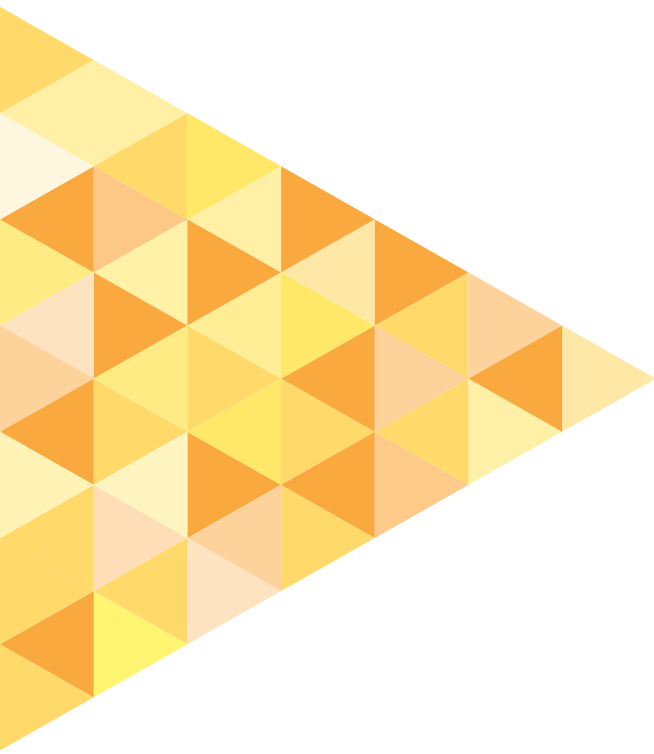


Anke Bahl | Franziska Kupfer | Kathrin Weis

Ausbilder/-innen im Betrieb – Neue Eckdaten aus dem BIBB-Qualifizierungspanel



VET | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 |
REPOSITORY
| 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 |

Zitiervorschlag:

Bahl, Anke; Kupfer, Franziska; Weis, Kathrin: Ausbilder/-innen im Betrieb – Neue Eckdaten aus dem BIBB-Qualifizierungspanel. Version 1.0 Bonn, 2025.

Online: https://res.bibb.de/vet-repository_783966

© Bundesinstitut für Berufsbildung, 2025

Version 1.0

September 2025

Herausgeber

Bundesinstitut für Berufsbildung

Friedrich-Ebert-Allee 114-116

53113 Bonn

Internet: www.vet-repository.info

E-Mail: repository@bibb.de

Trotz sorgfältiger inhaltlicher Kontrolle übernimmt das BIBB keine Haftung für die Inhalte externer Links. Für den Inhalt der verlinkten Seiten sind ausschließlich deren Betreiber verantwortlich.



CC Lizenz

Der Inhalt dieses Werkes steht unter Creative-Commons-Lizenz (Lizenztyp: Namensnennung - Weitergabe unter gleichen Bedingungen 4.0 International).

Weitere Informationen finden sie im Internet auf unserer Creative-Commons-Infoseite

<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0>.

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Diese Netzpublikation wurde bei der Deutschen Nationalbibliothek angemeldet und archiviert:

urn:nbn:de:0035-vetrepository-783966

Ausbilder/-innen im Betrieb – Neue Eckdaten aus dem BIBB-Qualifizierungspanel

Anke Bahl, Franziska Kupfer, Kathrin Weis

Abstract:

Ein Sondermodul im BIBB-Betriebspanel zu Qualifizierung und Kompetenzentwicklung (BIBB-Qualifizierungspanel) 2023 widmete sich der quantitativen Erfassung des betrieblichen Ausbildungspersonals im dualen System. Untersucht wurden sowohl der Umfang als auch die Zusammensetzung der Beschäftigten, die im Betrieb Ausbildungsaufgaben übernehmen. Ergänzend dazu wurden die ausbildenden Betriebe gebeten, rückblickend auf die vergangenen fünf Jahre einzuschätzen, ob sich die Gewinnung von Beschäftigten für die Ausbildertätigkeit sowie der Betreuungsaufwand pro Auszubildendem/Auszubildender verändert haben. Ziel war es, neben der zahlenmäßigen Erfassung auch ein Stimmungsbild zur aktuellen Ausbildungssituation zu gewinnen.

Wie die Ergebnisse zeigen, erwies es sich als schwierig für die Betriebe, bei den Angaben zum Umfang des betrieblichen Ausbildungspersonals nach unterschiedlichen Gruppen (hier: bei den zuständigen Stellen gemäß AEVO als verantwortlich gemeldete Ausbilder/-innen, haupt- und nebenberufliche Ausbilder/-innen) zu differenzieren. Vor diesem Hintergrund werden in der Publikation auch die methodischen Herausforderungen bei der statistischen Erfassung dieser heterogenen Personengruppe diskutiert und Implikationen für zukünftige Datenerhebungen aufgezeigt.

Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis.....	2
Tabellenverzeichnis	2
1 Einleitung: Leerstellen in der Statistik zum betrieblichen Ausbildungspersonal	3
1.1 Definition: Wer sind die Ausbilder/-innen im Betrieb?	4
1.2 Das Sondermodul des BIBB-Betriebspanels zu Qualifizierung und Kompetenzentwicklung	5
2 Erfassung des betrieblichen Ausbildungspersonals	6
2.1 Anteil des Ausbildungspersonals an der Belegschaft	6
2.2 Betreuungsverhältnis: Zahl der Ausbilder/-innen pro Auszubildendem/Auszubildender	7
2.3 Zwischenfazit	8
3 Situation des ausbildenden Personals im Betrieb	9
3.1 Einschätzung des Aufwands zur Gewinnung von Ausbilder/-innen	9
3.2 Einschätzung des Aufwands zur Betreuung der Auszubildenden	9
3.3 Kombinierte Betrachtung der Aufwände bei der Rekrutierung von Ausbildungspersonal und der Betreuung der Auszubildenden	10
4 Exkurs: Vergebliche Differenzierungsversuche nach Gruppen betrieblicher Ausbilder/-innen	12
5 Ausbilder/-innen im Betrieb: Zentrale Befunde und Limitationen	14
Literaturverzeichnis	16
Anhang	18

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Durchschnittlicher Anteil Ausbildungspersonal an Beschäftigten (ohne Auszubildende), nach Strukturmerkmalen	7
Abbildung 2: Durchschnittliche Anzahl Ausbildungspersonal an Auszubildenden, nach Strukturmerkmalen.....	8
Abbildung 3: Einschätzung zum Aufwand, Beschäftigte für die Tätigkeit als Ausbilder zu gewinnen (bezogen auf die letzten fünf Jahre, nach Betriebsgröße).....	9
Abbildung 4: Einschätzung zum Betreuungsaufwand von Auszubildenden (bezogen auf die letzten fünf Jahre, nach Betriebsgröße)	10
Abbildung 5: Kombinierte Betrachtung der Aufwände bei der Rekrutierung von Ausbildungspersonal und der Betreuung der Auszubildenden (bezogen auf die letzten fünf Jahre, nach Betriebsgröße). ..	11

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Genauer Wortlaut der Frageformulierungen im BIBB-Qualifizierungspanel 2023	18
---	----

1 Einleitung: Leerstellen in der Statistik zum betrieblichen Ausbildungspersonal

Wie viele betriebliche Ausbilderinnen und Ausbilder gibt es in Deutschland? Eine Antwort auf diese scheinbar einfache Frage zu finden, stellt die Wissenschaft seit Jahrzehnten vor zahlreiche ungeklärte Teilfragen und methodische Herausforderungen. Während es für die schulische Seite des dualen Ausbildungssystems vergleichsweise einfach ist, Zahlen zu den Lehrkräften in den 16 Bundesländern zusammenzutragen (KMK 2025), stellt die Personalsituation in den Betrieben immer noch eine Blackbox dar. Anders als am berufsschulischen Lernort ist die Ausführung von Ausbildungstätigkeiten im Betrieb nicht mit einem Berufsstand verbunden, sondern es handelt sich um eine Funktion, die auf viele Schultern innerhalb der Belegschaft verteilt ist. Praktisch gesehen gehören dazu alle Beschäftigten, die sich in irgendeiner Form an der Ausbildung des Fachkräftenachwuchses im Betrieb beteiligen. Dabei kann der zeitliche Aufwand stark variieren und von wenigen Stunden im Monat bis zu einer Vollzeitbeschäftigung reichen.

Die entsprechend schwierige Abgrenzbarkeit dieser Personengruppe wird zusätzlich dadurch verstärkt, dass sich nicht alle Beschäftigten mit Ausbildungsaufgaben überhaupt als Ausbilderin oder Ausbilder verstehen. Für viele ist die (gelegentliche) Zusammenarbeit mit Auszubildenden und deren Anleitung so selbstverständlich, dass sie über ihre implizite Rolle als pädagogisch Tätige kaum nachdenken. Sie würden bei der Nachfrage nach den „Ausbilderinnen und Ausbildern im Betrieb“ nicht die Hand heben, weil sie mit dem Begriff jemanden assoziieren, der oder die überwiegend unterrichtend tätig ist bzw. dessen oder deren primärer Arbeitsauftrag die Ausbildung ist.¹ Analog dazu können auch viele Verantwortliche auf der Ebene der Geschäftsführung meist nicht exakt benennen, wie viele Beschäftigte ihres Betriebs sich tatsächlich an der Ausbildung der Auszubildenden beteiligen. Häufig werden nur jene namentlich erfasst, die im Ausbildungs- und Versetzungsplan genannt sind. Weitere Kolleginnen und Kollegen, die als ausbildende Fachkräfte mehr oder weniger informell die offiziell verantwortlichen Ausbilder/-innen unterstützen, geraten vielfach aus dem Blick.²

Trotz der hier skizzierten empirischen Problematik lohnt sich der Versuch, mittels Befragungen die breite Gruppe der betrieblichen Ausbilder/-innen zumindest annäherungsweise zu erfassen. Ein aktuelles Beispiel im Kontext der Betriebsbefragung über das BIBB-Betriebspanel zu Qualifizierung und Kompetenzentwicklung (BIBB-Qualifizierungspanel) im Jahr 2023 wird im Folgenden präsentiert. Außerdem werden die hier gewonnenen Daten soweit möglich in Bezug zu anderen statistischen Erhebungen bzw. Zusammenführungen von Daten zu dieser heterogenen Gruppe gesetzt (vgl. AUTORENGRUPPE BILDUNGSBERICHTERSTATTUNG 2022; BAHL 2012; BAHL/SCHNEIDER 2022; SCHÖNFELD/WENZELMANN/ PFEIFER 2024).

Um die Orientierung – auch in Abgrenzung zu anderen kursierenden Zahlen – zu erleichtern, sind zunächst einige Begriffsklärungen vorzunehmen. Die betrieblichen Ausbilder/-innen unterscheiden sich stark strukturell sowohl hinsichtlich ihrer Arbeitsplätze, als auch personell und mit Blick auf ihre Qualifikationen. Je nach Perspektive werden sie in der Literatur nach der rechtlichen Position, der spezifischen Qualifikation, der betrieblichen Funktion oder dem Tätigkeitsprofil, d. h. den mit der Ausbildung verbundenen Aufgaben, klassifiziert.

¹ So kam das Projektteam bei der Recherche für Fallstudien zum betrieblichen Ausbildungspersonal (vgl. BAHL/BLÖTZ 2012) mit kleinen Ausbildungsbetrieben in Kontakt, deren Beschäftigte sagten, sie hätten keine Ausbilder/-innen.

² Ein BIBB-Projekt Ende der 1990er-Jahre widmete sich dezidiert dieser Teilgruppe der ausbildenden Fachkräfte als „die unbekannten Mitarbeiter“ (vgl. SCHMIDT-HACKENBERG u.a. 1999).

1.1 Definition: Wer sind die Ausbilder/-innen im Betrieb?

Zunächst gilt es zu unterscheiden, auf welcher Rechtsgrundlage die betrieblichen Ausbilder/-innen tätig sind. Gemäß Arbeitsauftrag richtet sich die empirische Forschung des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) traditionell auf Betriebe, die Ausbildungsberufe des dualen Systems nach Berufsbildungsgesetz (BBiG) bzw. der Handwerksordnung (HwO) ausbilden. Dies spiegelt sich in der Berufsbildungsstatistik des Bundes (vgl. BBiG § 88), so dass Praxisanleiter/-innen in den Pflegeberufen oder Beschäftigte im Bereich der Beamtenausbildung als weitere Angehörige zur Zielgruppe des betrieblichen Ausbildungspersonals hier unberücksichtigt bleiben.³ Dies gilt entsprechend auch für die Betrachtung in dieser Publikation.

Der juristische Begriff ‚Ausbilder/-in‘ im Sinne des BBiG bezeichnet allein jene Personen in der Betriebsstätte, welche die rechtliche Verantwortung für die sachgerechte Durchführung der Ausbildung in dem jeweiligen Berufsbild tragen (vgl. BBiG §§ 28 bis 32). Sie müssen persönlich und fachlich geeignet sein und den Nachweis ihrer berufs- und arbeitspädagogischen Eignung gemäß Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO) erbracht haben. Diese Gruppe ist bei den zuständigen Stellen namentlich registriert und wird jährlich in der Berufsbildungsstatistik des Bundes und der Länder mit verschiedenen Merkmalen wie Alter, Geschlecht und Art der Eignung (vgl. BAHL/SCHNEIDER 2022) erfasst. Je nach Betriebsgröße und Anzahl der Ausbildungsberufe können für einen Betrieb eine oder mehrere Personen als verantwortliche Ausbilder/-innen registriert sein. Im Jahr 2023 waren dies über alle Ausbildungsbereiche hinweg 626.106 Personen (DESTATIS 2024). Die Zahl der Beschäftigten, die sich tatsächlich mit der praktischen Durchführung der Ausbildung befasst, wird jedoch auf mehrere Millionen geschätzt.⁴

Im Hinblick auf die personellen Anforderungen an das betriebliche Ausbildungspersonal unterscheidet der Hauptausschuss des BIBB in seiner Empfehlung zur Eignung der Ausbildungsstätten (Nr. 162 vom 16.12.2015) zwischen haupt- und nebenberuflichen Ausbilderinnen und Ausbildern sowie ausbildenden Fachkräften.⁵ Dabei kann der/die als verantwortlich benannte Ausbilder/-in sowohl nebenberuflich als auch hauptberuflich mit Ausbildungsaufgaben betraut sein und die ausbildenden Fachkräfte unterstehen ihrer/seiner Aufsicht.

Je größer der Betrieb, desto stärker ist die Arbeitsteilung und Spezialisierung hinsichtlich der wahrgenommenen Ausbildungsaufgaben ausgeprägt. Im Allgemeinen werden vier Funktionen unterschieden: Ausbildungsleitung, hauptberufliche Ausbilder/-innen, nebenberufliche Ausbilder/-innen und ausbildende Fachkräfte (vgl. BAHL/SCHNEIDER 2022). Nur eine Minderheit der Betriebe stellt für die Ausbildung hauptberufliches Personal bereit; Vollzeit-Ausbilder/-innen sind daher eher über- und außerbetrieblich bei Bildungsdienstleistern tätig, während innerbetrieblich die Ausbildung durch nebenberufliche Ausbilder/-innen und ausbildende Fachkräfte geleistet wird. Diesem heterogenen Kreis gehören Beschäftigte aller Hierarchieebenen mit leitenden wie ausführenden Tätigkeiten an.⁶

³ Ausnahmen in der Forschung des BIBB stellen einzelne Erhebungswellen von Erwerbstätigenbefragungen dar, in denen alle Beschäftigten mit Ausbildungsfunktion erfasst wurden (vgl. BAHL/EBBINGHAUS/KUPFER 2025; BAUSCH/JANSEN 1995; JANSEN 1989).

⁴ Auf Basis der BIBB/IAB-Erhebung 1991/92 (repräsentative Erwerbstätigenbefragung über alle Wirtschaftsbereiche) kam BAUSCH (1997, S. 23) für Westdeutschland auf 4,35 Millionen Personen. Interne Hochrechnungen des BIBB auf Basis der Erwerbstätigenbefragung von 1998 für Gesamtdeutschland lagen bei mehr als sechs Millionen.

⁵ Vgl. die „Empfehlung des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung vom 16. Dezember 2015 zur Eignung der Ausbildungsstätten“ unter der URL: <https://www.bibb.de/dokumente/pdf/HA162.pdf>.

⁶ Beim nebenberuflichen Ausbildungspersonal unterscheidet die Kosten-Nutzen-Erhebung des BIBB beispielsweise drei Gruppen: a) Führungskräfte, b) Fachkräfte und c) Un- und Angelernte (vgl.

Betriebliches Ausbildungspersonal im dualen System

Je größer der Betrieb, desto größer auch die Arbeitsteilung und Spezialisierung. Im Allgemeinen werden vier Funktionen unterschieden:

- Ausbildungsleitung (Planungs- und Managementebene, Administration)
- hauptberufliche Ausbilder/-innen in Lehrwerkstätten/Lehrlaboren (Planungs- und Umsetzungsebene, Administration)
- nebenberufliche Ausbilder/-innen; Fachausbilder/-innen; Ausbildungsbeauftragte (Umsetzungsebene)
- ausbildende Fachkräfte (Umsetzungsebene)

Nur Großbetriebe stellen für die Ausbildung hauptberufliches Personal bereit, und in Kleinstbetrieben können ggf. auch alle Aufgaben bei einer Person allein liegen. Als „Ausbildender“ wird im Berufsbildungsgesetz (BBiG) der Ausbildungsbetrieb selbst bezeichnet. Dieser hat die Pflicht, geeignetes Personal für die Ausbildung bereitzustellen (§ 14; § 28). „Ausbilder/-innen“ im Sinne des BBiG sind jene Personen in der Betriebsstätte, welche die rechtliche Verantwortung für die sachgerechte Durchführung der Ausbildung in dem jeweiligen Berufsbild tragen und bei der zuständigen Stelle gemeldet sind.

Berücksichtigt man dieses breite Spektrum von Beteiligten, so fehlen bislang Studien, die sich für die gesamte duale Berufsausbildung damit befassen, wie viele und welche Ausbilder/-innen im Betrieb eingesetzt werden. Die Erhebung im Rahmen des BIBB-Betriebspanel zu Qualifizierung und Kompetenzentwicklung bot nun die Chance, durch die Einspeisung ausgewählter Fragen repräsentative Daten über die Anzahl der Ausbilder/-innen im Betrieb und eine Einschätzung zur Wahrnehmung ihrer Ausbildungssituation zu gewinnen.

1.2 Das Sondermodul des BIBB-Betriebspanels zu Qualifizierung und Kompetenzentwicklung

Das BIBB-Betriebspanel zu Qualifizierung und Kompetenzentwicklung (BIBB-Qualifizierungspanel) ist eine repräsentative Wiederholungsbefragung zum Qualifizierungsgeschehen von Betrieben in Deutschland. Befragt werden Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Interviewpartner/-innen im Betrieb sind Personen, die mit Personal- und Ausbildungsfragen betraut sind, z. B. der/die Personal-, Ausbildungsleiter/-in oder die Geschäftsführung. Die Befragung wird vom BIBB in Zusammenarbeit mit dem infas Institut für angewandte Sozialwissenschaft durchgeführt und erfolgt größtenteils über computergestützte persönliche Interviews (CAPI).⁷

In der Erhebungswelle 2023 wurde erstmals ein Sondermodul zum betrieblichen Ausbildungspersonal und einzelnen Herausforderungen in diesem Kontext integriert. Die hier präsentierten Auswertungen basieren auf einer Teilstichprobe aus Ausbildungsbetrieben (d. h. Betrieben, die zum 31.12.2022 mindestens einen Auszubildenden nach BBiG oder HwO beschäftigten).

Das Sondermodul zielte zum einen auf eine quantitative Erfassung der Gruppe der betrieblichen Ausbilder/-innen zum 31.12.2022 und zum anderen auf ein Stimmungsbild zur Situation des Personals anhand von Fragen zur Wahrnehmung von Ausbildungsaufgaben.⁸ Hier wurden die ausbildenden Betriebe gebeten, die Entwicklungen der vergangenen fünf Jahre dahingehend einzuschätzen, inwieweit es zu Veränderungen bei der Gewinnung von Beschäftigten für die Tätigkeit als Ausbilder/-in und beim Betreuungsaufwand pro Auszubildenden gekommen ist.

Bevor im Ergebnisteil im ersten Abschnitt die Zahlen zur quantitativen Erfassung des betrieblichen Ausbildungspersonal präsentiert und diskutiert werden, ist eine methodische Vorbemerkung

SCHÖNFELD/WENZELMANN/PFEIFER 2024, 13). Für eine branchenspezifische Differenzierung und Strukturübersicht vergleiche BRATER/WAGNER (2008); WAGNER (2012).

⁷ Weitere Informationen finden sich unter <https://www.qualifizierungspanel.de>.

⁸ Die genauen Fragen im Wortlaut finden sich in Tabelle 1 im Anhang.

erforderlich. Ursprünglich verfolgte das Sondermodul das Ziel, drei unterschiedliche Gruppen von Ausbilder/-innen im Betrieb zu erfassen, nämlich

- a. die Anzahl der als *verantwortliche Ausbilder/-innen* bei der Kammer oder sonstigen zuständigen Stelle *gemeldeten* Beschäftigten des Betriebes und ergänzend dazu
- b. die Anzahl der (neben den gemeldeten Ausbilderinnen und Ausbildern) *weiteren Beschäftigten, die im Betrieb mit Ausbildungsaufgaben betraut sind* und schließlich
- c. die Anzahl der unter a) und b) als Summe erfassten Beschäftigten, die – soweit vorhanden – als *hauptberufliche Ausbilder/-innen* tätig sind.

Leider ist es nicht gelungen, diese unterschiedlichen Gruppen anhand der gewonnenen Daten zu differenzieren. Die Ausführungen im Abschnitt „Exkurs“ gehen auf die vermuteten Ursachen und die grundlegende Befragungsproblematik speziell zur Unterscheidung von haupt- und nebenberuflichem Ausbildungspersonal näher ein. Hier sei lediglich festgehalten, dass die folgenden Auswertungen auf der gebildeten Summe der „namentlich gemeldeten/verantwortlichen“ (a) und „weiteren“ Ausbilder/-innen (b) beruhen. Denn die Zahlenangaben deuten darauf hin, dass etliche Betriebe trotz Erläuterung *alle* im Betrieb mit Ausbildungsaufgaben betrauten Beschäftigten als „gemeldete“ Ausbilder/-innen angaben, sodass eine separate Auswertung der beiden Gruppen keine zuverlässigen Ergebnisse verspricht.

2 Erfassung des betrieblichen Ausbildungspersonals

2.1 Anteil des Ausbildungspersonals an der Belegschaft

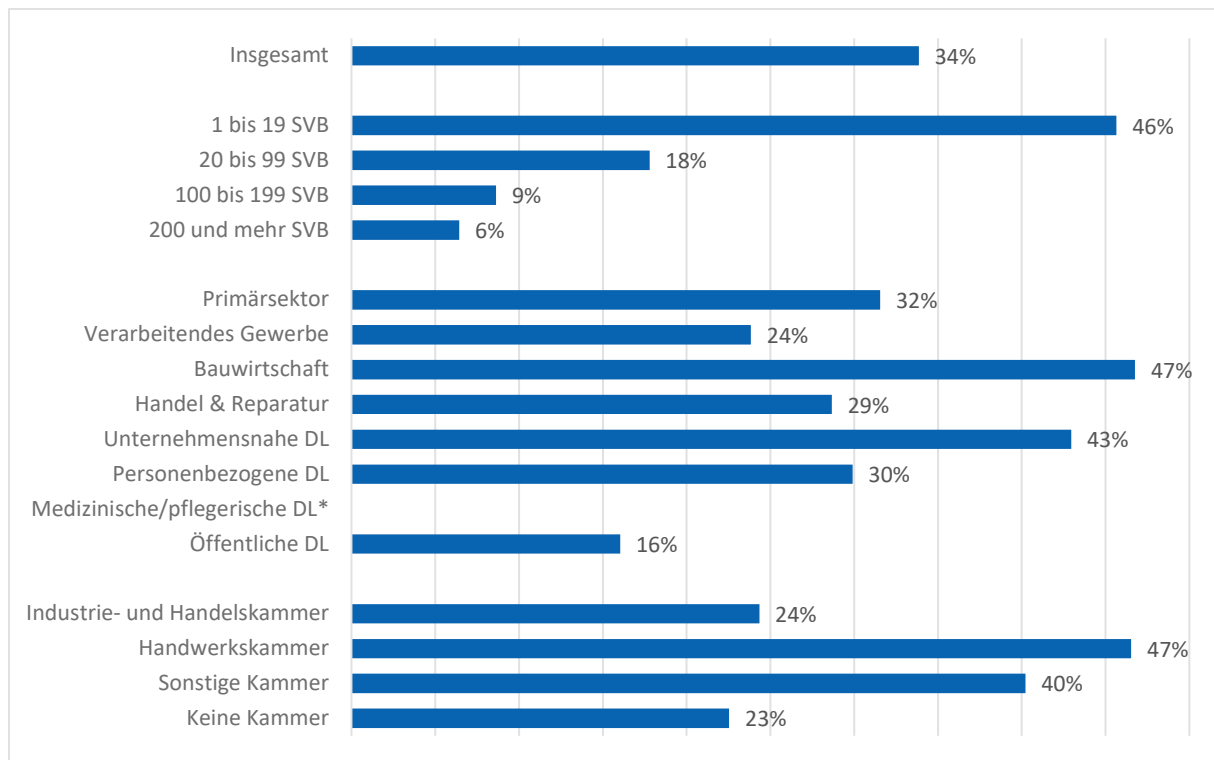
Bezogen auf die Beschäftigtenanzahl im Betrieb, nehmen durchschnittlich 34 Prozent und damit ein Drittel der Beschäftigten in ausbildenden Betrieben eine Ausbildungsfunktion wahr (Abbildung 1). Dieser Anteil nimmt mit zunehmender Betriebsgröße stark ab. In Kleinbetrieben mit bis zu 19 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (im Folgenden „Beschäftigte“) ist im Durchschnitt knapp jeder zweite Beschäftigte mit Ausbildungsaufgaben betraut (46%). In ausbildenden Betrieben mit 200 und mehr Beschäftigten sind es ca. sechs Prozent der Beschäftigten.

Bei der Differenzierung nach Wirtschaftszweigen fallen insbesondere der überdurchschnittliche Anteil in der Bauwirtschaft und der unterdurchschnittliche Anteil im Bereich der Öffentlichen Dienstleistungen auf. Dies geht u. a. auf die verschiedene Größenstruktur der Betriebe in diesen Branchen zurück. Während in der Bauwirtschaft kleinere Betriebe einen höheren Anteil ausmachen, ist im Bereich der Öffentlichen Dienstleistungen der Anteil größerer Betriebe höher, bei denen wiederum ein deutlich geringerer Anteil der Beschäftigten mit Ausbildungsaufgaben betraut ist.

Ein ähnliches Bild ergibt sich bei der Betrachtung der Betriebe nach ihrer Kammerzugehörigkeit.⁹ Auch hier lassen sich die großen Unterschiede in erster Linie mit der Betriebsgröße erklären. So liegt der Anteil der Beschäftigten mit Ausbildungsfunktion im Handwerksbereich mit seiner vorwiegend kleinbetrieblichen Struktur fast doppelt so hoch wie jene im Bereich Industrie und Handel (47% versus 24%), der im Durchschnitt durch größere Betriebe geprägt ist.

⁹ Aufgrund der kleinen Fallzahl im BIBB-Qualifizierungspanel werden unter „Sonstige Kammer“ alle weiteren zuständigen Stellen zusammengefasst, darunter z. B. jene für die Freien Berufe und die Landwirtschaftskammer.

Abbildung 1: Durchschnittlicher Anteil Ausbildungspersonal an Beschäftigten (ohne Auszubildende), nach Strukturmerkmalen



BIBB-Qualifizierungspanel 2023, n=1.666, gewichtete Ergebnisse, SVB=Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, DL=Dienstleistung, *=aufgrund zu geringer Fallzahl kann keine zuverlässige Aussage getroffen werden.

Im Durchschnitt sind laut BIBB-Qualifizierungspanel pro Betrieb 5,5 Beschäftigte mit Ausbildungsaufgaben betraut. Diese Ziffer gibt einen ersten, wichtigen Ansatzpunkt für die Einschätzung der statistischen Größe des betrieblichen Ausbildungspersonals in den 408.690 Betrieben, die sich zum 31. Dezember 2022 an der Ausbildung beteiligten (MOHR 2024). Für die Güte der Angaben spricht auch ein vorsichtiger Vergleich mit den Zahlen auf Basis der BIBB-Kosten-Nutzen-Erhebung (WENZELMANN u. a. 2025), die für das Ausbildungsjahr 2022/2023 einen Durchschnitt von 5,2 Ausbilder/-innen *pro Beruf* ermittelten.¹⁰

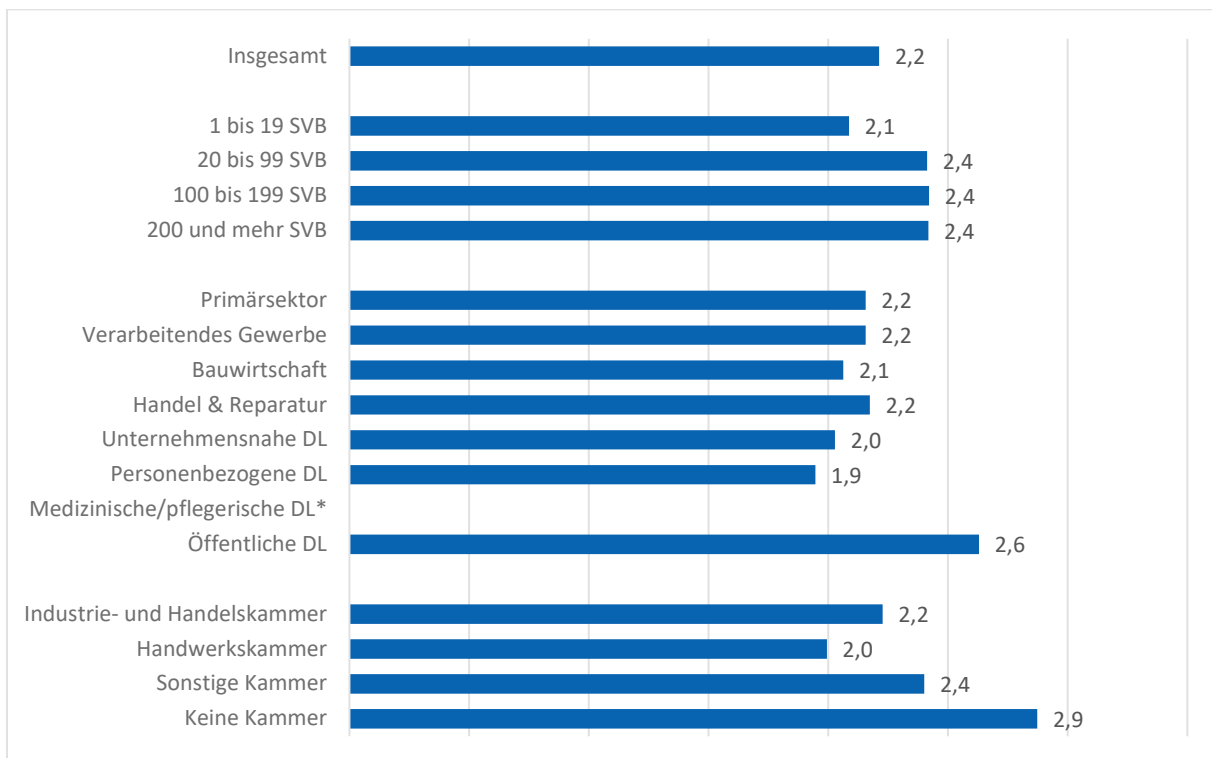
2.2 Betreuungsverhältnis: Zahl der Ausbilder/-innen pro Auszubildendem/Auszubildender

Als Indikator für eine Art „quantitatives Betreuungsverhältnis“ dient die Anzahl des Ausbildungspersonals pro Auszubildenden. Im Durchschnitt kommen 2,2 Ausbilder/-innen auf eine/-n Auszubildende/-n (Abbildung 2). Unterschiede zwischen Betrieben unterschiedlicher Betriebsgröße und Branchenzugehörigkeit bestehen zwar, sind jedoch nicht allzu groß. So weist der öffentliche Dienstleistungsbereich das höchste Verhältnis auf (2,6 Ausbilder/-innen pro Auszubildenden). Auch deuten die Zahlen zur Differenzierung nach Kammerzugehörigkeit bzw. Betriebsgröße daraufhin, dass

¹⁰ Die Analysen der BIBB-Kosten-Nutzen-Erhebung zum betrieblichen Ausbildungspersonal (vgl. SCHÖNFELD/WENZELMANN/PFEIFER 2024) beziehen sich jeweils nur auf *einen ausgewählten Beruf* und nicht auf den Betrieb als Ganzes. Da ein hoher Prozentsatz der Betriebe – hier zwei Drittel der ca. 3.000 im Jahr 2017/2018 befragten Ausbildungsbetriebe – jedoch nicht mehr als einen Beruf ausbildete (vgl. ebd., S. 10), dürften sich die Zahlen zumindest grob zum Vergleich heranziehen lassen. Aus der aktuellen BIBB-Kosten-Nutzen-Erhebung (vgl. WENZELMANN u.a. 2025) für das Ausbildungsjahr 2022/2023 ergibt sich neben dem bereits zitierten Durchschnitt von 5,2 Ausbilderinnen und Ausbildern ein durchschnittlicher Beschäftigtenanteil von 37 Prozent für die Ausbildung im befragten Beruf.

in Handwerksbetrieben bzw. Kleinbetrieben das Verhältnis am geringsten ist (2,0 bzw. 2,1 Ausbilder/-innen pro Auszubildenden).¹¹

Abbildung 2: Durchschnittliche Anzahl Ausbildungspersonal an Auszubildenden, nach Strukturmerkmalen



BIBB-Qualifizierungspanel 2023, n=1.666, gewichtete Ergebnisse, SVB=Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, DL=Dienstleistung, *=aufgrund zu geringer Fallzahl kann keine zuverlässige Aussage getroffen werden.

2.3 Zwischenfazit

Als Fazit der quantitativen Betrachtungen zum betrieblichen Ausbildungspersonal bleibt festzuhalten, dass die Betriebsgröße die maßgebliche Rolle für den Anteil der Ausbilder/-innen an den Beschäftigten im Betrieb spielt und sich auch auf das Betreuungsverhältnis je Auszubildenden auszuwirken scheint. Je kleiner die Beschäftigtenzahl und je weniger ausdifferenziert die Leistungsprozesse des Betriebs bzw. die Arbeitsteilung untereinander, desto weniger lässt sich die Ausbildung an einzelne Abteilungen bzw. Beschäftigte delegieren. Um das Ausbildungsberufsbild umfassend abzubilden, sind daher in kleinen Betrieben in der Regel die höchsten Beschäftigtenanteile zu finden. Zugleich steigt das Betreuungsverhältnis mit der Betriebsgröße, da ein/-e Auszubildende/-r in größeren Betrieben tendenziell die Ausbildung auch in einer höheren Zahl von Abteilungen durchläuft und durch jeweils neue Ausbilder/-innen angeleitet wird. Dessen ungeachtet ist prinzipiell bekannt, dass auch die Spezifik des Berufs und damit der Wirtschaftszweig sich auf die Ausbildungsorganisation (vgl. MÜNCH 1981) und das Betreuungsverhältnis auswirkt (vgl. BAHL 2012; BAHL 2018; BAHL/BLÖTZ 2012). Anhand der hier durchgeführten Analysen kann jedoch keine Branchenspezifität im eigentlichen Sinn als maßgeblicher Einflussfaktor ausgemacht werden.

¹¹ Dieser Befund deckt sich von der Tendenz mit den durch die BIBB-Kosten-Nutzen-Erhebung ermittelten Zahlen für das Ausbildungsjahr 2017/18 auf Berufsebene. Hier kommen durchschnittlich drei Ausbilder/-innen auf einen Auszubildenden und die Zahl bei den Kleinbetrieben ist die geringste. Auch fällt der öffentliche Dienst im Vergleich zu den anderen Ausbildungsbereichen durch den höchsten Anteil auf (vgl. SCHÖNFELD/WENZELMANN/PFEIFER 2024, S. 15 f.).

3 Situation des ausbildenden Personals im Betrieb

Für das Stimmungsbild zur Wahrnehmung von Ausbildungsaufgaben wurden Einschätzungen zu Herausforderungen bezogen auf die vergangenen fünf Jahre erfasst, nämlich

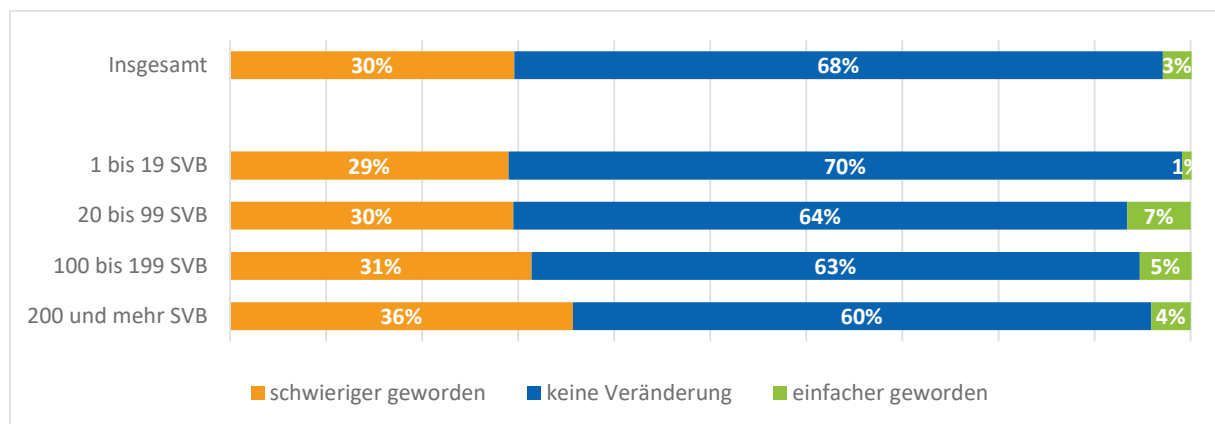
- inwieweit es im Betrieb schwieriger oder einfacher geworden ist, Beschäftigte für die Tätigkeit als Ausbilder/-innen zu gewinnen, oder ob es keine Veränderung gegeben hat.
- inwiefern im Betrieb der Betreuungsaufwand pro Auszubildenden für die Ausbilder eher zugenommen, eher abgenommen oder gleich geblieben ist.

Die Einspeisung dieser Fragen war vor dem Hintergrund zahlreicher Rückmeldungen aus der Praxis vorgenommen worden, dass sich die Rahmenbedingungen für Ausbilder/-innen in den Betrieben tendenziell verschlechterten.

3.1 Einschätzung des Aufwands zur Gewinnung von Ausbilder/-innen

Insgesamt gaben 30 Prozent der Betriebe an, dass die Gewinnung von Beschäftigten für die Tätigkeit als Ausbilder/-in in den letzten fünf Jahren (d. h. zwischen 2018 und 2023) schwieriger geworden sei (Abbildung 3). Die Differenzierung nach Betriebsgrößenklasse zeigt, dass dieser Anteil mit zunehmender Betriebsgröße leicht steigt. Bei Betrieben mit 200 und mehr Beschäftigten berichteten 36 Prozent der Betriebe von zunehmenden Schwierigkeiten bei der Rekrutierung von Ausbildungspersonal. Hingegen zeigen sich keine großen Unterschiede zwischen den verschiedenen Wirtschaftszweigen und Kammerzugehörigkeiten. Darüber hinaus gaben gut zwei Drittel der ausbildenden Betriebe an, keine Veränderungen wahrgenommen zu haben.

Abbildung 3: Einschätzung zum Aufwand, Beschäftigte für die Tätigkeit als Ausbilder/-in zu gewinnen (bezogen auf die letzten fünf Jahre, nach Betriebsgröße)



BIBB-Qualifizierungspanel 2023, n=1.748, gewichtete Ergebnisse, SVB=Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte.

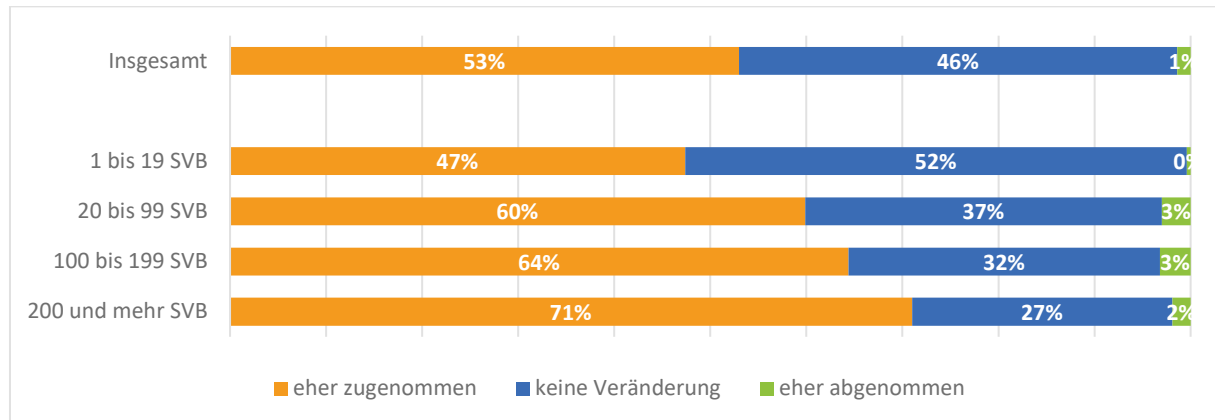
Dass die Gewinnung von Ausbilderinnen und Ausbildern mit steigender Betriebsgröße etwas schwieriger wird, erscheint nur auf den ersten Blick paradox. In kleineren Betrieben stellt sich kaum die Frage, ob sich die Beschäftigten an der Ausbildung beteiligen wollen. Meist bleibt ihnen keine Wahl und Ausbildung ist eine kollektiv geteilte Aufgabe (vgl. BAHL 2018; BAHL/BLÖTZ 2012). Mit steigender Betriebsgröße jedoch verliert sich dieses Verständnis. Ausbildung wird dann tendenziell zu einer freiwilligen Zusatzaufgabe, der man sich nur widmet, wenn man Freude daran hat bzw. es die Arbeitsbelastung (noch) zulässt (vgl. ebd.). Hier hat die Geschäftsführung ggf. mehr Mühe, Beschäftigte als Ausbilder/-innen zu gewinnen.

3.2 Einschätzung des Aufwands zur Betreuung der Auszubildenden

Bei der Einschätzung zur Entwicklung des Betreuungsaufwand bilden die Auswertungen eine sehr relevante Herausforderung für betriebliches Ausbildungspersonal ab, die gleichzeitig auch die Schwierigkeiten, Beschäftigte als Ausbilder/-innen zu gewinnen, verschärfen dürfte: Mehr als die

Hälfte der Betriebe (53%) gab an, dass der Betreuungsaufwand pro Auszubildendem/ Auszubildender für die Ausbilder/-innen über die letzten fünf Jahre zugenommen hat (Abbildung 4). Die Unterschiede zwischen Kleinbetrieben (bis 19 Beschäftigte) und Großbetrieben (ab 200 Beschäftigten) sind hier deutlich erkennbar (47% vs. 71%). Auch hier zeigt sich für die einzelnen Wirtschaftszweige und Kammerzugehörigkeiten ein recht homogenes Bild.

Abbildung 4: Einschätzung zum Betreuungsaufwand von Auszubildenden (bezogen auf die letzten fünf Jahre, nach Betriebsgröße)



BIBB-Qualifizierungspanel 2023, n=1.762, gewichtete Ergebnisse, SVB=Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte.

Dass insbesondere von den größeren Betrieben der gestiegene Betreuungsaufwand konstatiert wird, überrascht. Möglicherweise ist der hohe Wert darauf zurückzuführen, dass auch sie inzwischen keine Bestenauslese unter den Bewerberinnen und Bewerbern mehr betreiben können und nun mit Herausforderungen bei den Jugendlichen konfrontiert sind, die die Klein- und Kleinstbetriebe schon länger kennen.¹²

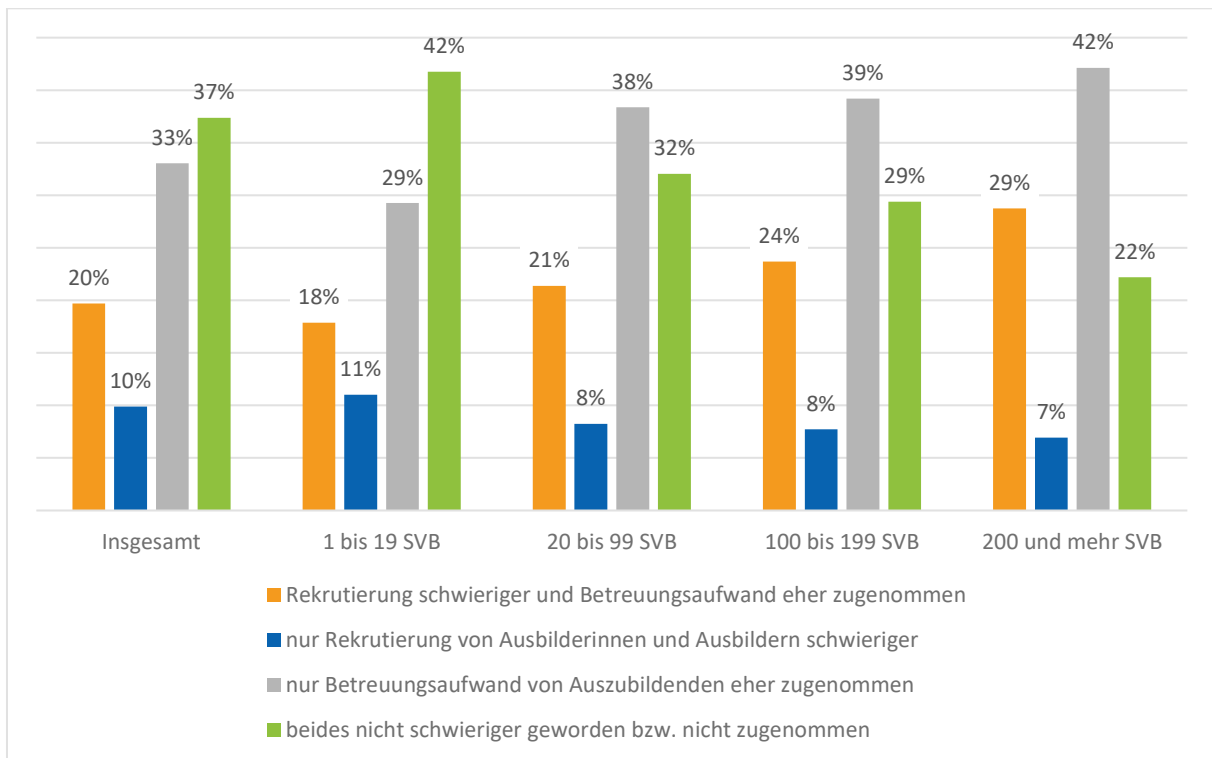
3.3 Kombinierte Betrachtung der Aufwände bei der Rekrutierung von Ausbildungspersonal und der Betreuung der Auszubildenden

Die gemeinsame Auswertung der Einschätzungen zur Rekrutierung von Ausbilderinnen und Ausbildern sowie zum Betreuungsaufwand pro Auszubildendem/Auszubildender verdeutlicht erneut die Unterschiede nach Betriebsgröße. Insgesamt berichten 20 Prozent der Betriebe, dass sich sowohl die Gewinnung von Ausbilderinnen und Ausbildern als auch der Betreuungsaufwand in der Ausbildung in den letzten fünf Jahren verschärft haben. Ein Drittel (33%) gibt an, dass ausschließlich der Betreuungsaufwand gestiegen sei, während zehn Prozent lediglich eine schwierigere Rekrutierung von Ausbildungspersonal beobachten. Immerhin 37 Prozent der Betriebe sehen hingegen keine Veränderung oder sogar eine Verbesserung der Situation.¹³

¹² Welchen Herausforderungen sich Ausbilder/-innen im Kontakt mit ihrer Zielgruppe stellen müssen, wird in dem Beitrag „Betriebliches Ausbildungspersonal unter Druck?“ (BAHL/KUPFER/WEIS 2025) näher ausgeführt.

¹³ Für die Auswertung wurden in der Kategorie "beides nicht schwieriger geworden bzw. nicht zugenommen" die Antwortmöglichkeiten "keine Veränderung" sowie "einfacher geworden" (Rekrutierung) und "eher abgenommen" (Betreuungsaufwand) zusammengefasst.

Abbildung 5: Kombinierte Betrachtung der Aufwände bei der Rekrutierung von Ausbildungspersonal und der Betreuung der Auszubildenden (bezogen auf die letzten fünf Jahre, nach Betriebsgröße)



BIBB-Qualifizierungspanel 2023, n=1.744, gewichtete Ergebnisse, SVB=Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte.

Betrachtet man die Ergebnisse nach Betriebsgröße, zeigt sich, dass insbesondere größere Betriebe von beiden Herausforderungen gleichzeitig berichten. In Betrieben mit 200 und mehr Beschäftigten geben 29 Prozent an, dass sich sowohl die Rekrutierung von Ausbilder/-innen als auch der Betreuungsaufwand verschärft haben – deutlich mehr als in Kleinbetrieben (18%). Gleichzeitig fällt auf, dass mit abnehmender Betriebsgröße die Wahrnehmung stabiler Rahmenbedingungen zunimmt. So geben 42 Prozent der Betriebe mit weniger als 20 Beschäftigten an, keine Verschlechterung bei Rekrutierung und Betreuungsaufwand festgestellt zu haben. Das sind fast doppelt so viele wie bei den Betrieben mit 200 oder mehr Beschäftigten (22%).

Ein gegenläufiges Muster zeigt sich bei den Betrieben, die zwar eine erschwerte Rekrutierung des Ausbildungspersonals beobachten, jedoch keine Zunahme des Betreuungsaufwands pro Auszubildendem/Auszubildender wahrnehmen. Dies ist bei Kleinbetrieben mit bis zu 19 Beschäftigten mit 11 Prozent deutlich häufiger als bei Großbetrieben mit über 200 Beschäftigten (7%). Dies ist vor allem darauf zurückzuführen, dass Kleinbetriebe deutlich seltener als größere Betriebe eine Zunahme des Ausbildungsaufwandes konstatieren (siehe Abbildung 4).

Insgesamt zeigt sich, dass Kleinbetriebe deutlich robuster auf die beiden genannten Herausforderungen reagieren. Immerhin kann fast jeder zweite Betrieb (42%) keine Verschlechterung feststellen. Dies könnte u. a. daran liegen, dass die kleineren Betriebe schon seit längerem mit Schwierigkeiten in der Ausbildung vertraut sind, die größere Betriebe erst in den letzten fünf Jahren erreicht haben. Mittlerweile müssen auch größere Betriebe verstärkt Kompromisse bei der Rekrutierung ihrer Auszubildenden eingehen; eine Folge zunehmender Passungsprobleme am Ausbildungsmarkt (vgl. RISIUS/HERZER/ARNDT 2024). Solche Kompromisse – etwa die Einstellung von Bewerberinnen und Bewerbern, die nicht über alle benötigten Kompetenzen verfügen – könnten den Betreuungsaufwand in der Ausbildung erhöhen (vgl. FLAKE u.a. 2025) und damit zugleich die Attraktivität der Ausbilder Aufgabe verringern.

4 Exkurs: Vergebliche Differenzierungsversuche nach Gruppen betrieblicher Ausbilder/-innen

Wie eingangs geschildert, bestand ein Ziel des Sondermoduls im BIBB-Qualifizierungspanel 2023 darin, das betriebliche Ausbildungspersonal nach verschiedenen Gruppen quantifizieren zu können. Die Frage nach den Beschäftigten, die „namentlich als verantwortliche Ausbilder/-innen bei der Kammer oder sonstigen zuständigen Stelle gemeldet“ sind, zielte darauf ab, die gewonnenen Angaben hochrechnen und unmittelbar in Bezug zu den Daten aus der Berufsbildungsstatistik des Bundes und der Länder setzen zu können, hier konkret zu den für 2023 ermittelten 626.106 Personen als verantwortliche Ausbilder/-innen in ganz Deutschland (DESTATIS 2024). Die zweite Frage nach den weiteren Beschäftigten, die mit Ausbildungsaufgaben betraut sind, sollte zum einen das Zahlenverhältnis von gemeldeten Ausbilderinnen und Ausbildern und den sie unterstützenden Kolleginnen und Kollegen und zum anderen – durch die Summe aus beiden Angaben – die Gesamtzahl im Betrieb ermitteln helfen. Die dritte Frage richtete sich auf diejenigen, die als „hauptberufliche“ Ausbilder/-innen klassifiziert werden können, d. h. die Ausbildungstätigkeit „als ihre Hauptaufgabe mit einer eigenen Stelle im Betrieb und nicht nur zeitweise neben ihrer eigentlichen Tätigkeit“ wahrnehmen.

Die Daten geben in einigen Fällen Hinweise darauf, dass die in dieser Form erfolgte Erhebung auf Zuordnungs- bzw. Verständnisschwierigkeiten gestoßen ist. Die erhobenen Angaben zur Frage 1 (namentlich gemeldete/verantwortliche), Frage 2 (weitere) und Frage 3 (hauptberufliche) sind teilweise als unplausibel einzuschätzen. Ein Durchschnitt von zwei gemeldeten und 0,5 hauptberuflichen Ausbilderinnen und Ausbildern *pro Betrieb* erscheint deutlich zu hoch.¹⁴ So haben einzelne Betriebe bei den gemeldeten oder auch bei der Frage zum hauptberuflichen Ausbildungspersonal unplausibel hohe Werte im dreistelligen Bereich angegeben. Das erscheint insbesondere dann unplausibel, wenn gleichzeitig angegeben wird, dass „0“ weitere Beschäftigte mit Ausbildungsaufgaben betraut sind. Hier liegt die Vermutung nahe, dass bereits bei der ersten Frage nach dem namentlich gemeldeten Ausbildungspersonal die Gesamtzahl angegeben wurde.

Für dieses Antwortverhalten sind verschiedene Gründe denkbar: Möglicherweise war einem – unserer Beurteilung nach zu – großem Anteil der Befragten trotz der enthaltenen Erläuterungen der Unterschied zwischen den als verantwortlich gemeldeten und den weiteren Ausbilderinnen und Ausbildern nicht bewusst oder die Differenzierung der einzelnen Zahlen war nicht unmittelbar bekannt bzw. diese hätten nur unter – für die Befragungsperson zu – hohem Zeitaufwand im Betrieb recherchiert werden können. Daher wurde entschieden, die Analysen ausschließlich auf Basis der berechneten Summe durchzuführen.

Die Schwierigkeiten beim Versuch, valide Angaben zum hauptberuflichen Ausbildungspersonal zu gewinnen, knüpfen an frühere vergebliche Bemühungen seitens des BIBB an, Eindeutigkeit bei den Frageitems zu schaffen. Dies betrifft insbesondere die Erwerbstätigenbefragung im Rahmen der BIBB/IAB-Erhebung 1991/92. Anders als beim BIBB-Qualifizierungspanel handelt es sich hierbei um eine Individualbefragung. Jene Erwerbstätige, die angegeben hatten, dass zu ihrer Tätigkeit „auch die Ausbildung von Lehrlingen im Betrieb“ gehört, wurden als nächstes gefragt, ob sie „als hauptberuflicher Ausbilder tätig“ sind oder „nur zeitweilig oder neben der Arbeit“ ausbilden

¹⁴ Laut BIBB-Kosten-Nutzen-Erhebung von 2017/2018 macht der durchschnittliche Anteil des hauptberuflichen Ausbildungspersonals am gesamten Ausbildungspersonal im Betrieb lediglich 1,6 Prozent aus, zumal weniger als vier Prozent der Betriebe überhaupt welches beschäftigen (SCHÖNFELD/WENZELMANN/PFEIFER 2024, S. 15 f.). Für 2022/2023 wurden sogar nur noch ein Prozent an hauptberuflichem Ausbildungspersonal unter den an der Ausbildung beteiligten Beschäftigten ermittelt (vgl. das Poster „Zeitaufwand des betrieblichen Ausbildungspersonals“ von SCHÖNFELD/WENZELMANN 2025 in der BWP 54 (2025) unter <https://www.bwp-zeitschrift.de/dienst/publikationen/de/20546>).

(BAUSCH/JANSEN 1995, S. 16). Aus der Teilstichprobe der Erwerbstätigen mit Ausbildungstätigkeit gaben damals für Gesamtdeutschland zwölf Prozent an, hauptberufliche Ausbilder/-innen zu sein (ebd.). Die Plausibilität dieser hohen Zahl wurde tendenziell bereits direkt hinterfragt (ebd.) und schließlich in einer zweiten Publikation im Hinblick auf die Bereinigung und Differenzierung der Teilstichprobe allein für Westdeutschland näher betrachtet (BAUSCH 1997, S. 21 f.). Es stellte sich heraus, dass eine Vielzahl der vermeintlich hauptberuflichen Ausbilder/-innen zugleich angegeben hatte, selbstständig zu sein und vornehmlich im Handwerk in kleineren Betrieben mit bis zu neun Beschäftigten tätig war. Das Antwortverhalten wurde daher als Missverständnis im Hinblick auf die Interpretation des Begriffs „hauptberuflich“ als „hauptverantwortlich“ gedeutet. Eine neue Gruppierung unterschied in der Konsequenz zusätzlich nach „ausbildenden Selbstständigen“ und kam so für den Anteil der hauptberuflichen Ausbilder/-innen nur noch auf sechs Prozent (ebd., S. 23).

Schon damals zeigte sich, wie schwierig es ist, eindeutige und allgemeinverständliche Begrifflichkeiten für das betriebliche Ausbildungspersonal zu finden. So wurde in der Vergangenheit häufig zwischen „hauptamtlichen“ und „nebenamtlichen“ Ausbildern unterschieden. Mittlerweile gelten diese Begriffe als veraltet und stoßen zunehmend auf Unverständnis. Stattdessen greift man nun auf die Termini „hauptberuflich“ und „nebenberuflich“ zurück. Diese sind zwar geläufiger, bergen jedoch ebenfalls semantische Herausforderungen. „Hauptberuflich“ beschreibt treffend eine Person, deren primäre berufliche Tätigkeit die Ausbildung ist, und impliziert eine klare Fokussierung auf diese Aufgabe. Schwieriger wird es jedoch bei „nebenberuflich“. Die korrekte Assoziation wäre, dass die Ausbildungstätigkeit neben bzw. im Rahmen der eigentlichen Haupttätigkeit im Betrieb ausgeübt wird (z. B. wenn Auszubildende mitlaufen und ihren Ausbilderinnen und Ausbildern im Arbeitsprozess zur Hand gehen). Im allgemeinen Sprachgebrauch wird der Begriff „nebenberuflich“ jedoch ebenfalls mit einer zweiten, eigenständigen Erwerbstätigkeit assoziiert, etwa einer nebenberuflichen Tätigkeit in einem anderen Unternehmen. Dieser Interpretationsspielraum erschwert die statistische Erfassung des betrieblichen Ausbildungspersonals und ihrer Tätigkeiten. Zugleich dürfen die beigefügten Erklärungen aber auch nicht zu kompliziert sein und einer zügigen und vollständigen Teilnahme an der Befragung im Wege stehen.

Gerade bei statistischen Erhebungen in Betrieben mit freiwilliger Teilnahme, deren zeitlicher Bearbeitungsumfang so begrenzt wie möglich sein muss, ist es kaum möglich, sämtliche verwendeten Begriffe vorab präzise zu definieren und Missverständnisse vollständig auszuschließen. Analoge Herausforderungen – die hier nicht im Detail behandelt werden sollen – ergeben sich etwa bei der Erfassung der bei den zuständigen Stellen gemeldeten verantwortlichen Ausbilderinnen und Ausbilder hinsichtlich ihrer fachlichen bzw. berufs- und arbeitspädagogischen Eignung (vgl. BAHL/SCHNEIDER 2022). Wenig eindeutig sind ferner Begrifflichkeiten wie „Ausbildungsverantwortliche“, „Ausbildungsbeauftragte“ oder „ausbildende Fachkräfte“, die sich auf die verschiedenen Rollen des Ausbildungspersonals und die Organisation der Ausbildung im Betrieb beziehen. Diese sind betriebsspezifisch geprägt und weisen somit keine einheitliche Funktionsbeschreibung auf. Dieses Dilemma verstärkt sich durch die große Heterogenität des Ausbildungsgeschehens in den Betrieben, welche sich in unterschiedlichen organisatorischen Strukturen, Branchen- und Unternehmenstraditionen manifestiert.

5 Ausbilder/-innen im Betrieb: Zentrale Befunde und Limitationen

Die Auswertung des Sondermoduls zum betrieblichen Ausbildungspersonal im Rahmen des BIBB-Qualifizierungspanels 2023 liefert zentrale Erkenntnisse zur quantitativen Verteilung und aktuellen Situation betrieblicher Ausbilderinnen und Ausbilder im dualen Ausbildungssystem. Im Durchschnitt sind 5,5 Beschäftigte je Ausbildungsbetrieb mit Ausbildungsaufgaben betraut. Rund ein Drittel der Belegschaft (34%) übernimmt Ausbildungsfunktionen, wobei dieser Anteil in kleineren Betrieben deutlich höher ist als in größeren. In ausbildenden Kleinbetrieben mit bis zu 19 Beschäftigten ist nahezu jeder zweite Beschäftigte an der Ausbildung beteiligt, während in Großbetrieben mit über 200 Beschäftigten der Anteil auf etwa sechs Prozent sinkt. In größeren Betrieben fällt hingegen das Betreuungsverhältnis höher aus. Dort betreuen im Schnitt mehr Ausbilder/-innen einen/eine Auszubildende/n als in kleineren Betrieben.

Die Ergebnisse machen deutlich, dass die Betriebsgröße maßgeblich für Organisation und Verteilung der Ausbildungsaufgaben ist. Während in kleinen Betrieben Ausbildung häufig kollektiv und integrativ in den Arbeitsalltag eingebunden ist, erfolgt sie in größeren Betrieben arbeitsteiliger und spezialisierter (vgl. BAHL 2018; BAHL/BLÖTZ 2012). Unterschiede zwischen Branchen und Kammerzugehörigkeiten lassen sich überwiegend auf diese Strukturunterschiede der Betriebe zurückführen.

Zudem zeigen die Befragungsergebnisse, dass die Gewinnung von Ausbilderinnen und Ausbildern in einem relevanten Teil der Betriebe zunehmend als Herausforderung wahrgenommen wird. Insgesamt 30 Prozent der Betriebe berichten von einem gestiegenen Aufwand bei der Rekrutierung, wobei der Anteil mit wachsender Betriebsgröße zunimmt. Gleichzeitig sehen 53 Prozent der befragten Betriebe eine Zunahme des Betreuungsaufwands pro Auszubildendem/Auszubildender. Davon besonders betroffen sind größere Betriebe, bei denen beide Entwicklungen auch häufiger gleichzeitig auftreten.

Darüber hinaus zeigten sich einmal mehr die methodischen Schwierigkeiten bei der empirischen Erfassung des ausbildenden Personals in den Betrieben (siehe Exkurs). Die angestrebte Differenzierung zwischen namentlich gemeldeten, verantwortlichen Ausbilderinnen und Ausbildern, weiteren Beschäftigten mit Ausbildungsaufgaben sowie hauptberuflich tätigem Ausbildungspersonal ließ sich nicht verlässlich umsetzen. Einige Betriebe konnten offenbar nicht eindeutig zwischen den Gruppen unterscheiden und gaben stattdessen Gesamtzahlen an. Dies deutet auf mögliche Verständnisschwierigkeiten der Fragestellungen oder unzureichende Kenntnisse über die Struktur und Organisation der Ausbildung im eigenen Betrieb hin. Die durchschnittliche Zahl von 5,5 Beschäftigten mit Ausbildungsaufgaben pro Betrieb dürfte zudem tendenziell unterschätzt sein, da informell oder gelegentlich ausbildende Beschäftigte oft nicht berücksichtigt werden. Diese Befunde verdeutlichen die Komplexität der empirischen Erfassung des betrieblichen Ausbildungspersonals und unterstreichen die Notwendigkeit differenzierterer Fragestellungen sowie einer vertieften Analyse der Beschäftigten mit Ausbildungsaufgaben im Betrieb und ihrer jeweiligen Tätigkeiten.

Schließlich ist – unabhängig von den unterschiedlich weit gefassten Definitionen von betrieblichem Ausbildungspersonal und der Operationalisierung der Fragen im Detail – noch auf die Begrenzungen der hier gewählten Erhebungsmethodik im Hinblick auf die befragte Zielgruppe an sich zu verweisen: Über das BIBB-Qualifizierungspanel als *Betriebsbefragung* wurden vermutlich verlässlich jene Beschäftigte erfasst, die regelmäßig und formal beauftragt mit Ausbildungsaufgaben betraut sind – also beispielsweise im Betrieb offiziell benannte Ausbilder/-innen und ausbildende Fachkräfte. Demgegenüber werden Beschäftigte, die nur punktuell, informell oder ergänzend in Ausbildungsprozesse eingebunden sind, in den betrieblichen Angaben vermutlich eher unberücksichtigt geblieben sein. Der betriebliche Ausbildungsalltag zeichnet sich jedoch durch eine Vielzahl an Lernanlässen und beteiligten Personen aus, die über das im Betrieb offiziell benannte Ausbildungspersonal hinausgehen.

Eine *Personenbefragung*, die sich direkt an die einzelnen Beschäftigten richtet, kann Ausbildertätigkeiten genauer erfassen. Daher wird nun zusätzlich durch das BIBB-Projekt „Beschäftigte mit Ausbildungsfunktionen im Betrieb“ (BAB) u.a. eine Quantifizierung der Mitarbeitenden mit Ausbildungsaufgaben über die Erwerbstätigenbefragung angestrebt. Eine Erfassung aller Beschäftigten mit Ausbildungsaufgaben im Betrieb soll dort über die breiter formulierte Frage „Gehört zu Ihrer Tätigkeit, wenn auch nur gelegentlich, auch die Ausbildung von Auszubildenden im Betrieb?“ erreicht werden.¹⁵ Damit wird erstmals seit der BIBB/IAB-Erhebung 1991/92 wieder an frühere Untersuchungen zur Ausbildungsbeteiligung von Erwerbstätigen angeknüpft und zugleich eine Perspektive aus Sicht der Beschäftigten auf das betriebliche Ausbildungsgeschehen eröffnet.

Die vorliegenden Ergebnisse liefern wichtige Impulse für ein besseres Verständnis des betrieblichen Ausbildungspersonals. Zugleich machen sie deutlich, dass die empirische Erfassung dieser vielschichtigen Personengruppe weiterhin mit erheblichen methodischen und konzeptionellen Herausforderungen verbunden ist. Um die Vielfalt betrieblicher Ausbildungsrealitäten differenziert abbilden zu können, sind weiterführende Untersuchungen unerlässlich, die von den hier dokumentierten Erfahrungen hoffentlich profitieren können.

¹⁵ Für nähere Informationen zum Projekt 1.2.303 vgl. die Projektwebseite <https://www.bibb.de/bab>

Literaturverzeichnis

AUTORENGRUPPE BILDUNGSBERICHTERSTATTUNG (Hrsg.): Bildung in Deutschland 2022. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zum Bildungspersonal. Bielefeld 2022. URL: <https://elibrary.utb.de/doi/book/10.3278/9783763971749> (Stand: 21.08.2025)

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. 21–43. URL: https://www.agbfn.de/dokumente/pdf/a12_voevz_agbfn_11_bahl.pdf (Stand: 21.08.2025)

BAHL, Anke: Die professionelle Praxis der Ausbilder. Eine kulturanthropologische Analyse. Frankfurt am Main/New York 2018. URL: <https://lit.bibb.de/vufind/Record/DS-183188> (Stand: 21.08.2025)

BAHL, Anke; BLÖTZ, Ulrich: Die Situation des ausbildenden Personals in der betrieblichen Bildung (SIAP). Forschungsprojekt 2.2.301. Laufzeit I-09 bis II-12. Abschlussbericht. Bonn 2012. URL: www.bibb.de/dienst/dapro/daprodocs/pdf/eb_22301.pdf (Stand: 21.08.2025)

BAHL, Anke; EBBINGHAUS, Margit; KUPFER, Franziska: Beschäftigte mit Ausbildungsfunktion im Betrieb – beruflich besonders ambitioniert? In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 54 (2025) 3, S. 12–16. URL: <https://www.bwp-zeitschrift.de/dienst/publikationen/de/20555> (Stand: 21.08.2025)

BAHL, Anke; KUPFER, Franziska; WEIS, Kathrin: Betriebliches Ausbildungspersonal unter Druck? Hinweise auf Basis von Betriebsbefragungen. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 54 (2025) 3, S. 21–23. URL: <https://www.bwp-zeitschrift.de/dienst/publikationen/de/20561> (Stand: 21.08.2025)

BAHL, Anke; SCHNEIDER, Verena: Betriebliches Ausbildungspersonal in Zahlen. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 51 (2022) 4, S. 8–10. URL: www.bwp-zeitschrift.de/dienst/publikationen/de/18102 (Stand: 21.08.2025)

BAUSCH, Thomas: Die Ausbilder im dualen System der Berufsbildung. Eine Strukturanalyse des betrieblichen Ausbildungspersonals. Ergebnisse aus der BIBB/IAB-Erhebung 1991/92. Bielefeld 1997

BAUSCH, Thomas; JANSEN, Rolf: Das Ausbildungspersonal in der betrieblichen Praxis. Grundinformationen und Strukturdaten aus der BIBB/IAB-Erhebung 1991/92. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 24 (1995) 1, S. 15–23. URL: www.bwp-zeitschrift.de/dienst/publikationen/de/15015 (Stand: 21.08.2025)

BIBB-HAUPTAUSSCHUSS: Empfehlung zur Eignung der Ausbildungsstätten, Empfehlung Nr. 162 (2015). URL: <https://www.bibb.de/dokumente/pdf/HA162.pdf> (Stand: 21.08.2025)

BRATER, Michael; WAGNER, Jost: Qualifikationsbedarf des betrieblichen Bildungspersonals. Ergebnisse einer qualitativen Studie. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 37 (2008) 6, S. 5–9. URL: <https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/download/id/1402> (Stand: 21.08.2025)

FLAKE, Regina; RISIUS, Paula; WERNER, Dirk; METZLER, Christoph: Qualität der Ausbildung – Bewerbersituation wird zur zentralen Herausforderung. Studie im Rahmen des Projektes Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (KOFA) in Zusammenarbeit mit dem Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (BMWE). Köln 2025. URL: https://www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/KOFA_kompakt_und_Studien/2025/KOFA-Kompakt_06-2025-Qualit%C3%A4t-der-Ausbildung.pdf (Stand: 21.08.2025)

JANSEN, Rolf: Grundinformationen zum Ausbildungspersonal. Ergebnisse einer repräsentativen Erwerbstätigenbefragung. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 18 (1989) 4, S. 11–16. URL: www.bwp-zeitschrift.de/dienst/publikationen/de/13755 (Stand: 21.08.2025)

KULTUSMINISTERKONFERENZ (KMK): Schüler/-innen, Klassen, Lehrkräfte und Absolvierende der Schulen 2014 bis 2023. Dokumentation Nr. 1. Berlin 2025. URL: <https://www.kmk.org/fileadmin/Dateien/pdf/Statistik/Dokumentationen/Dok-1-SKL2023.pdf> (Stand: 21.08.2025)

MOHR, Sabine: Betriebliche Ausbildungsbeteiligung – Ergebnisse der Beschäftigungsstatistik der BA. In: BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2024. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn 2024, S. 200–204. URL: [bibb-datenreport-2024-final.pdf](https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/20504) (Stand: 15.09.2025)

MÜNCH, Joachim: Interdependenz von Lernort-Kombinationen und Output-Qualitäten betrieblicher Berufsausbildung in ausgewählten Berufen. Berlin 1981

RISIUS, Paula; HERZER, Philip; ARNDT, Franziska: Unternehmen gehen Kompromisse bei der Azubi-Rekrutierung ein. In: IW-Kurzbericht 58, Köln 2024. URL: https://www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/Kurzberichte/PDF/2024/IW-Kurzbericht_2024-Azubi-Rekrutierung.pdf (Stand: 21.08.2025)

SCHMIDT-HACKENBERG, Brigitte; NEUBERT, Renate; NEUMANN, Karl-Heinz; STEINBORN, Hans-Christian: Auszubildende Fachkräfte - die unbekannten Mitarbeiter. Bielefeld 1999

SCHÖNFELD, Gudrun; WENZELMANN, Felix; PFEIFER, Harald: Struktur und Aufwand des betrieblichen Ausbildungspersonals. Empirische Analysen auf Basis der BIBB-Kosten-Nutzen-Erhebungen. Bonn 2024. URL: <https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/19934> (Stand: 21.08.2025)

STATISTISCHES BUNDESAMT (DESTATIS): Berufsbildungsstatistik 2023. Wiesbaden 2024. URL: https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Berufliche-Bildung/_inhalt.html#sprg233666 (Stand: 21.08.2025)

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. URL: https://www.agbfn.de/dokumente/pdf/a12_voevz_agbfn_11_wagner.pdf (Stand: 21.08.2025)

WENZELMANN, Felix; SCHÖNFELD, Gudrun; LINCKH, Carolin; PFEIFER, Harald: Eigene Ausbildung oder externe Fachkräftegewinnung – Mit welchen Kosten müssen Betriebe rechnen? Ergebnisse der BIBB-Kosten-Nutzen-Erhebung 2022/2023. In: BIBB Report 2 (2025). URL: <https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/20504> (Stand: 15.09.2025)

Anhang

Tabelle 1: Genauer Wortlaut der Frageformulierungen im BIBB-Qualifizierungspanel 2023

Erfassung betriebliches Ausbildungspersonal
Die folgenden Fragen beziehen sich auf das Ausbildungspersonal in Ausbildungsberufen nach BBiG oder HwO für das aktuelle Ausbildungsjahr 2022/2023. Wie viele der (ps001zwi) Beschäftigten aus Ihrem Betrieb sind namentlich als verantwortliche Ausbilder bei der Kammer oder sonstigen zuständigen Stelle gemeldet? (Anzahl) <i>Hinweis auf Nachfrage: Die zuständige Stelle richtet sich nach dem Ausbildungsberuf. In der Regel ist es die örtliche Handwerks- oder Industrie- und Handelskammer. Es ist die Stelle, bei der die Ausbildungsverträge hinterlegt werden und bei der die Auszubildenden ihre Abschlussprüfung ablegen.</i> <i>Bei der zuständigen Stelle namentlich als verantwortlich gemeldete Ausbilder können Ausbildungsaufgaben sowohl als Hauptaufgabe mit einer eigenen Stelle als auch als zeitweise Aufgabe neben ihrer eigentlichen Tätigkeit übernehmen.</i> <i>Im Zweifel reicht eine Schätzung.</i>
Neben den (ps052) gemeldeten Ausbildern: Wie viele weitere Beschäftigte sind im aktuellen Ausbildungsjahr 2022/2023 in Ihrem Betrieb mit Ausbildungsaufgaben betraut? Zählen Sie bitte nicht die Ausbilder aus der Vorfrage mit. (Anzahl) <i>Hinweis auf Nachfrage: Im Zweifel reicht eine Schätzung.</i>
Insgesamt haben wir jetzt (ps052+ps053) gemeldete und weitere Ausbilder erfasst. Wie viele dieser (ps052+ps053) Ausbilder üben die Ausbildungstätigkeit <u>hauptberuflich</u> aus, d.h. als ihre Hauptaufgabe mit einer eigenen Stelle im Betrieb und nicht nur zeitweise neben ihrer eigentlichen Tätigkeit? (Anzahl) <i>Hinweis auf Nachfrage: Im Zweifel reicht eine Schätzung.</i>
Einschätzungen zur Wahrnehmung von Ausbildungsaufgab
Ist es in Ihrem Betrieb in den vergangenen fünf Jahren schwieriger oder einfacher geworden, Beschäftigte für die Tätigkeit als Ausbilder zu gewinnen, oder hat es keine Veränderung gegeben? Hat der Betreuungsaufwand pro Auszubildenden für die Ausbilder in Ihrem Betrieb in den vergangenen fünf Jahren eher zugenommen, eher abgenommen oder ist er gleich geblieben?