbilderin mit ihren vier Handlungsfelder einen Mindeststandard, mithilfe dessen nicht zuletzt auch Betrieben im KMU-Bereich die Ausbildungsberechtigung erteilt werden kann. Dennoch war nur jeweils ein Drittel der Teilnehmenden der Ansicht, dass die AEVO/AMVO neue technologische bzw. neue gesellschaftliche Entwicklungen berücksichtigen würde. Etwas mehr, aber mit 58 Prozent längst nicht alle Teilnehmenden, waren der Meinung, dass mit der AEVO/AMVO ausreichende berufs- und arbeitspädagogische Kompetenzen erworben würden. Dabei wurde Modernisierungsbedarf in Bezug auf alle vier Handlungsfelder¹³ gesehen, insbesondere bei Handlungsfeld 3 (Durchführung der Ausbildung) wurde allerdings die größte Notwendigkeit gesehen.

Aktualisierung des Rahmenplans zur AEVO 2023

Ein weiteres Ergebnis der Studie ist die Empfehlung, Verbesserungs- und Anpassungsbedarfe in Bezug auf die AEVO über eine Aktualisierung des mit der AEVO verknüpften Rahmenplanes zu adressieren und von einer Novellierung der gesamten Rechtsverordnung abzusehen. Dies wurde vor dem Hintergrund befürwortet, weil sich - so die Einschätzung - die meisten Anregungen aus der Online-Befragung sowie aus der erweiterten Projektbeiratssitzung zu einem möglichen Modernisierungsbedarf im Rahmen einer Überarbeitung des Rahmenplans realisieren ließen.

Dieser Empfehlung wurde am 20. Juni 2023 mit der Verabschiedung des auf Basis der Ergebnisse der genannten Kurzstudie neu konzipierten Rahmenplanes durch den BIBB-Hauptausschuss entsprochen.

¹³ Zur Erinnerung: Die vier Bereiche sind: 1. Prüfung des Ausbildungsbedarfs und Planung der Ausbildung, 2. Vorbereitung der Ausbildung und Beteiligung an der Einstellung von Auszubildenden, 3. Durchführung der Ausbildung, 4. Abschluss der Ausbildung (siehe S. 17)

Ziel war es, mit der Überarbeitung des Rahmenplanes aktuelle Herausforderungen der Ausbildungspraxis wie Digitalisierung, Heterogenität und Nachhaltigkeit stärker zu berücksichtigen.

„Durch die Modernisierung wurden vor allem folgende Themen gestärkt:

- Aspekte der Nachhaltigkeit und Zukunftsfähigkeit,
- Sicherung des Fachkräftenachwuchses unter Berücksichtigung des demografischen Wandels,
- die Rolle des Ausbildungspersonals als Lernbegleitung,
- lernaktivitätsfördernde und gestaltungsoffen formulierte Ausbildungsmethoden,
- Einsatz von digitalen Lernmedien sowie virtuellen und hybriden Lernumgebungen,
- Berücksichtigung und Umgang mit der Heterogenität der Auszubildenden,
- Wertschätzung anderer unter Berücksichtigung gesellschaftlicher Vielfalt sowie die Entwicklung interkultureller Kompetenz,
- Förderung der sozialen und persönlichen Entwicklung der Auszubildenden und
- die Möglichkeiten des - auch digitalen - Ausbildungsmarketings.“ (BIBB 2023a)

Darüber hinaus wurden die Zeitanteile zugunsten des dritten Handlungsfeldes, das auf die berufs- und arbeitspädagogischen Kompetenzen abzielt (Durchführung von Ausbildung) verändert, so dass nun etwa 57 Stunden statt ca. 52 Stunden vorgesehen werden (vgl. BIBB-HAUPTAUSSCHUSS 2023; 2009).

2.2. Eignung der Betriebe

Rund jeder zweite Betrieb darf in Deutschland offiziell ausbilden (vgl. BIBB 2024, S. 194). Sobald ein Betrieb die Eintragung eines Ausbildungsverhältnisses bei der Kammer beantragt, wird die Feststellung der Eignung der Ausbildungsstätte initiiert. Wie auch bei der Eignung der Ausbilder (Kap. 2.1), ist hierbei zunächst das BBiG als Gesetzestext relevant. Dort heißt es:

„§ 27 Eignung der Ausbildungsstätte

(1) Auszubildende dürfen nur eingestellt und ausgebildet werden, wenn

1. die Ausbildungsstätte nach Art und Einrichtung für die Berufsausbildung geeignet ist und
2. die Zahl der Auszubildenden in einem angemessenen Verhältnis zur Zahl der Ausbildungsplätze oder zur Zahl der beschäftigten Fachkräfte steht, es sei denn, dass anderenfalls die Berufsausbildung nicht gefährdet wird.“ (BBiG 2020, §27)

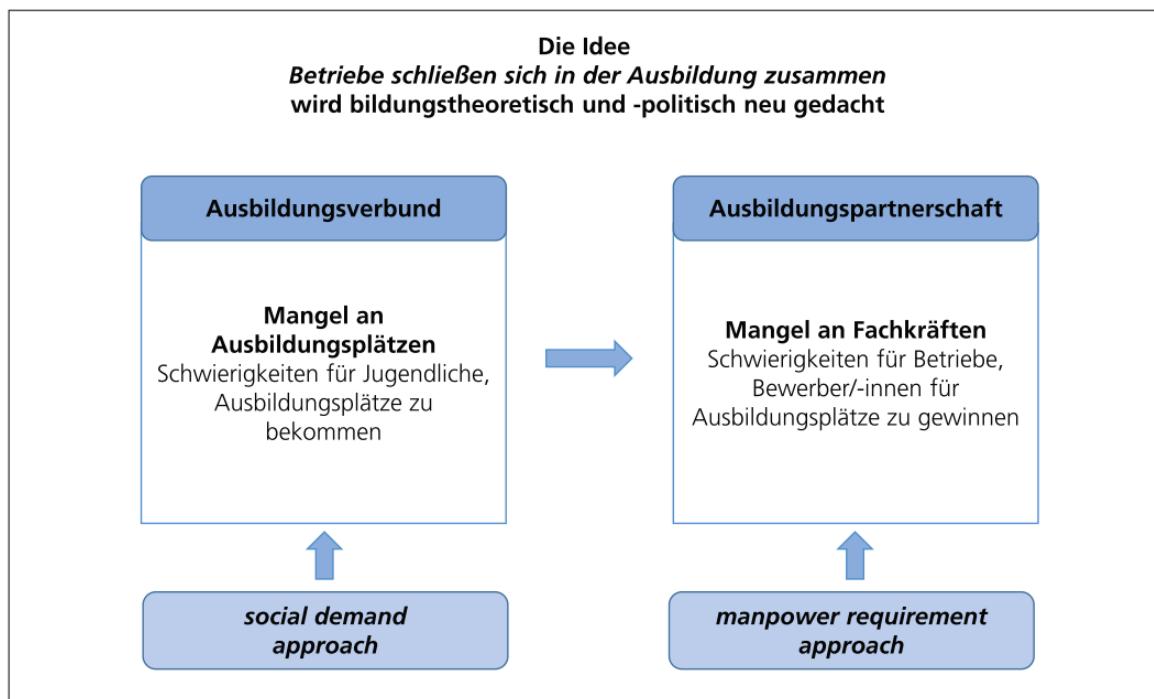
Unternehmen dürfen potenzielle Auszubildende also nur einstellen und damit mit ihnen in ein Ausbildungsverhältnis treten, wenn die Ausbildung in der Einrichtung in angemessener Art und Weise durchgeführt werden kann. Konkret heißt das, Betriebe müssen in der Lage sein, in ihrer Betriebsstätte sämtliche Ausbildungsinhalte einer entsprechenden Ausbildungsordnung in der vorgegebenen Ausbildungszeit zu vermitteln. Die Feststellung der Eignung ist daher nicht allgemein-, sondern nur für den betreffenden Ausbildungsberuf gültig. Die hierfür maßgebliche gültige Ausbildungsordnung muss der Ausbildungsstätte zu diesem Zweck vorliegen. Die Ausbildungsordnung enthält einen Ausbildungsrahmenplan. Aus diesem ist ein betrieblicher Ausbildungsplan abzuleiten mit Angaben über die konkreten Ausbildungsplätze, die Ausbildungsabschnitte, die zu vermittelnden Ausbildungsinhalte und die zugeordneten Ausbildungszeiten (vgl. BIBB 2017, S. 23).

Der Hauptausschuss des BIBB hat in seiner Empfehlung Nr. 13 den Eignungsanspruch genauer gefasst. So wird als Kriterien für die Eignung der Ausbildungsstätte – neben der materiellen und technischen Ausstattung des Unternehmens –, beispielsweise auch die „Passfähigkeit der betrieblichen Arbeits- und Geschäftsprozesse“ (BIBB-HAUPTAUSSCHUSS 2015, S. 2) angeführt. So empfiehlt der Ausschuss, dass die Vermittlung der in der jeweiligen Ausbildungsordnung formulierten beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten durch Art und Umfang „der Produktion, des Sortiments und der Dienstleistung sowie die Produktions- und Arbeitsverfahren“ (BIBB-HAUPTAUSSCHUSS 2015, S. 2) eines auszubildenden Betriebes sichergestellt werden müsse.

Sind einzelne Betriebe nicht in der Lage, die beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten der Ausbildungsordnung vollumfänglich zu vermitteln, ist es ihnen laut Gesetz auch gestattet, einzelne Ausbildungsinhalte außerhalb der eigenen Ausbildungsstätte zu organisieren, z.B. in *überbetrieblichen Berufsbildungsstätten (ÜBS)*. Im Falle einer nicht ausreichenden Erfüllbarkeit betrieblicher Ausbildungsanforderungen, wird diese durch die ergänzende überbetriebliche Ausbildung (ÜBA) unterstützt (cf. BBiG 2020, §5 Abs. 2 Nr. 6; HWO 1953, §26 Abs. 2 Nr. 6). Dies betrifft häufig die Ausbildung in klein- und mittelständischen Unternehmen (KMU). Insbesondere hier soll die ÜBA der fachpraktischen Vertiefung und Systematisierung der beruflichen Grundbildung und auch der Ergänzung und Sicherung eines einheitlichen Niveaus durch Ausgleich innerbetrieblicher Spezialisierung dienen und damit die Angleichung der Berufsqualifikation ermöglichen. Der Bund unterstützt die ÜBS mit einer entsprechenden Förderung. Es werden einerseits die für die Umsetzung der ÜBA erforderliche Ausstattung und der Bau der Lehrgebäude (sowohl bauliche Modernisierung bestehender Gebäude als ggf. auch Neubau) bezuschusst (vgl. BIBB 2023b, S. 256).

2022 entfielen 4 Prozent der betrieblichen Ausbildungsberechtigungen auch auf sogenannte *Ausbildungsverbände*, also einen Zusammenschluss von Unternehmen, welche einen Ausbildungsplatz kooperativ anbieten können (vgl. BIBB 2024, S. 194). Auch *Ausbildungspartnerschaften*, bei denen sich laut Definition von Bahl et al. uneingeschränkt ausbildungsberechtigte Betriebe aus freien Stücken dafür entscheiden, bei der Ausbildung ihrer jungen Angestellten zusammen zu arbeiten, ist eine Form betrieblicher Ausbildung (vgl. BAHL u. a. 2023, S. 10). Beiden betrieblichen Ausbildungsformen liegen jeweils unterschiedliche betriebliche und bildungspolitische Motivlagen und Ausgangssituationen zu Grunde. Bahl et al. veranschaulichen diese wie folgt:

Abb. 2: Wandel in der Betrachtung betrieblicher Zusammenschlüsse



Quelle: BAHL u. a. 2023, S. 13

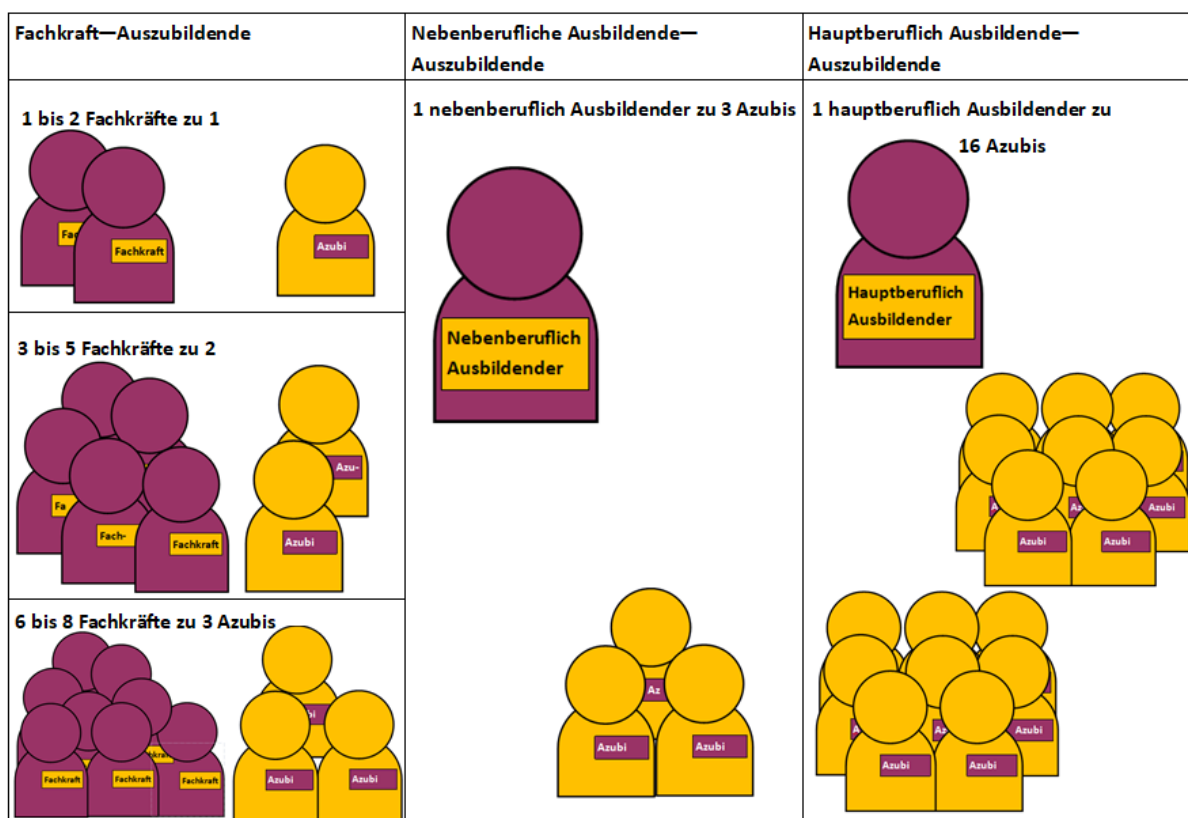
Die Abbildung zeigt, dass Ausbildungsverbände tendenziell aus einer Mangelsituation an Ausbildungsplätzen heraus gegründet werden, während Ausbildungspartnerschaften eher aus dem Werben um Auszubildende resultieren. Aktuell stellt sich die Ausbildungsmarktsituation zu Gunsten der Auszubildenden dar (siehe Kap. 1), Ausbildungspartnerschaften könnten dementsprechend als Mittel gelten, um es gerade KMU zu erleichtern, weiterhin aktiv an betrieblicher Ausbildungspraxis mitzuwirken, indem die Attraktivität von Ausbildungen in Partnerschaften für potenzielle Auszubildende erhöht wird (vgl. BAHL u. a. 2023, S. 12).

Egal in welcher Form Betriebe ausbilden möchten, sie müssen ihre Berechtigung hierfür durch die jeweils in den zugehörigen Bezirken zuständigen Kammern oder andere zuständige Stellen feststellen und im Zweifel überprüfen lassen (vgl. BBiG 2020, §32). Diesbezüglich lässt sich der BIBB-Hauptausschuss u.a. wie folgt ein:





„Der Hauptausschuss des Bundesinstituts für Berufsbildung geht davon aus, dass die Feststellung und Überwachung der Eignung von Ausbildungsstätten eine den zuständigen Stellen unmittelbar obliegende Aufgabe ist, die sie nicht übertragen können. Er hält insbesondere bei Ausbildungsstätten, in denen erstmalig oder nach längerer Unterbrechung ausgebildet werden soll, und bei Ausbildungsstätten, in denen der beantragte Ausbildungsberuf noch nicht ausgebildet wurde, eine vorherige Eignungsfeststellung in der Ausbildungsstätte oder andere geeignete Mittel für erforderlich.“ (BIBB-HAUPTAUSSCHUSS 2015, S. 1)

Der Hauptausschuss empfiehlt auch bestimmte Relationen zwischen der Anzahl an Auszubildenden zu unterschiedlichen ausbildenden Personengruppen. Die ausbildenden Personengruppen sollen quantitativ wie folgt in Relation zur Anzahl der Auszubildenden stehen:

Abb. 3: Relation der Ausbilder und Ausbilderinnen zu Auszubildenden



Legende:

	Ausbildende Fachkraft
	Nebenberufliche/r Ausbilder*in
	Hauptberufliche/r Ausbilder*in
	Auszubildende*r

Quelle: eigene Darstellung DEQA-VET 2024

Die jeweiligen Ausbildungsstätten von Ausbildungsverbänden und -partnerschaften sollen diesen Ansprüchen an den betrieblichen Lernort ebenfalls entsprechen. Hauptamtliche Ausbilder und Ausbilderinnen arbeiten zumeist in Lehrwerkstätten und ÜBS. Die Hauptausschussempfehlung sieht hier eine maximale Gruppengröße von 16 Auszubildenden pro Ausbilder oder Ausbilderin vor.

3. Das Betriebliches Bildungspersonal in der Weiterbildung (CVET)

Betriebliches Bildungspersonal ist nicht nur in der Ausbildung, sondern auch in der Weiterbildung tätig. Festzuhalten ist, dass zumindest eine saubere Trennung zwischen betrieblichem Bildungspersonal in der Ausbildung und in der Weiterbildung kaum möglich und deshalb nur sehr bedingt sinnvoll ist. Der Grund ist, dass es sich nicht selten um dieselben Personen handelt, die, je nach Kontext, in beiden Bereichen tätig sind (vgl. VEREIN DER GAB MÜNCHEN E.V. 2008a, S. 40).

Wie in den vorangegangenen Kapiteln dargelegt, findet sich in der Ausbildung eine große Heterogenität, wenn es um die unterschiedlichen Rollen und Aufgaben des betrieblichen Ausbildungspersonals geht. Im Bereich der Weiterbildung ist das Bild noch weitaus komplexer und unübersichtlicher. Auch hier übernimmt das Bildungspersonal verschiedene Rollen und Aufgaben, die aufgrund von unterschiedlichen Branchenzugehörigkeiten und abweichenden Betriebsgrößen in diversen Settings und Arrangements umgesetzt werden. Hinzu kommt, dass der Bereich der Weiterbildung weitaus weniger geregelt ist als dies in der Erstausbildung der Fall ist und damit per se eine höhere Varianz und Unübersichtlichkeit verbunden ist (BIBB/DEQA-VET 2022). Dieser Umstand mag zu einem gewissen Teil begründen, weshalb es zum Thema betriebliches Weiterbildungspersonal wenig valide und zudem noch aktuelle Daten gibt. In vielerlei Hinsicht muss deshalb von einer „black box“ gesprochen werden. Die letzte umfangreiche explorative Studie stammt aus dem Jahre 2008 (VEREIN DER GAB MÜNCHEN E.V. 2008a; 2008b; 2008c) – ihre Erkenntnisse über strukturelle Gegebenheiten werden – trotz des zurückliegenden Erscheinungsjahres – als nach wie vor gültig eingeschätzt und bilden für die folgenden Ausführungen die Grundlage.

Relevanz von betrieblicher Weiterbildung

Es gilt als gesetzt, dass berufliche Weiterbildung, insbesondere angesichts der raschen technischen und gesellschaftlich-ökonomischen Entwicklungen bzw. Herausforderungen, unverzichtbar ist (vgl. BMAS/BMBF 2022, S. 6). Unternehmen müssen angesichts dessen die Weiterbildung innerhalb ihrer Belegschaft anbahnen, da die Ausbildung und der Erwerb eines ersten Berufsabschlusses zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit nicht mehr ausreichen (JOST, RAMONA, IAB/THALHEIM 2021, S. 7).

Die oben genannte Studie von 2008 legte dar, dass es über die verschiedenen Branchen hinweg intensive Weiterbildungsbemühungen gäbe, die sich in einer entsprechenden Nachfrage nach Weiterbildungsleistungen und Menschen, die sie erbringen können, niederschlagen würde (vgl. VEREIN DER GAB MÜNCHEN E.V. 2008a, S. 28).

Aus den damals geführten Untersuchungen ließen sich folgende quantitative Umfänge ableiten: In Deutschland bildeten zum damaligen Zeitraum – sogar unabhängig von der Betriebsgröße – zwischen 80 und 96 Prozent aller Betriebe ihre Mitarbeitenden weiter.¹⁴ So heißt es in der Studie:

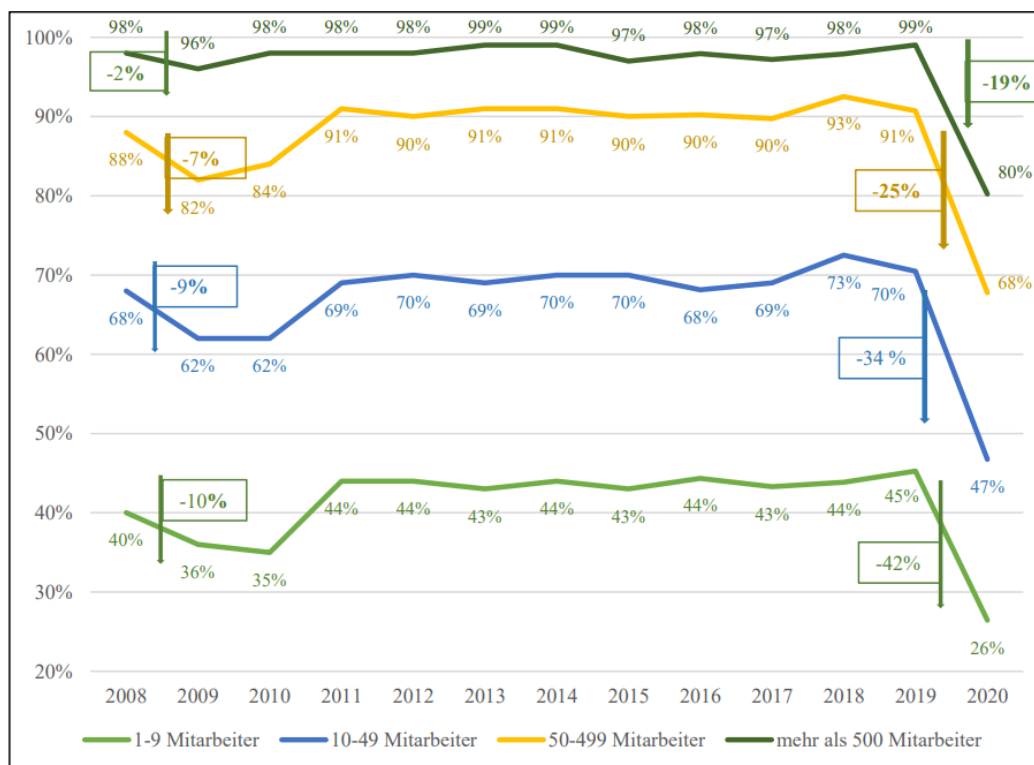
„Betroffen von formaler Weiterbildung (also ohne das informelle Lernen am Arbeitsplatz) sind schätzungsweise zwischen 50 und 60 % aller Mitarbeiter (...) Damit betrifft die Weiterbildung sehr viel mehr Menschen als die Ausbildung (S. 28).“

Auf Basis des IAB-Betriebspanels arbeiteten Jost und Thalheim zudem heraus, dass sich Betriebe mit

¹⁴ Laut Zahlen des CVTS boten bei der letzten Erhebung im Jahr 2020 insgesamt 77 Prozent der Unternehmen in Deutschland ihren Beschäftigten Weiterbildungen an vgl. BIBB (2023b, S. 311). Die Zahlen beziehen sich auf alle abgefragten Formate von Weiterbildung.

einer höheren Mitarbeitenden-Anzahl häufiger an Weiterbildung teilnehmen. Dies zeigt die folgende Abbildung für die Jahre 2008 bis zum ersten Pandemiejahr 2020:

Abb. 4: Weiterbildungsbeteiligung nach Betriebsgrößen



Quelle: JOST, RAMONA, IAB/THALHEIM 2021, S. 16

Die Studie von 2008 kommt zu dem Ergebnis, dass große und mittlere Unternehmen oft eigene Personalentwicklungsabteilungen unterhalten und teilweise auch eigene Fortbildungsakademien, während kleinere Betriebe es schwerer haben, ihre Mitarbeitenden freizustellen und zudem auf externe Bildungsträger und Weiterbildungszentren zurückgreifen (vgl. VEREIN DER GAB MÜNCHEN E.V. 2008a, S. 29). Diese Erkenntnisse stützen und kontextualisieren die oben dargestellten Zahlen von Jost und Thalheim (2021).

Aufgabenfeld betrieblichen Bildungspersonals

Eine Möglichkeit, um innerhalb der Gruppe des betrieblichen Bildungspersonals in der Weiterbildung zu unterscheiden, ist, dies entlang der Art des Bildungsangebotes zu tun. So kann zwischen formalen Angeboten, wie der so genannten Aufstiegsfortbildung („Fortbildung der höherqualifizierenden Berufsbildung“, BBiG § 1 Abs. 4) und eher unreglementierten Maßnahmen, die der Aktualisierung von Bildungsständen dienen, differenziert werden.¹⁵

Letztere zielen darauf ab, die Kompetenzen, Wissen und Fähigkeiten der Mitarbeitenden angesichts des ständigen Wandels in der Arbeitswelt und den damit verbundenen Herausforderungen à jour zu halten. Dieser Bereich ist weitgehend unregelt organisiert und zeigt sich in einer Fülle von

¹⁵ Hier spricht die Studie von „Anpassungsweiterbildung“ vgl. VEREIN DER GAB MÜNCHEN E.V. (2008a, S. 30).

Einzelmaßnahmen, die auch auf relativ kurzfristigen Bedarf antworten. Formale Aufstiegsfortbildung finden in der Tendenz an anderen Lernorten statt (vgl. VEREIN DER GAB MÜNCHEN E.V. 2008a, 30; 34).

Ganz unabhängig von der jeweiligen Branche entwickeln größere Unternehmen oft eigene Weiterbildungsangebote, die sie für die Mitarbeitenden anbieten. In besonderen Fällen wird für das Inhouse-Training auch auf die Angebote externer Träger zurückgegriffen. Einzelne große Firmen unterhalten auch eigene Akademien, die u.a. Anpassungsweiterbildung durchführen. In besonders weiterbildungsintensiven Branchen wurden auch verbandseigene Bildungsstätten eingerichtet, die diese Aufgabe ebenfalls übernehmen (vgl. VEREIN DER GAB MÜNCHEN E.V. 2008a, 30f.).

In den eher kleinbetrieblich strukturierten Branchen agieren branchenspezifische Weiterbildungsträger, wie etwa überbetriebliche Ausbildungsstätten. Für das Handwerk ist zudem der Zentralverband des Handwerks (ZDH), für den Bereich Industrie und Handel die DIHK-Bildungs-gGmbH exemplarisch zu nennen (ebenda). Darüber hinaus bieten die Kammern Weiterbildung an (siehe SABBAGH/ANSMANN 2022) und nicht zu vergessen sind die vielen freien Bildungsträger.

Bei der Aufstiegsfortbildung überwiegen dagegen geregelte Weiterbildungsformen mit geordneten Bildungsgängen und formalisierten Abschlüssen, wie etwa der Meisterlehrgang (vgl. VEREIN DER GAB MÜNCHEN E.V. 2008a, 32ff.).

Festzuhalten ist, dass die Gruppe des betrieblichen Bildungspersonals fast ausschließlich im Bereich der eher unreglementierten, non-formalen Weiterbildung aktiv ist, die der Aktualisierung der Wissensstände der Mitarbeitenden dient. (vgl. VEREIN DER GAB MÜNCHEN E.V. 2008a, S. 34).

Das betriebliche Bildungspersonal in der Weiterbildung

In definitorischer Abgrenzung zum beruflichen Bildungspersonal kann das *betriebliche* Bildungspersonal als eine Unterkategorie betrachtet werden, das berufliche Bildung eben im *betrieblichen* Kontext umsetzt. Eine Ausnahme für die Erstausbildung ist der sogenannte dritte Lernort im Rahmen des dualen Systems, zu dem insbesondere die ÜBS zählen. Deren Angebote (die auch im Bereich der Weiterbildung liegen können) werden demnach in der Regel der betrieblichen Bildung zugeschlagen (vgl. VEREIN DER GAB MÜNCHEN E.V. 2008a, S. 8). Für die Weiterbildung könnte man ähnlich argumentieren und die Angebote der externen Bildungsorte, wie Akademien, Weiterbildungsträger etc. auch unter die betriebliche Weiterbildung subsumieren, weil diese von den Betrieben, wenn nicht immer initiiert, dann aber beauftragt und bezahlt werden.

Die genannte Studie legt eine weite Definition verschiedener Personengruppen im Bereich der Weiterbildung an, ungeachtet ob sie im Unternehmen oder an einem anderen Lernort aktiv sind (siehe Tabelle) (vgl. VEREIN DER GAB MÜNCHEN E.V. 2008a, 36ff.):

Typ von beruflichem Weiterbildungspersonal	Beschreibung
Leiter und Koordinatoren	In Großbetrieben kommt es vor, dass jemand hauptamtlich für die Leitung und Koordinierung der Weiterbildung – oft in Verbindung mit der Personalentwicklung – zuständig ist. Nur in Großbetrieben und bei großen Trägern der Weiterbildung gibt es im Management von Weiterbildung und Personalentwicklung überhaupt einen gewissen Markt für hauptamtliches Personal mit akademischen Abschluss (Juristen, Psychologen, Betriebswirte, Philosophen, Soziologen, Theologen ...) und einschlägiger Weiterqualifizierung und Berufserfahrung entweder im Personalwesen oder im Bildungsbereich. In Kleinbetrieben ist die Verantwortung für die Weiterbildung keine Stelle, sondern eine Funktion, die neben vielen weiteren Aufgaben von dem/der Chef/Chefin wahrgenommen wird. In mittelgroßen Betrieben übernehmen etwa Personalleiter/innen auch die Leitung der Weiterbildung.
Hauptamtliches Bildungspersonal	Fachschulen, die vor allem feste Lehr- und Studiengänge im Rahmen der Aufstiegsfortbildung durchführen, arbeiten z.B. fast ausschließlich mit hauptamtlichem Bildungspersonal (ca. 80 % der Mitarbeitenden), dies gilt oft, wenngleich zahlenmäßig in geringerem Umfang, auch für große Weiterbildungszentren, Akademien und Bildungsträger. Sie sind i.d.R. als fest angestellte Mitarbeitende als Dozenten und Trainer tätig, oft in Verbindung mit konzeptionellen koordinierenden Aufgaben.
Nebenberufliche Weiterbildungner	Sie sind in ihrem „Hauptberuf“ Fachleute für ein Sach- oder Themengebiet, in dem sie arbeiten. Sie gehen nur gelegentlich Weiterbildungsaufgaben im eigenen Unternehmen oder auch bei externen Weiterbildungsträgern nach.
Freie Trainer	Sie sind <i>hauptberuflich</i> tätige Weiterbildungner, die freiberuflich oder als Mitarbeiterin/Mitarbeiter eines Bildungsinstitutes im Auftrag meist wechselnder Kunden Weiterbildungen anbieten und durchführen.

Im Rahmen dieses Berichtes wird sich auf die in den Betrieben angestellten Personen konzentriert, die in der betrieblichen Aus- und Weiterbildung in unterschiedlichen Rollen Bildungsaufgaben übernehmen. Das können laut der oben genannten Definition Leiter und Koordinatoren, in Teilen Hauptamtliches Bildungspersonal und vor allem nebenberufliche Weiterbildungner sein.

Qualifizierung des betrieblichen Weiterbildungspersonals

Die meisten Akteure der beruflichen Weiterbildung sind überwiegend akademisch gebildet. Dabei verfügt die kleine Gruppe des hauptamtlichen Bildungspersonals – inklusive der Leitenden/Koordinatoren – meist über eine fachlich einschlägige Grundlage (Organisationspsychologie, Personalentwicklung,

Personalwirtschaft, seltener Sozialpädagogik). Es gibt aber auch Einzelfälle, in denen die Instrumente der Personalentwicklung auf anderem Wege angeeignet wurden, z. B. über individuelle Weiterbildungen (vgl. VEREIN DER GAB MÜNCHEN E.V. 2008c, S. 13).

Über nebenberufliche Weiterbildner ist bekannt, dass sich die Qualifizierung insbesondere auf die jeweilige fachliche Expertise bezieht. Sie sind in der Regel für ihre berufspädagogische Aufgabe am wenigsten – formal üblicherweise gar nicht – qualifiziert (vgl. VEREIN DER GAB MÜNCHEN E.V. 2008c, S. 6).

Generell hat die Studie in Bezug auf den Weiterbildungsbereich eine Wertschätzung der weitgehenden Unreglementiertheit von Seiten der befragten Akteure festgestellt. So zeigt sie, dass diese Flexibilität und Vielfalt durchaus begrüßt und verteidigt wird und ausdrücklich der Wunsch in Richtung Politik geäußert wird, nicht begrenzend einzugreifen (vgl. VEREIN DER GAB MÜNCHEN E.V. 2008a, S. 30).

Demnach wurde auch kein Bedarf für eine geregelte Qualifizierung der Freien Trainer gesehen. Man befürchtete im Gegenteil, dass Regelungen sogar kontraproduktiv wirken könnten, da sie die Vielfalt, Flexibilität und Innovationskraft des Marktes womöglich beeinträchtigten. Außerdem sei es unmöglich, die ungeheure Bandbreite an Weiterbildungskompetenzen, die am Weiterbildungsmarkt angeboten und nachgefragt würden, in eine Fortbildung und in ein Zertifikat pressen zu wollen (vgl. VEREIN DER GAB MÜNCHEN E.V. 2008c, S. 14).

4. Qualifizierung für betriebliches Bildungspersonal

Vor dem Hintergrund der zentralen Rolle des betrieblichen Bildungspersonals und den vielfältigen, sich ändernden Anforderungen ist die Frage seiner (Weiter-)Qualifizierung von hoher Relevanz. Der individuelle Prozess der Professionalisierung¹⁶ betrieblichen Ausbildungspersonals kann durch die formalisierte Qualifizierung nach AEVO seinen Anfang nehmen - aber wie steht es um die weiterführenden Qualifizierungen in Deutschland? Ein Berufslaufbahnkonzept für betriebliches Bildungspersonal liegt in Teilen bereits vor. Es sieht eine Erweiterung der Kompetenzen, des Tätigkeitsfeldes und der Zielgruppen von entsprechend fortgebildeten Personen vor. Darüber hinaus existieren eine Reihe von non-formalen Weiterbildungsangeboten auf dem Weiterbildungsmarkt. Einige Initiativen des BIBB unterstützen diese nicht formell geregelte Art der Weiterbildung des betrieblichen Bildungspersonals über Programme und Projekte.

Formale Qualifizierungsangebote

In Kapitel 2 wurden bereits die Voraussetzungen für die Tätigkeit als Ausbilder und Ausbilderinnen vorgestellt. Hierunter fällt die persönliche und fachliche Eignung. Letztere beinhaltet den Nachweis beruflicher sowie berufs- und arbeitspädagogischer Kompetenzen. Dieser Nachweis wird in der Regel durch eine Prüfung nach AEVO durch die zuständigen Stellen offiziell festgestellt.¹⁷

Die Prüfung bei den zuständigen Stellen nach AEVO kann als eine formale Qualifizierung angesehen werden, sie fußt allerdings nicht auf einer Fortbildungsordnung und ist auch nicht dem DQR zugeordnet (vgl. BUND-LÄNDER-KOORDINIERUNGSSTELLE FÜR DEN DEUTSCHEN QUALIFIKATIONSRAHMEN FÜR LEBENSLANGES LERNEN 2023).¹⁸ Spezifische Inhalte vorbereitender Kurse werden in der AEVO nicht expliziert. Der BIBB-Hauptausschuss sowie der Deutsche Industrie- und Handelskammertag (DIHK) und der Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH) haben hierfür jedoch jeweils einen Rahmenplan entwickelt. Anbieter von sogenannten „Ausbildung der Ausbilder“-Vorbereitungskursen (AdA) können hierauf Bezug nehmen, deren Kurse werden auf dem Weiterbildungsmarkt angeboten. Der BIBB-Hauptausschuss empfiehlt hierfür eine Lehrgangsdauer von 115 Unterrichtsstunden (vgl. BIBB-HAUPTAUSSCHUSS 2023).

Zwei weitere formale Weiterbildungsangebote im Zusammenhang mit der Qualifizierung des betrieblichen Bildungspersonals wurden 2009 auf Bundesebene erlassen. Das BBiG sieht seit 2020 insgesamt drei Fortbildungsstufen vor, welche üblicherweise im DQR auf den Ebenen fünf bis sieben liegen. Auf Ebene sechs des DQR befindet sich die Fortbildung zum *Aus- und Weiterbildungspädagogen* ([Prüfungsordnung AWPäd](#) und [DQR Einordnung](#)). Diese Qualifikation soll zur Planung, Gestaltung und Durchführung von Lernprozessen und Lernbegleitung befähigen. Dazu zählt beispielsweise die Beratung von Betrieben sowie Lernenden bezüglich möglicher Lern- und Entwicklungsaufgaben (vgl.

¹⁶ Faßhauer unterscheidet hier zwischen einem gesellschaftlichen Prozess der Herausbildung von Professionen/Berufen und dem Prozess der individuellen Professionalisierung im Sinne der Aneignung „spezifischer Kompetenzen und Einstellungen für das Handeln in diesen Professionen“ FAßHAUER (2017, S. 5).

¹⁷ Wer die Ausbildungseignung bisher noch nicht hat feststellen lassen, dem bieten sich zwei bis drei Möglichkeiten diese gegenüber den zuständigen Stellen nachzuweisen:

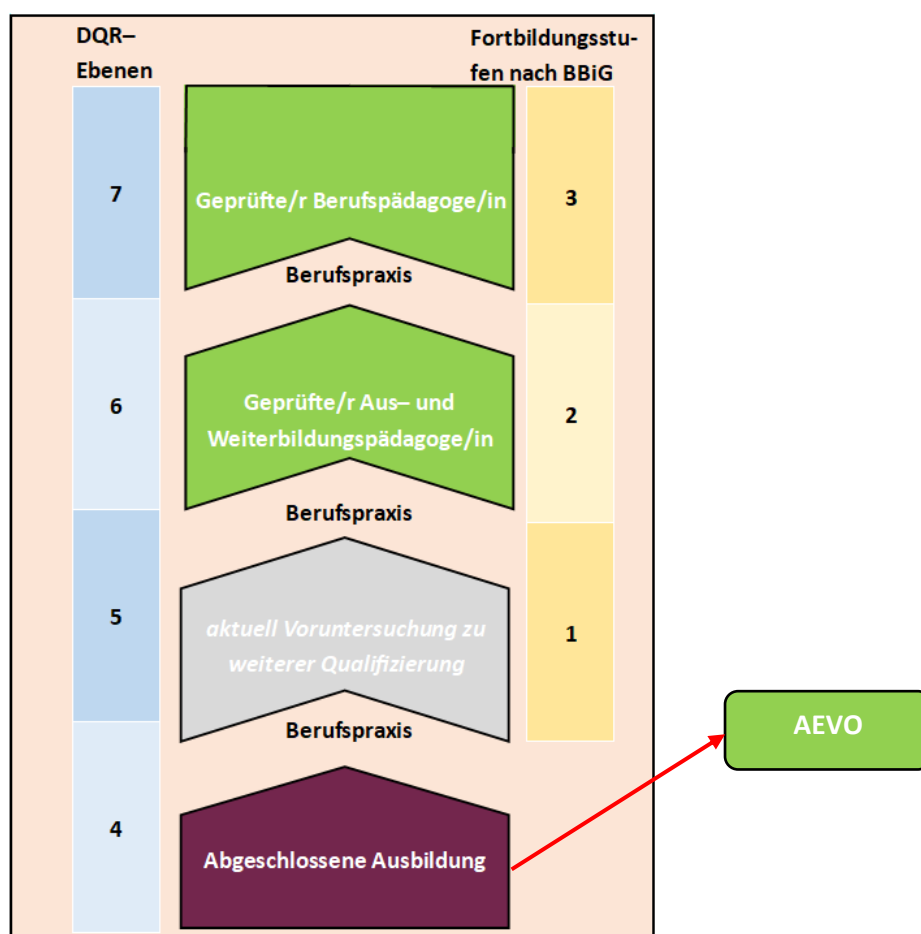
- Durch eine Prüfung bei den zuständigen Stellen nach AEVO vgl. AUSBEGNV (2009, S. 3)
- Durch die erfolgreiche Abnahme der Meisterprüfung nach HwO oder einer anderen beruflichen Fortbildung nach BBiG bei der zuständigen Stelle vgl. AUSBEGNV (2009, S. 3)
- Durch das glaubhafte Nachweisen der Eignung auf andere Weise bei der zuständigen Stelle vgl. AUSBEGNV (2009, S. 3).

¹⁸ Weitere Informationen über die Entstehung von Fortbildungsordnungen finden Sie in Kapitel zwei des Self-Assessment Reports von DEQA-VET 2022: deqa-vet.de/dokumente/pdf/SAR_DE_aktualisiert.pdf

BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND FORSCHUNG 2013). Die Qualifizierung als *Berufspädagoge* schließt sich auf der Ebene sieben des DQR an, deren Prüfung in 800 Lehrstunden und 800 Stunden Selbststudium vorbereitet werden soll ([DQR-Einordnung](#)). Diese Qualifikation reicht über den Verantwortungsbereich des Aus- und Weiterbildungspädagogen insofern hinaus, als dass es Ziel ist, zukünftige Qualifikationsbedarfe für Betriebe und Organisationen identifizieren und entsprechende Arbeits- und Lernprozesse sowie Weiterbildungen integrieren zu können (vgl. BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND FORSCHUNG 2013). Beide Qualifikationsangebote werden von der Praxis jedoch kaum angenommen; das belegen die geringen Teilnehmerzahlen (SCHLEY u. a. 2020; vgl. GROLLMANN/ULMER 2020, S. 534). Aktuell wird im BIBB eine Voruntersuchung durchgeführt, welche klären soll, ob Bedarf für eine weitere Fortbildung auf der ersten Fortbildungsstufe bzw. DQR-Ebene fünf besteht (SCHNEIDER 2024).

Hierdurch würde eine berufliche Laufbahn für betriebliches Bildungspersonal im direkten Anschluss an die Ausbildung geschaffen (siehe Abb. 6).

Abb. 5: Formale Qualifikationsangebote für betriebliches Bildungspersonal



Quelle: eigene Darstellung DEQA-VET 2024

Zugleich hat eine Studie zur Akzeptanz des Fortbildungsberufs „Berufspädagoge“ (SCHLEY u. a. 2020) gezeigt, dass das gestufte Qualifikationsangebot für das Bildungspersonal oberhalb von der AEVO insgesamt einer Novellierung bedarf.

Non-Formale Weiterbildung

Das ausbildende Personal bewertet – laut einer jüngsten Untersuchung im Bereich der industriellen Metall- und Elektro-Unternehmen in der Ausbildung – insbesondere den pädagogischen Bereich seiner Tätigkeit als große Anforderung (vgl. BLANK/NICKLICH/PFEIFFER 2022, S. 13). Gleichzeitig passen die von ihnen besuchten Weiterbildungsangebote, die eher berufsfachlich ausgerichtet sind, nicht zu diesen eigenen Einschätzungen (vgl. BLANK/NICKLICH/PFEIFFER 2022, S. 15).

Für Betriebe sind vor allem kurze Weiterbildungsmaßnahmen attraktiv (vgl. WEIß 2003, S. 57), die insbesondere über entsprechende non-formale Weiterbildungsangebote adressiert werden können.

Non-formale Weiterbildungsangebote für das betriebliche Bildungspersonal werden auf dem freien Weiterbildungsmarkt angeboten, aber auch betriebsintern organisiert. Dieser ganze Bereich ist aus qualitätssichernder Perspektive meist nicht staatlich reguliert, sofern keine Förderansprüche bestehen.¹⁹

Neben freien Bildungsträgern sind hier auch die im Handwerk sowie in der Industrie und im Handel zuständigen Stellen, die Kammern aktiv. Eine von DEQA-VET durchgeführte Studie konnte aufzeigen, dass Kammern ein breites Angebot für Betriebe und auszubildendes Personal in unterschiedlicher Lehrgangintensität vorhalten (vgl. SABBAGH/ANSMANN 2022, S. 44).

Darüber hinaus werden im BIBB Programme und Projekte umgesetzt, welche die Weiterbildung von betrieblichem Bildungspersonal insbesondere hinsichtlich der großen Transformationsthemen adressieren. Im Folgenden werden exemplarisch drei Ansätze vorgestellt. Sie unterstützen insbesondere die Transformationsthemen Nachhaltigkeit, Digitalisierung und demographischen Wandel/Heterogenität im Bereich Ausbilderqualifizierung:

1. NiB (Nachhaltigkeit im Beruf)

Das Programm NiB versucht, bereits erarbeitete Erkenntnisse zur nachhaltigkeitssensibilisierenden Weiterbildung für den Beruf in Weiterbildungsangebote für Ausbilderinnen und Ausbilder zu übertragen. Insgesamt 25 Projekte, mit teilweise mehreren Projektpartnern, sollen Angebote konzipieren, die bestenfalls flächendeckend einsetzbar sind und auszubildendem Personal die Kompetenzen vermitteln, um ihre Auszubildenden in Nachhaltigkeitsfragen zum jeweiligen Beruf zu sensibilisieren. Hierdurch soll eine Ausbildungspraxis gefördert werden, welche nachhaltigkeitsbewusste berufliche Handlungsfähigkeit bei jungen Menschen stärkt.

2. MIKA (Medien- und IT-Kompetenzen von Ausbilderinnen und Ausbildern)

In einem Projekt des BIBB wurde ein Seminarkonzept zur Stärkung der Medien- und IT-Kenntnisse von Ausbildern und Ausbilderinnen entwickelt. Die in der Praxis getesteten Seminare sollen dazu beitragen, dass diese Arbeits- und Lernprozesse digital gestalten können, dies unter Berücksichtigung von sicherheitsrelevanten Aspekten. Die entstandenen Inhalte bzw. das entwickelte Konzept stehen mittlerweile online für interessierte Ausbilderinnen und Ausbilder zur Verfügung ([MIKA - Medien- und IT-Kompetenz für Ausbildungspersonal \(leando.de\)](https://leando.de)). In insgesamt 60 Stunden, bestehend aus Selbstlernphasen

¹⁹ Eine Beschreibung der Qualitätssicherung von Weiterbildungen bei staatlicher Förderung auf Bundesebene, findet sich im DEQA-VET Self-Assessment Report von 2022: [SAR_DE_aktualisiert.pdf \(deqa-vet.de\)](https://deqa-vet.de)

im digitalen MIKA Campus, Webinaren und Präsenzveranstaltungen, soll das ausbildende Personal innerhalb von sieben Wochen die entsprechenden Kompetenzen erlangen (vgl. BIBB 2022).

3. Weiterbildungsmentoren

Seit 2020 werden Projekte zu den betrieblichen Weiterbildungsmentoren umgesetzt. Während z. B. die Bundesagentur für Arbeit berufliche Weiterbildungsberatung anbietet, sollen die Weiterbildungsmentoren in den Betrieben geringqualifizierte Kolleginnen und Kollegen im Arbeitsalltag erreichen und grundsätzlich für das Thema Weiterbildung sensibilisieren. Der Ansatz möchte Hürden für geringqualifizierte Mitarbeitende gegenüber dem Thema Weiterbildung und Weiterbildungsberatung abbauen. Ziel ist es, die heterogene Adressatengruppe an Weiterbildung niedrigschwellig heranzuführen, sodass entsprechende Angebote überhaupt erst wahrgenommen werden. Es handelt sich dabei um vier Einzelvorhaben der Gewerkschaften IG Metall, Ver.di, NGG und der Sozialpartner IG BCE und BAVC.²⁰ Das BIBB stellt für diese Projekte die wissenschaftliche Begleitung.

²⁰ Die Abkürzungen stehen für: Industriegewerkschaft Metall (IG Metall), Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (Ver.di), Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG), Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE), Bundesarbeitgeberverband Chemie e. V. (BAVC).

5. Herausforderungen

Fragen an die Peers:

1. Vor dem Hintergrund der Bedürfnisse von Auszubildenden und betrieblichen/überbetrieblichen Ausbildern und den Rahmenbedingungen ihrer Arbeit in den Betrieben:

Welche Qualifizierungsinhalte (Lernziele) für betriebliches Ausbildungspersonal und überbetriebliche Ausbilder/innen sind aus Ihrer Sicht zentral?

Wie könnte fachliches Wissen durch pädagogische Kompetenzen im Rahmen der Qualifizierung angereichert werden?

Welches sind aus Ihrer Sicht die Stärken und Schwächen des deutschen Ansatzes zur Qualifizierung von betrieblichem Personal in der beruflichen Erstausbildung?

2. Vor dem Hintergrund der aktuellen Herausforderungen wie Digitalisierung, Heterogenität, Demografie und Nachhaltigkeit:

Wie müssen wir aus Ihrer Sicht das betriebliche Ausbildungspersonal unterstützen und qualifizieren, um die Transformationsfragen aktiv zu gestalten?

Können Sie uns Best-Practice-Beispiele nennen?

Literaturverzeichnis

ALBRECHT, Günter; ALBRECHT, Peter; ANTMANN, Bernhard: Aufgaben und Kompetenzen ausbildender Fachkräfte. In: WESTHOFF, Gisela; JENEWEIN, Klaus; ERNST, Helmut (Hrsg.): Kompetenzentwicklung in der flexiblen und gestaltungsoffenen Aus- und Weiterbildung. Bielefeld 2012, S. 203-214

Ausbilder-Eignungsverordnung. AusbEignV 2009. URL: https://www.gesetze-im-internet.de/aus-beignv_2009/BJNR008800009.html

BAHL, Anke: Ausbildendes Personal in der betrieblichen Bildung: Empirische Befunde und strukturelle Fragen zur Kompetenzentwicklung. In: ULMER, Philipp; WEIß, Reinhold; ZÖLLER, Arnulf (Hrsg.): Berufliches Bildungspersonal – Forschungsfragen und Qualifizierungskonzepte. Bielefeld 2012, S. 21-44

BAHL, Anke; BLÖTZ, Ulrich; BRANDES, Daniel; LACHMANN, Bernd; SCHWERIN, Christin; WITZ, Eva-Maria: Die Situation des ausbildenden Personals in der betrieblichen Bildung. Abschlussbericht des Forschungsprojektes 2.2.301 (Laufzeit I/2009–II/2012). URL: https://www.bibb.de/dienst/dapro/daprodocs/pdf/eb_22301.pdf

BAHL, Anke; BRÜNNER, Kathrin: 40 Jahre Ausbilder-Eignungsverordnung - Eine Bestandsaufnahme zu ihrer pädagogischen Relevanz für betriebliches Ausbilderhandeln. In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik (2013) 4, S. 513-537

BAHL, Anke; GROLLMANN, Philipp (Hrsg.): Professionalisierung des Berufsbildungspersonals in Europa - was kann Deutschland lernen? Bielefeld 2011

BAHL, Anke; KUPFER, Franziska: Beschäftigte mit Ausbildungsfunktionen im Betrieb (BAB). URL: https://www.bibb.de/dienst/dapro/daprodocs/pdf/at_12303.pdf

BAHL, Anke; SCHNEIDER, Verena: Betriebliches Ausbildungspersonal in Zahlen. In: BWP - Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 51 (2022) 4, S. 8-10

BAHL, Anke; SETTELMEYER, Anke; DIONISIUS, Regina; EBBINGHAUS, Margit; SCHWERIN, Christine; WETTEN, Leonie: Betriebliche Ausbildungspartnerschaften von KMU – Vier Fallanalysen zu Struktur und Praxis. Bonn 2023. URL: <https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/19125>

Berufsbildungsgesetz. BBiG 2020. URL: https://www.gesetze-im-internet.de/bbig_2005/

BIBB (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2024. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. vorläufige Fassung. Leverkusen 2024

BIBB (Hrsg.): Ausbildungspersonal fit machen für die Zukunft. BIBB-Hauptausschuss beschließt neuen Rahmenplan zur Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO) 2023a. URL: <https://www.bibb.de/dokumente/pdf/finalpmrahmenplanaevo.pdf>

BIBB (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2023. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Leverkusen 2023b

BIBB (Hrsg.): Startschuss für das MIKA-Weiterbildungsangebot. BIBB fördert Medien- und IT-Kompetenz von Ausbilderinnen und Ausbildern 2022. URL: <https://www.bibb.de/dokumente/pdf/finalpm-mikatagung.pdf>

BIBB (Hrsg.): Qualitätssicherung der betrieblichen Ausbildung im dualen System in Deutschland. Ein Überblick für Praktiker/-innen und Berufsbildungsfachleute. Bonn 2017. URL: <https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/8455>

BIBB (Hrsg.); BAUA (Hrsg.): BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2006 2006. URL: <https://www.bibb.de/de/2892.php>

- BIBB/DEQA-VET (Hrsg.): Self-Assessment Report EQAVET Peer Review Deutschland. Qualitätssicherung in der beruflichen Weiterbildung. Die Beispiele Fernstudium, bundesweit gültige Fortbildungsordnungen und Qualitätsanforderungen bei staatlicher Förderung 2022. URL: https://www.deqa-vet.de/dokumente/pdf/SAR_DE_aktualisiert.pdf
- BIBB-HAUPTAUSSCHUSS (Hrsg.): Empfehlung des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung vom 20. Juni 2023 zum Rahmenplan der Ausbilder-Eignungsverordnung. URL: <https://www.bibb.de/dokumente/pdf/HA135.pdf>
- BIBB-HAUPTAUSSCHUSS (Hrsg.): Empfehlung des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung vom 16. Dezember 2015 zur Eignung der Ausbildungsstätten. URL: <https://www.bibb.de/dokumente/pdf/HA162.pdf>
- BIBB-HAUPTAUSSCHUSS (Hrsg.): Empfehlung des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung vom 25. 06. 2009. Rahmenplan für die Ausbildung der Ausbilder und Ausbilderinnen. URL: <https://www.bibb.de/dokumente/pdf/HA135.pdf>
- BLANK, Marco; NICKLICH, Manuel; PFEIFFER, Iris: Steigende Anforderungen und Weiterbildung aus Sicht des betrieblichen Ausbildungspersonals. In: BWP - Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 51 (2022) 2, S. 11-15
- BMAS (Hrsg.); BMBF (Hrsg.): Nationale Weiterbildungsstrategie. Gemeinsam für ein Jahrzehnt der Weiterbildung - Aufbruch in die Weiterbildungsrepublik 2022. URL: https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Aus-Weiterbildung/nws-fortfuehrung-und-weiterentwicklung.pdf?__blob=publicationFile&v=3
- BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG (Hrsg.): Ausbildungsordnungen und wie sie entstehen. 9. Aufl. Bonn 2023
- BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND FORSCHUNG (Hrsg.): Qualifizierungsmöglichkeiten für Ausbilderinnen und Ausbilder. "Geprüfte/-r Aus- und Weiterbildungspädagoge/-in" "Geprüfte/-r Berufspädagoge/-in". URL: https://afi.sachsen-anhalt.de/fileadmin/Bibliothek/Politik_und_Verwaltung/MI/AFI/AdA/qualifizierungsmoeglichkeiten_ausbilderinnen_ausbilder.pdf
- BUNDESVERBAND DEUTSCHER BERUFS-AUSBILDER (Hrsg.): Die Berufsausbilder. In: Bildungspraxis. Didacta Magazin für berufliche Bildung (2015) 2, S. 39-46
- BUND-LÄNDER-KOORDINIERUNGSSTELLE FÜR DEN DEUTSCHEN QUALIFIKATIONSRAHMEN FÜR LEBENSLANGES LERNEN (Hrsg.): Liste der zugeordneten Qualifikationen. URL: https://www.dqr.de/dqr/shareddocs/downloads/media/content/2023_dqr_liste_zugeordnete_qualifik_01082023.pdf?__blob=publicationFile&v=4
- EULER, Dieter: Wege in eine dualisierte Berufsbildung. Roadmap to high-quality dual VET. Gütersloh 2023
- FABHAUER, Uwe: Betriebliches Bildungspersonal auf dem Weg der Professionalisierung? In: berufsbildung (2017) 168
- FÖRSTER-KUSCHEL, Jana: Umgang mit Heterogenität – ein Thema in Lehrbüchern zur Vorbereitung auf die AEVO-Prüfung? In: BWP - Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 2022 4, S. 41-45
- Gesetz zur Ordnung des Handwerks. Handwerksordnung - HwO 1953
- GONON, Philipp; BONOLI, Lorenzo: Vocational Education and Training needs a middle range theory – an exploration. History, difficulties and ways of developing a theoretical approach to VET. In: bwp@ (2023), S. 1-20

- GREINERT, Wolf-Dietrich: Zur Professionalisierung des Ausbilderberufs - eine kritische Bestandsaufnahme. In: GREINERT, Wolf-Dietrich; PASSE-TIETJEN, Helmut; STIEHL, Hans (Hrsg.): TUB-Dokumentation Weiterbildung 1989, S. 163-186
- GROLLMANN, Philipp; ULMER, Philipp: Betriebliches Bildungspersonal – Aufgaben und Qualifikation. In: ARNOLD, Rolf; LIPSMEIER, Antonius; ROHS, Matthias (Hrsg.): Handbuch Berufsbildung 2020, S. 533-545
- HÄRTEL, Michael: Wir wollen dem Ausbildungspersonal zu mehr Sichtbarkeit und Anerkennung verhelfen. Interview mit Michael Härtel zur Ausbilderförderung und -qualifizierung. Interview mit Michael Härtel zur Ausbilderförderung und -qualifizierung. In: BWP - Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (2022), 35-37
- HÄRTEL, Michael; ZÖLLER, Maria: Kurzstudie zur Prüfung des Evaluierungsbedarfs der AEVO. Abschlussbericht. 2.2.355. Bonn 2021
- HOLTMANN, Anne C.; SOLGA, Heike: Nicht immer ein holpriger Start. Ausbildungsabbrüche haben vielfältige Ursachen. In: WBZ (2022) 177, S. 39-43
- HUISMANN, Adrienne; HIPPAACH-SCHNEIDER, Ute: Teachers and trainers in a changing world - Germany. Building up competences for inclusive, green and digitalised vocational education and training (VET). Bonn 2022
- JOST, RAMONA, IAB; THALHEIM, Maximilian: Betriebliche Weiterbildung in Deutschland. Bonn 2021. URL: https://www.bibb.de/dokumente/pdf/a1_iwbbe_betriebliche-weiterbildung-in-deutschland_2021.pdf
- KOHL, Matthias; DIETRICH, Andreas; FARSHAUER, Uwe; Kohl (Hrsg.): „Neue Normalität“ betrieblichen Lernens gestalten. Konsequenzen von Digitalisierung und neuen Arbeitsformen für das Bildungspersonal. 1. Aufl. Leverkusen 2021
- LEBER, Ute; SCHWENGLER, Barabara: Aktuelle Trends am Deutschen Ausbildungsmarkt. Berufsbildung in turbulenten Zeiten, 21. März 2024. URL: <https://blog.oecd-berlin.de/berufsbildung-in-turbulenten-zeiten>
- PÄTZOLD, Günther: Professionalisierung des betrieblichen Bildungspersonals 1752-1996. Quellen und Dokumente zur Geschichte der Berufsausbildung in Deutschland. Köln, Weimar, Wien 1997
- REBMANN, Karin; TENFELDE, Walter; SCHLÖMER, Tobias: Berufs- und Wirtschaftspädagogik: Eine Einführung in Struktur begriffe. Wiesbaden 2010
- SABBAGH, Helena; ANSMANN, Moritz: Qualitätsinitiativen intermediärer Einrichtungen. Das Angebot der Kammern: eine Status-quo-Erhebung von Initiativen der IHK und HwK zur Unterstützung der Sicherung und Entwicklung betrieblicher Ausbildungsqualität. 1. Aufl. Bonn 2022. URL: <https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/17927>
- SCHLEY, Thomas; KOHL, Matthias; DIETRICH, Andreas; HAUENSTEIN, Timo: Die Akzeptanz des Fortbildungsabschlusses "Geprüfte Berufspädagogin / Geprüfter Berufspädagoge". Studie im Rahmen der Berufsbildungsforschungsinitiative des BMBF 2020
- SCHMIDT-HACKENBERG, Brigitte; NEUBERT, Renate; NEUMANN, Karl-Heinz; STEINBORN, Hans-Christian: Auszubildende fachkräfte - die unbekanntesten Mitarbeiter. Bielefeld 1999
- SCHNEIDER, Verena: Voruntersuchung erste Fortbildungsstufe betriebliches Bildungspersonal. Entwicklungsprojekt: Projektbeschreibung. Bonn. URL: https://www.bibb.de/dienst/dapro/daprodocs/pdf/at_22425.pdf
- SCHUMACHER, Finja-Christin; FRENCH, Martin; WEBER, Manuela: Rollendiversität von ‚Ausbildern‘ – Grenzen und Möglichkeiten der formalen berufspädagogischen Qualifizierungs-/ Fortbildungsstufen.

- Qualifizierungskonzepte und Professionalisierungsstrategien. In: FRENCH, Martin; DIETRICH, Andreas (Hrsg.): Berufsbildungspersonal in Bildungsdienstleistern und Betrieben. Rostock 2017, S. 37-50
- SLOANE, Peter F.: Berufsbildungsforschung. In: ARNOLD, Rolf; LIPSMEIER, Antonius (Hrsg.): Handbuch der Berufsbildung. 2. Aufl. Wiesbaden 2006, S. 610-627
- ULMER, Philipp; GUTSCHOW, Katrin (Hrsg.): Die novellierte Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO) von 2009. Hintergründe ; Umsetzung ; Positionen. 1. Aufl. s.l. 2013
- ULMER, Philipp; JABLONKA, Peter: Die Aussetzung der Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO) und ihre Auswirkungen. Bielefeld 2008
- VEREIN DER GAB MÜNCHEN E.V. (Hrsg.): Qualifikationsbedarf des Bildungspersonals. Endbericht Teil 1: Ergebnisse der Branchenumfrage 2008a
- VEREIN DER GAB MÜNCHEN E.V. (Hrsg.): Qualifikationsbedarf des Bildungspersonals. Endbericht Teil 2: Ergebnisse der Betriebsbefragung 2008b
- VEREIN DER GAB MÜNCHEN E.V. (Hrsg.): Qualifikationsbedarf des Bildungspersonals. Zusammenfassung der Ergebnisse einer explorativen Studie 2008c
- Verordnung über die Prüfung zum anerkannten Fortbildungsabschluss Geprüfter Aus- und Weiterbildungspädagoge/Geprüfte Aus- und Weiterbildungspädagogik 2009
- Verordnung über die Prüfung zum anerkannten Fortbildungsabschluss Geprüfter Berufspädagoge/Geprüfte Berufspädagogin 2009
- WAGNER, Jost: Herausforderungen und Qualifikationsbedarf des betrieblichen Bildungspersonals – Ergebnisse einer explorativen Studie. In: ULMER, Philipp; WEIß, Reinhold; ZÖLLER, Arnulf (Hrsg.): Berufliches Bildungspersonal – Forschungsfragen und Qualifizierungskonzepte. Bielefeld 2012, S. 45-57
- WEIß, Reinhold: „traditionelles“ und „neues“ Lernen – wie Betriebe weiterbilden. In: : Seminare 2003. Das Jahrbuch der Management-Weiterbildung 2003, S. 57-66
- WITTWER, Wolfgang: Die Aus- und Weiterbildner in außerschulischen Lernprozessen. In: ARNOLD, Rolf; LIPSMEIER, Antonius (Hrsg.): Handbuch der Berufsbildung 2006, S. 401-412
- WOLFF, Florian: Kompetenzanforderungen an das betriebliche Ausbildungspersonal. Am Beispiel des digitalen Wandels zu Industrie 4.0. Bielefeld 2023

Weitere Literaturempfehlungen

- BAHL, Anke: Workplace Training as a Social Practice: How Trainers Experience the Structural Dynamics of German Apprenticeship. In: Bahl, Anke; Dietzen, Agnes (Eds.): Work-based Learning as a Pathway to Competence-based Education. A UNEVOC Network Contribution. Bonn 2019, pp. 203-220. URL: <https://lit.bibb.de/vufind/Record/DS-183678>
- BAHL, Anke; SCHNEIDER, Verena: Betriebliches Ausbildungspersonal in Zahlen. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 51 (2022) 4, S. 8-10. URL: <https://www.bwp-zeitschrift.de/dienst/veroeffentlichungen/de/bwp.php/de/bwp/show/18102> [English translation of the article: In-company trainers in IVET in figures. URL: https://www.bwp-zeitschrift.de/en/bwp_168102.php]