



► **1.2.303 - Beschäftigte mit  
Ausbildungsfunktionen im Betrieb (BAB)**

Entwicklungsprojekt: Projektbeschreibung

**Dr. Anke Bahl, Franziska Kupfer (Dr. Margit  
Ebbinghaus)**

Laufzeit IV/23 bis IV/26  
Bonn Juli 2023

Bundesinstitut für Berufsbildung  
Robert-Schuman-Platz 3  
53175 Bonn  
Telefon: 0228/107-1407; -1433  
E-Mail: bahl@bibb.de; kupfer@bibb.de

**Mehr Informationen unter:**  
[www.bibb.de](http://www.bibb.de)

## **1 Das Wichtigste in Kürze**

Das betriebliche Angebot an Ausbildungsplätzen und die Ausbildungsbeteiligung der Wirtschaft sind – neben anderen Faktoren – an die Eignung und Bereitschaft von Beschäftigten geknüpft, sich als Ausbilder/-in einzubringen. Angesichts der sich derzeit vollziehenden demografischen, ökologischen und digitalen Transformationen kommen der Motivation und Qualifikation des ausbildenden Personals in den Betrieben eine nochmals gesteigerte Bedeutung zu. Denn die neuen Anforderungen werden sich ohne genügend vorhandene und hochwertig qualifizierte Nachwuchsfachkräfte nicht oder allenfalls verzögert bewältigen lassen.

Trotz der Schlüsselfunktion des betrieblichen Ausbildungspersonals liegt über diese Personengruppe nur wenig und zugleich meist veraltetes Wissen vor. Sie lässt sich derzeit weder hinsichtlich ihrer Größe und Struktur quantifizieren, noch stehen belastbare Informationen zu den in der Praxis bestehenden Tätigkeitszuschnitten und -ebenen und den damit einhergehenden Funktionen ausbildender Beschäftigter zur Verfügung. Unzureichend ist auch der Wissensstand über die Motive, die Beschäftigte dazu veranlassen, sich ausbildend zu engagieren, und die Arbeitsbedingungen, unter denen sie dies tun.

Über eine Nacherhebung im Rahmen der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2024 (ETB) sollen daher differenzierte und belastbare Informationen gewonnen werden, die dazu beitragen, diese Wissenslücken zu schließen. Die Befunde sollen systematisiert werden, um Profile und Gruppen von ausbildenden Beschäftigten identifizieren zu können, für die sich ggf. spezifische Handlungsempfehlungen entwickeln lassen.

## **2 Begründung**

### **Zuordnung zu den Themenclustern oder Themenschwerpunkten des BIBB**

Das Projekt ist dem Cluster „Betriebliches Entscheiden und Handeln – Einflussfaktoren betrieblicher Qualifizierung und Rekrutierung“ zugeordnet, weil Beschäftigten mit Ausbildungsfunktionen eine Schlüsselstellung für die betriebliche Qualifikationsentwicklung in Deutschland zukommt.

### **Ausgangslage/Problemdarstellung**

Das Ausbildungspersonal am Lernort Betrieb nimmt eine Schlüsselrolle bei der Qualifizierung von Nachwuchskräften ein. Die Förderung arbeitsintegrierten Lernens stellt eine zentrale Säule für die Stabilität und den Erfolg der in Deutschland fest verankerten, nach Berufsbildungsgesetz (BBiG) bzw. Handwerksordnung (HwO) geregelten dualen Berufsausbildung dar. Auch für die Bewältigung der neuen Anforderungen durch die digitale und ökologische Transformation kommt dem Ausbildungspersonal größte Bedeutung zu. Ohne gut ausgebildete Fachkräfte wird diese kaum gelingen (vgl. ARBEITSGRUPPE 9 + 1 2022; BUNDESREGIERUNG 2022). Zugleich haben sich der Ausbildungsmarkt und die Rahmenbedingungen für Ausbildung in den Unternehmen stark gewandelt, was sich u. a. in einer rückläufigen Ausbildungsbeteiligung der Wirtschaft niederschlägt (vgl. MOHR 2022; LEBER/ROTH/SCHWENGLER 2023). Inwieweit sich diese Entwicklungen auch auf die Situation der betrieblichen Ausbilder/-innen auswirken, ist weitgehend unbekannt – wie auch insgesamt nur wenige Informationen über diese Personengruppe vorliegen.

Zum einen bestehen große Lücken im Hinblick auf die statistischen Informationen zur Anzahl und zu den Merkmalen der Angehörigen dieser Gruppe. Aktuell liegen nur die wenigen Angaben vor, die das Statistische Bundesamt zu den als formal verantwortlich gemeldeten Ausbilder/-innen über die zuständigen Stellen erhält (vgl. BAHL/SCHNEIDER 2022). Über die Zahl und funktionale Struktur der weiteren Beschäftigten, die sie an den eigentlichen Arbeitsplätzen der Auszubildenden und ggf. auch darüber hinaus unterstützen, ist jedoch kaum etwas bekannt. Entsprechend konstatiert der letzte nationale Bildungsbericht: „Aktuelle Zahlen über die Größe des ausbildenden Personalbestands in

der Praxis liegen für Deutschland nicht vor. Quantifizierbar ist lediglich die Gruppe der in den Betrieben registrierten (aber ggf. aktuell nicht im Bereich der dualen Ausbildung tätigen) Ausbilder:innen“ (AUTORENGRUPPE BILDUNGSBERICHTERSTATTUNG 2022, S. 257).

Zum anderen fehlen aktuelle Informationen darüber, wie die an der betrieblichen Ausbildung Beteiligten ihre Arbeitsbedingungen wahrnehmen und welchen Stellenwert die Ausbildungstätigkeit für sie einnimmt.

Einzelne jüngere Studien kommen eher zu skeptischen Einschätzungen bezüglich der Situation der Ausbilder/-innen und bewerten diese als „hochgradig widerspruchsvoll“ (KIEPE 2021, S. 198) und von steigenden Belastungen geprägt (NICKLICH/BLANK/PFEIFFER 2022). So kommt Kiepes Delphi-Befragung mit Expertinnen und Experten aus Wissenschaft, Betrieb und Politik zu dem Ergebnis, dass „das Potenzial der betrieblichen Ausbildung als wichtiger Wettbewerbsfaktor von Unternehmen, insbesondere im Kontext von Transformationsprozessen [...] bisher nicht reflektiert“ und eine „Professionalisierungsperspektive“ nicht erkennbar wird (KIEPE 2021, S. 198 ff.). Die quantitative Befragung von 1.004 Ausbilderinnen und Ausbildern aus den Mitgliedsbetrieben der Industriegewerkschaft Metall im Juni 2021 wiederum zeigt auf, wie wenig die wahrgenommenen Weiterbildungen „mit den Bereichen übereinstimmen, in denen das Ausbildungspersonal aktuell zunehmend Anforderungen im Ausbildungsalltag sieht“ (BLANK/NICKLICH/PFEIFFER 2022, S. 15). Ferner moniert eine hohe Anzahl der Befragten den mangelnden Einbezug und die geringe Wertschätzung ihrer Tätigkeit von Unternehmensseite, so dass die Studie im Ergebnis das „Engagement [der Ausbilder/-innen] selbst als eine zukünftige Herausforderung“ beschreibt (NICKLICH/BLANK/PFEIFFER 2022, S. 50).

Grundlegende und repräsentative Einschätzungen zu den Herausforderungen der Ausbildung am Arbeitsplatz über die gesamte Breite der Wirtschaftsbereiche in Deutschland sind daher dringend nötig, um den Status quo nüchtern einschätzen und zielgerichtet agieren zu können. Für die Attraktivität der dualen Ausbildung und Verbesserung der Ausbildungsqualität angesichts anhaltend hoher Vertragslösungsquoten in vielen Berufen ist es von zentraler Bedeutung, weiterhin Beschäftigte für diese wichtige Aufgabe gewinnen, halten und situationsgerecht unterstützen zu können.

## **Projektziele**

Mit dem Projekt sollen umfassende und belastbare statistische Informationen über die in Betrieben an der Berufsausbildung beteiligten Personen gewonnen werden. Der Hauptfokus liegt dabei auf den an der Berufsausbildung nach BBiG/HwO Beteiligten. Für ein differenziertes Bild sollen zudem Beschäftigte, die in Berufen außerhalb der Regelungen von BBiG/HwO sowie im Rahmen dualer Studiengänge in die betrieblichen Teile der Qualifizierungsgänge eingebunden sind, berücksichtigt werden.

Die Ausbildung am Arbeitsplatz stellt für die Mehrzahl der Beschäftigten eine Aufgabe dar, die sie zusätzlich zu ihren betrieblichen Leistungszielen erbringen. Was diese Doppelfunktion für diese große Personengruppe aktuell bedeutet und welche Stellung sie im Betrieb haben, soll über alle Wirtschaftsbereiche hinweg herausgearbeitet werden. Arbeitssituation, Qualifikationen und Erfahrungen von Beschäftigten mit Ausbildungsfunktionen in Deutschland stehen im Zentrum des Projekts.

Hierbei werden zwei Teilziele angestrebt:

Das erste Teilziel des Projektes richtet sich darauf, die Haupterhebung der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2024 (ETB) zu nutzen, um aktuelle und repräsentativ angelegte Daten zur Anzahl und Struktur der in Betrieben mit Ausbildungsaufgaben befassten Personen zu gewinnen. Das umfasst zum einen, die Informationslage zu den personenbezogenen Merkmalen von an der

Ausbildung in Betrieben Beteiligten (Geschlecht, Alter, Muttersprache, Staatsangehörigkeit, Schulabschluss, Berufsausbildung, Weiterbildung) zu vertiefen. Weiterhin können erste funktionsbezogene Hinweise aus den Angaben dieser Beschäftigten über ihre aktuelle berufliche Tätigkeit und Stellung, die ausgeübten Tätigkeiten, die Führungsebene, den Wirtschaftszweig, die Betriebsgröße und Region etc. und eine Fülle von weiteren Informationen zur allgemeinen Arbeitssituation (Arbeitszeit, Arbeitsverhältnis, Anforderungen, Arbeitsbedingungen, Arbeitszufriedenheit, Berufs- und Lebensziele) erzielt werden.

Mit dem Datensatz aus der Haupterhebung sollen erste bi- und multivariate Analysen durchgeführt werden, um die breite Gruppe der Beschäftigten mit Ausbildungsfunktionen näher zu klassifizieren und ggf. signifikante Unterschiede zur Gruppe der sonstigen Erwerbstätigen zu ermitteln. Ferner sollen erste Ansätze zur Typisierung spezifischer Ausbilderprofile (z.B. nach Wirtschaftszweig, Betriebsgröße und Führungsebene) getestet werden.

Das zweite Teilziel besteht in einer separaten Befragung der Beschäftigten mit Ausbildungsfunktionen, um weitere personenbezogene Informationen (wie z.B. zu ihrer berufspädagogischen Qualifikation und Motivation), das Tätigkeitsprofil, als auch die sonstigen Rahmenbedingungen für die Ausbildungstätigkeit im Besonderen zu erfassen. Diese als Nachbefragung zur ETB geplante und repräsentativ angelegte Erhebung soll Daten und Informationen zu funktionsbezogenen Merkmalen bereitstellen, um die sich in der betrieblichen Ausbildungspraxis herausgebildeten Aufgaben- und Zuständigkeitsteilungen abbilden zu können. Ferner sollen auch unterschiedliche Organisationsformen des Ausbildens, wie beispielsweise Teilzeitausbildung, Ausbildung aus dem Homeoffice heraus und in dieses hinein (vgl. BRÜNNER 2021) oder die Verbundausbildung berücksichtigt werden. Neben der reinen Beschreibung wird eine Typisierung dieser Profile und Bedingungen angestrebt, aus der sich Rückschlüsse auf und Ansatzpunkte für die gezielte Unterstützung und Förderung der bereits mit Ausbildungsaufgaben befassten Beschäftigten wie auch für die Gewinnung weiterer Beschäftigter für diesen Aufgabenbereich ableiten lassen.

Über die zur Erreichung beider Teilziele erhobenen Daten und Informationen sollen sich u.a. folgende Fragen beantworten lassen:

#### *1. Inzidenz und Sozialstruktur des betrieblichen Ausbildungspersonals*

Wie hoch ist der Anteil der Beschäftigten mit Ausbildungsfunktionen unter den Erwerbstätigen je nach Wirtschaftszweig? Welche Hinweise zur Anzahl gibt es für die auf Betriebsebene mit Ausbildungsaufgaben befassten Personen, insbesondere in Bezug auf die duale Ausbildung nach BBiG/HwO? Wie stellt sich das Zahlenverhältnis zwischen verantwortlichen Ausbildern und Ausbilderinnen und Fachkräften dar, die an der Ausbildung mitwirken? Besteht – in der dualen Berufsausbildung nach BBiG/HwO – nach wie vor eine Dominanz männlicher mit Ausbildungsaufgaben befasster Personen – und wenn ja, ist dies über alle identifizierten Funktionen und Altersklassen hinweg gleichermaßen gegeben?

#### *2. Berufsfachliche und pädagogische Qualifikationen*

Über welche berufsfachlichen und berufspädagogischen Qualifikationen verfügen die in Betrieben an der Ausbildung beteiligten Personen? Wie viele der Beschäftigten mit Ausbildungsfunktionen können eine Eignung nach der Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO) bzw. die Meisterqualifikation vorlegen oder verfügen über eine vergleichbare Qualifikation (Praxisanleiter/-in; Rehabilitationspädagogische Zusatzqualifikation)? Liegen ggf. auch weitere Fortbildungsabschlüsse wie z.B. der/die Geprüfte Aus- und Weiterbildungspädagoge vor? Haben die Befragten möglicherweise betriebs- oder kammerspezifische Fortbildungen (bspw. für ausbildende Fachkräfte) absolviert?

### *3. Hierarchische und organisatorische Einordnung der Funktionen*

Welche Funktionen haben die mit Ausbildungsaufgaben in Betrieben befassten Personen inne? Tragen die Funktionen, die sich – in Bezug auf die duale Berufsausbildung nach BBiG/HwO – anhand bisheriger Studien (vgl. u.a. BRÜNNER 2014) abgrenzen ließen, nach wie vor oder haben sich neue oder weitere Funktionen und Aufgabenzuschnitte in der Praxis herausgebildet? Unterscheiden sich die Funktionen, die in Betrieben mit Ausbildungsaufgaben befasste Personen innehaben, zwischen Wirtschaftsbereichen, aber auch in Abhängigkeit davon, ob es sich um Ausbildungen gemäß oder außerhalb BBiG/HwO handelt?

### *4. Tätigkeiten, Arbeitsbedingungen, Organisationsformen*

Wie gestalten sich die Arbeitsbedingungen der in Betrieben mit Ausbildungsaufgaben befassten Personen? Inwieweit zeigen sich diesbezüglich Zusammenhänge mit der wahrgenommenen Funktion im Rahmen der Ausbildung? Lassen sich bestimmte Typen von Arbeitsbedingungen – generell, bezogen auf die jeweils wahrgenommene Funktion sowie in Abhängigkeit der Rechtsgrundlage der Ausbildung bzw. den Wirtschaftszweig und/oder Ausbildungsberuf – identifizieren? Gehen diese Typen an Arbeitsbedingungen, unter denen Ausbildungsaufgaben wahrgenommen werden, mit jeweils spezifischen Herausforderungen einher? Welche Bedeutung haben dafür unterschiedliche Organisationsformen der Ausbildung?

### *5. Rekrutierung, Aufstiegs- und Karrierewege / Motivation und Arbeitszufriedenheit*

Wie wurden die Beschäftigten für die Ausbildung rekrutiert? Wie hoch ist der Anteil derjenigen, die dieser Aufgabe freiwillig nachgehen? Welche Bedeutung kommt Ausbildungsaufgaben in betrieblichen Stellenausschreibungen zu? Wie lange führen die Beschäftigten ihre Rolle bereits aus und konnten sie als Ausbilder/-in Karriere machen? Welche Motivation haben sie für die Tätigkeit? Woraus ziehen sie ihre Anerkennung? Welche Rahmenbedingungen werden als belastend erlebt und wo besteht der größte Veränderungs- als auch Qualifizierungsbedarf? Welches Interesse besteht an Weiterbildung zu ausbildungsspezifischen Fragestellungen?

Das übergreifende Ziel liegt in der Identifizierung von Gruppen unter den Beschäftigten mit Ausbildungsfunktionen, die der gezielten Unterstützung und Förderung bedürfen.

## **Transfer**

Der Transfer der Projektergebnisse soll zum einen in Form eines Online-Workshops zur Präsentation und Diskussion der Ergebnisse mit ausgewählten Experten und Gästen erfolgen. Zum anderen werden die Ergebnisse adressatengerecht über verschiedene Medien veröffentlicht. So sind bspw. Publikationen in den hauseigenen Reihen (BWP, BIBB Fachbeiträge zur beruflichen Bildung etc.), im Datenreport zum Berufsbildungsbericht als auch in externen Fachzeitschriften vorgesehen. Ausgewählte Ergebnisse sollen darüber hinaus auch online (bspw. im Ausbilderportal [foraus.de](http://foraus.de) bzw. dem Nachfolgeportal) veröffentlicht sowie in Vorträgen auf Fachtagungen präsentiert werden.

Des Weiteren ist der direkte Transfer der Ergebnisse in die Abteilung 2 "Struktur und Ordnung der Berufsbildung" vorgesehen. Dies betrifft insbesondere die Arbeiten an den Ordnungsmitteln der Ausbilderqualifizierung, wie aktuell die Überarbeitung des Rahmenplans der AEVO und nachfolgende Projekte. Zudem sollen die Ergebnisse direkt in die Entwicklung und Ausgestaltung des neuen Ausbilder- und Prüferportals einfließen. Neben dem Nutzen aus den vertieften Erkenntnissen über

die Zielgruppe wird dabei insbesondere die Förderung des Ausbildungspersonals durch neue Informations- und Weiterbildungsangebote angestrebt. Das Projekt versteht sich dabei als Ideen- und Impulsgeber, indem Defizite im Wissenstand und der Qualifizierung der Beschäftigten mit Ausbildungsaufgaben im Betrieb herausgearbeitet werden.