



Eine formale Qualifikation für betriebliches Bildungspersonal auf DQR-Niveau 5 – Bedarf, Profil und Herausforderungen

AGBFN-Tagung

Stuttgart, 12. März 2026

Thomas Blum, Verena Schneider, Sara-Julia Zakhia
Bundesinstitut für Berufsbildung, Arbeitsbereich 2.4

Agenda

- ▶ Ausgangslage und Untersuchungsgegenstand
- ▶ Methodisches Vorgehen
- ▶ Qualitative Untersuchung
- ▶ Quantitative Untersuchung
- ▶ Zentrale Ergebnisse und Fazit

Untersuchungsgegenstand

3. Fortbildungsstufe:

Berufspädagoge

DQR 7

2. Fortbildungsstufe:

Aus- und Weiterbildungspädagoge

DQR 6

1. Fortbildungsstufe:

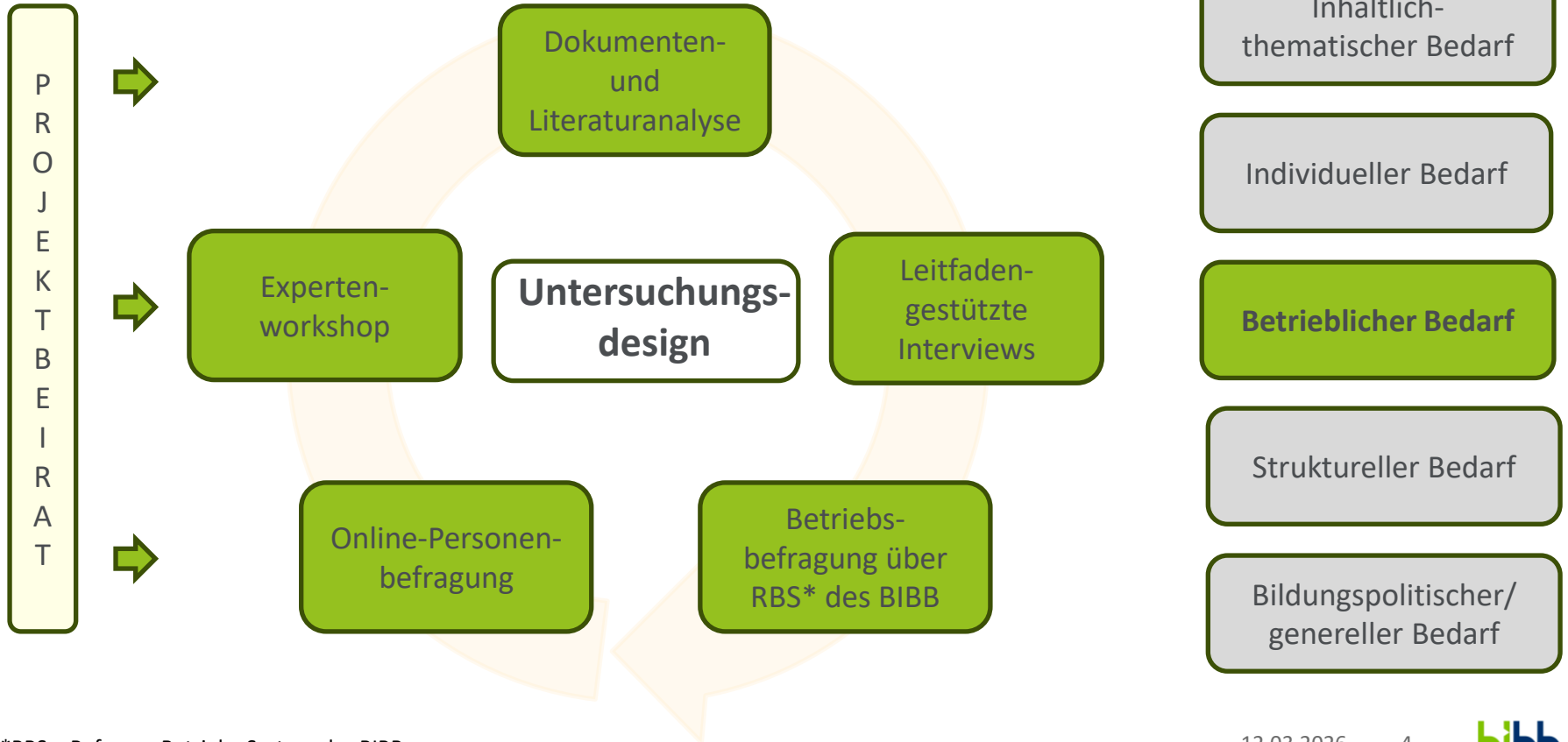
neue Qualifikation (Berufsspezialist)

DQR 5

Berufsausbildung (Fachkraft)

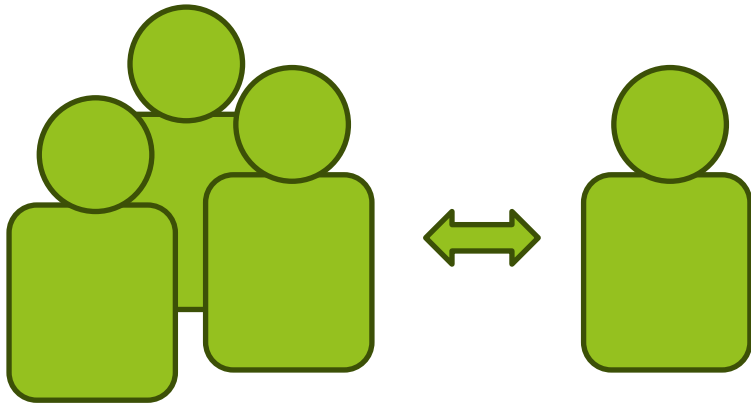
DQR 3/4

Untersuchungsdesign



*RBS – Referenz-Betriebs-System des BIBB

Qualitative Untersuchung



- ▶ leitfadengestützte Interviews
- ▶ Inhaltsanalytische Auswertung nach Kuckartz

Qualitative Untersuchung: Sample

19 ausgewertete Interviews mit 36 Gesprächspartnern

- ▶ **5 Betriebe:** 3x Industrie und 2x Dienstleistung
- ▶ **1x öffentliche Verwaltung**
- ▶ **7 Bildungsdienstleister mit unterschiedlichen Profilen**
- ▶ **5 Experten:** Hochschul-, Projekt- und Verbandskontext
- ▶ **1 Honorarkraft**

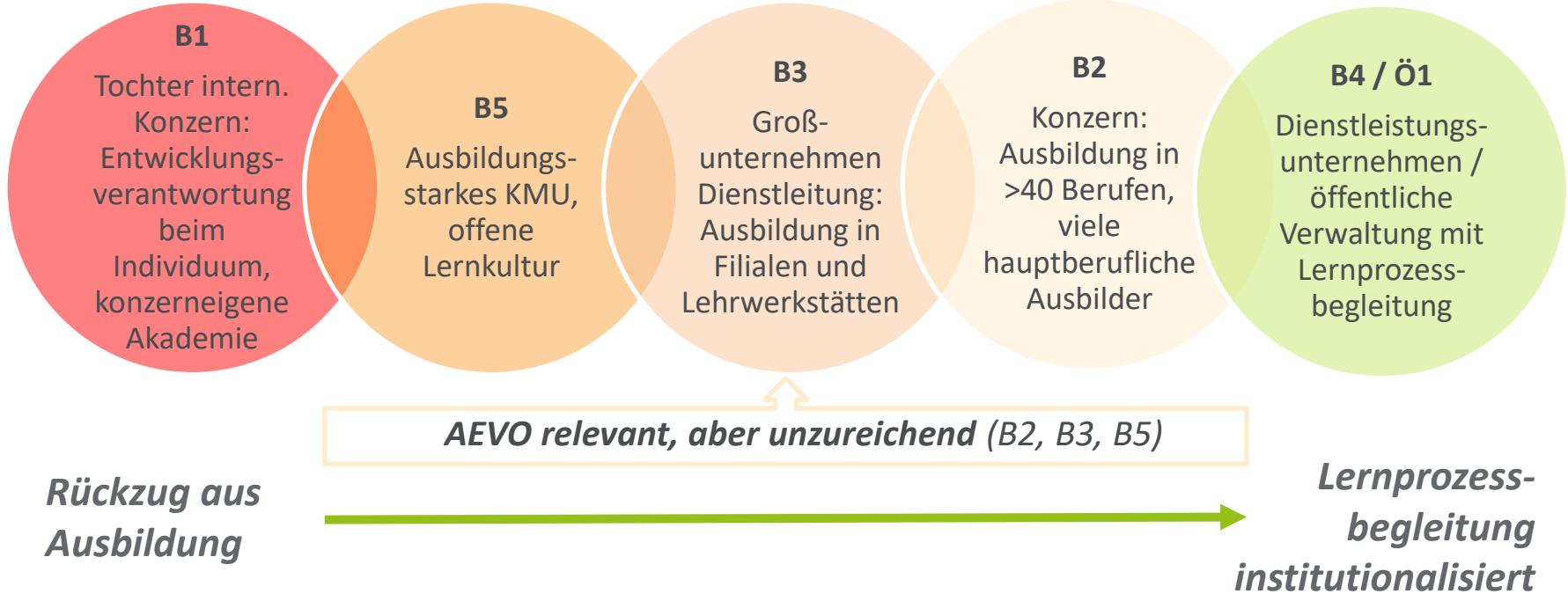
Ziel: Herausforderungen und Qualifizierungsbedarfe des betrieblichen Bildungspersonals

Herausforderungen

- ▶ **Veränderte Zielgruppe: Auszubildende (und Bewerber auf Ausbildungsstellen) haben sich verändert**
 - Zunehmende Heterogenität
 - Defizite bei schulischer Vorbildung
 - wachsende psychische Probleme
 - Gestiegener Betreuungsbedarf bis hin zu Inklusionsfragen
- ▶ **Analog auch komplexere Bedarfslagen bei Weiterbildungsteilnehmenden**
- ▶ **Weitere transformationsbezogene Herausforderungen (Digitalisierung, permanenter Wandel von Anforderungen etc.)**

(Aus)-Bildungspersonal: gesteigener Bedarf an Lern- und Entwicklungsbegleitung

Strategien Betriebe



Zentrale Ergebnisse qualitative Untersuchung

- ▶ AEVO = Berechtigung – überwiegend als unzureichend bewertet (Bildungsdienstleister, Experten, Betriebe)
- ▶ Große Spanne der betrieblichen Bewältigungsstrategien
- ▶ Steigende pädagogische Anforderungen
- ▶ Qualifizierungen sollten modular, praxisnah und arbeitsprozessintegriert sein

Kompetenz-/Qualifizierungsbedarfe (Auswahl)

Psychologie, Pädagogik und Kommunikation

Sozialpädagogik, Ausbilder-Resilienz und Umgang mit psychischen Erkrankungen

Lernbedarfe und Entwicklungspotentiale erkennen, zum Lernen motivieren, Lernen begleiten und Kompetenzen sichtbar machen

Informelles Lernen und Lernräume im Betrieb gestalten

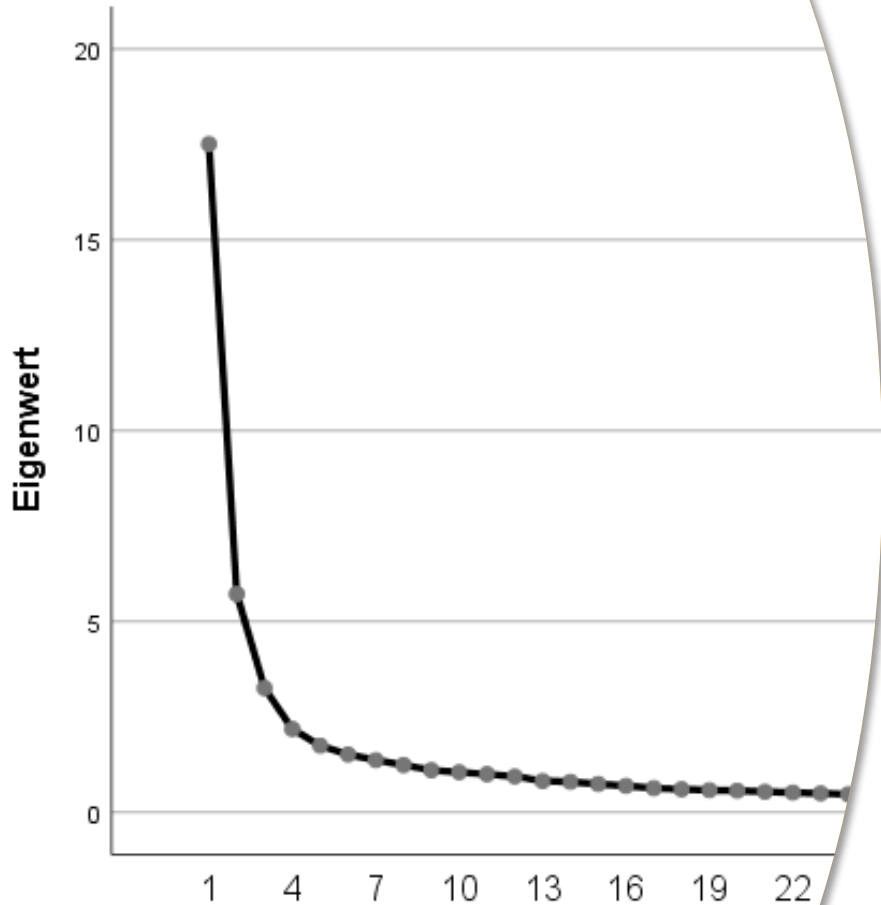
Lernpsychologie und Didaktik / Instructional Design

Intergenerationales Lernen und Wissensmanagement

Einstellung von Bewerbern und Auszubildenden aus dem Ausland oder mit Schwerbehinderung;
Digitalisierung in der HR, Organisation von Bildungsangeboten, Veranstaltungsmanagement und Controlling

Quantitative Untersuchung

- ▶ Referenz-Betriebs-System(RBS)- und Online-Befragung



RBS- und Online-Befragung im Vergleich

Kriterium	RBS-Befragung	Online-Befragung
Einheiten der Befragung	Betriebe in Deutschland	Personen
Grundgesamtheit	Ausbildungsbetriebe in DE (etwa 800.000)	divers (v. a. betriebliches Bildungspersonal)
Repräsentativität	nein	nein
Laufzeit	10.03. bis 30.04.25	25.07. bis 31.08.25
Fragebogen	auf zwei (A4) Seiten begrenzt	erweiterter Fragebogen
Rücklauf	N = 279 (von etwa 1.200 Unternehmen im RBS-Pool)	N = 577 (Schneeballstichprobe über Netzwerke)

Fragebogen: Struktur und Zielsetzung

Auswahl am Beispiel der Online-Befragung

- ▶ Erfassung von **Zuständigkeiten** und **Funktion** (Rolle) im Betrieb
- ▶ **perspektivengefilterte Abfrage** der **(persönlichen) Relevanz** oder des **(betrieblichen) Weiterbildungsbedarfs** für 54 Aufgaben/ Kompetenzen aus sechs Kategorien
- ▶ zusätzlich: **Abfrage des Kompetenzniveaus** anhand einer fünf-stufigen Skala (in A. a. BLOOM 1972), das im Rahmen der Fortbildung bzgl. der einzelnen Kompetenzen erreicht werden soll
- ▶ **allgemeine Bedarfsabfrage** einer FB auf DQR-Stufe 5 (nach vorangegangener Kontextualisierung)

Darstellung „Itembatterie“ der Online-Befragung

	Frage 1					Frage 2				
Items	P1: individuelle Perspektive (n=452) <i>Wie relevant ist diese Aufgabe für Ihre eigene berufliche Tätigkeit?</i>					P1 + P 2 (N=577) <i>Welches Niveau sollte in einer neuen Fortbildung für diese Aufgabe bzw. Kompetenz angestrebt werden?</i>				
	P2: betriebliche Perspektive (n=125) <i>Wie schätzen Sie den betrieblichen Weiterbildungsbedarf in Ihrem Betrieb/Ihrem Fachbereich für die jeweilige Aufgabe bzw. Kompetenz ein?</i>					Zu den Antwortmöglichkeiten dieser Frage können Sie sich mit dem Mauszeiger zusätzliche Informationen anzeigen lassen.				
	Gar nicht relevant	Wenig relevant	Teils/neutral	Ziemlich relevant	Sehr relevant	Nicht erforderlich	Kennen	Verstehen	Anwenden	Eigenständig handeln
	Kein Bedarf	Geringer Bedarf	Mittlerer Bedarf	Hoher Bedarf	Sehr hoher Bedarf					
Kategorie A										
Item 1	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Item 2	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Item n...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kategorie B										

Kategorie der Itembatterie	Items
Planung und Organisation	8
Entwicklung und Begleitung von Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen	8
Gestaltung von Lern- und Veränderungsprozessen	17
Begleitung von Lern- und Veränderungsprozessen	12
Beratung und Betreuung von Mitarbeitenden	4
Kooperation und Netzwerkpflege	5
Summe	54

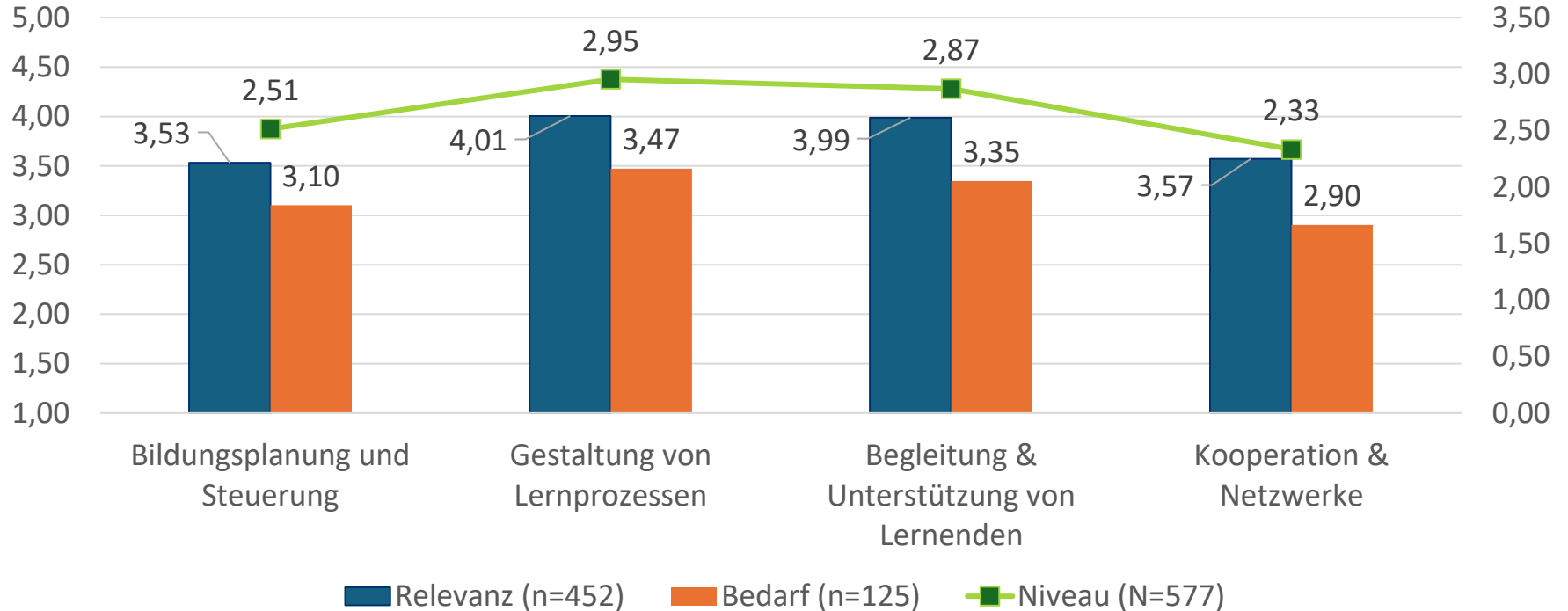
(Re-)Strukturierung der Itembatterie mittels Hauptkomponentenanalyse (PCA)

- ▶ Itemstruktur aus Literatur („Handlungsfelder“ bei DIETZEN u. a. 2023) und Interviews abgeleitet
- ▶ Reduktion bzw. Reorganisation der Kategorien und Items auf Basis der Relevanzangaben
- ▶ Zerlegung in **vier Hauptkomponenten** (HK), die 53 Prozent der Varianz erklären
- ▶ Zuordnung der Items zu den HK auf Basis ihrer „Ladungen“ (der Anteil einer Variable an den jeweiligen HK)

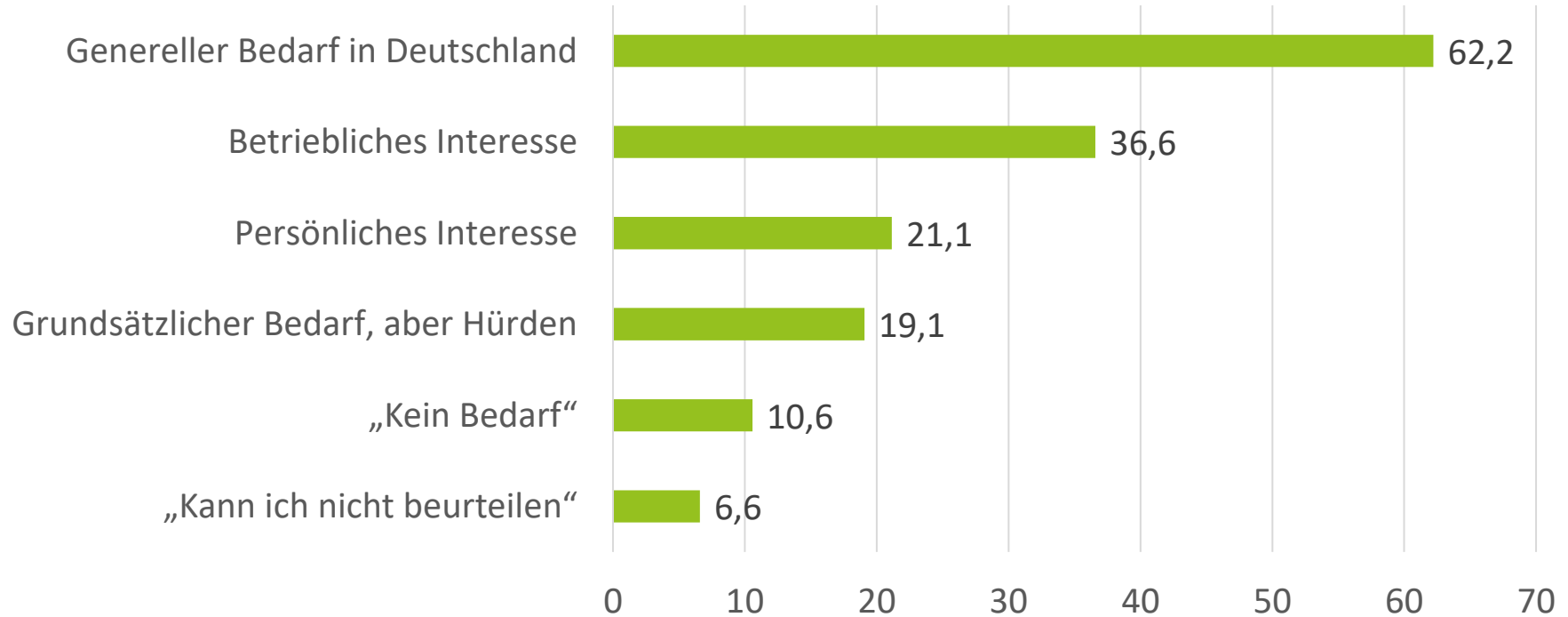
Hauptkomponenten: Darstellung und Beschreibung

HK	Bezeichnung	Kurzbeschreibung	Item-Beispiele
HK 1 (12 Items)	Bildungsplanung und -steuerung	Bedarf/Ziele, Planung/Organisation, Fördermöglichkeiten, interne Steuerung, Reflexion	<ul style="list-style-type: none"> „Qualifikationsbedarf im Betrieb ermitteln“ „Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen bewerten“ „Einarbeitung neuer Mitarbeitender planen“
HK 2 (22 Items)	Gestaltung von Lernprozessen	Didaktik/Methoden, Lernaufgaben, digitale Medien/KI, Plattformen, Evaluation, Nachhaltigkeit	<ul style="list-style-type: none"> „Lerninhalte vermitteln“ „Entwicklung der Selbstlernkompetenzen bei Lernenden fördern“ „Digitale Medien für Lernprozesse einsetzen“
HK 3 (11 Items)	Begleitung & Unterstützung von Lernenden	Lernziele, Lernprobleme/Krisen, psychische & disziplinarische Themen, Motivation, Diversität, Gesprächs-/ Konfliktmethoden, Zeitmanagement, Mentoring	<ul style="list-style-type: none"> „Lernende bei Lernproblemen und Lernkrisen unterstützen“ „Methoden der Konfliktbewältigung anwenden“ „Lernende in ihrer Vielfalt und Diversität unterstützen“
HK 4 (5 Items)	Kooperation & Netzwerke	Externe Partner, Unterstützungsangebote, Netzwerke, Förderstrukturen, Verweisberatung	<ul style="list-style-type: none"> „Mit externen Partnern im Kontext der Aus- und Weiterbildung zusammenarbeiten“ „Externe Unterstützungsangebote auswählen und integrieren“

Mittelwertgleich der drei Perspektiven (Relevanz, Bedarf und Niveau)

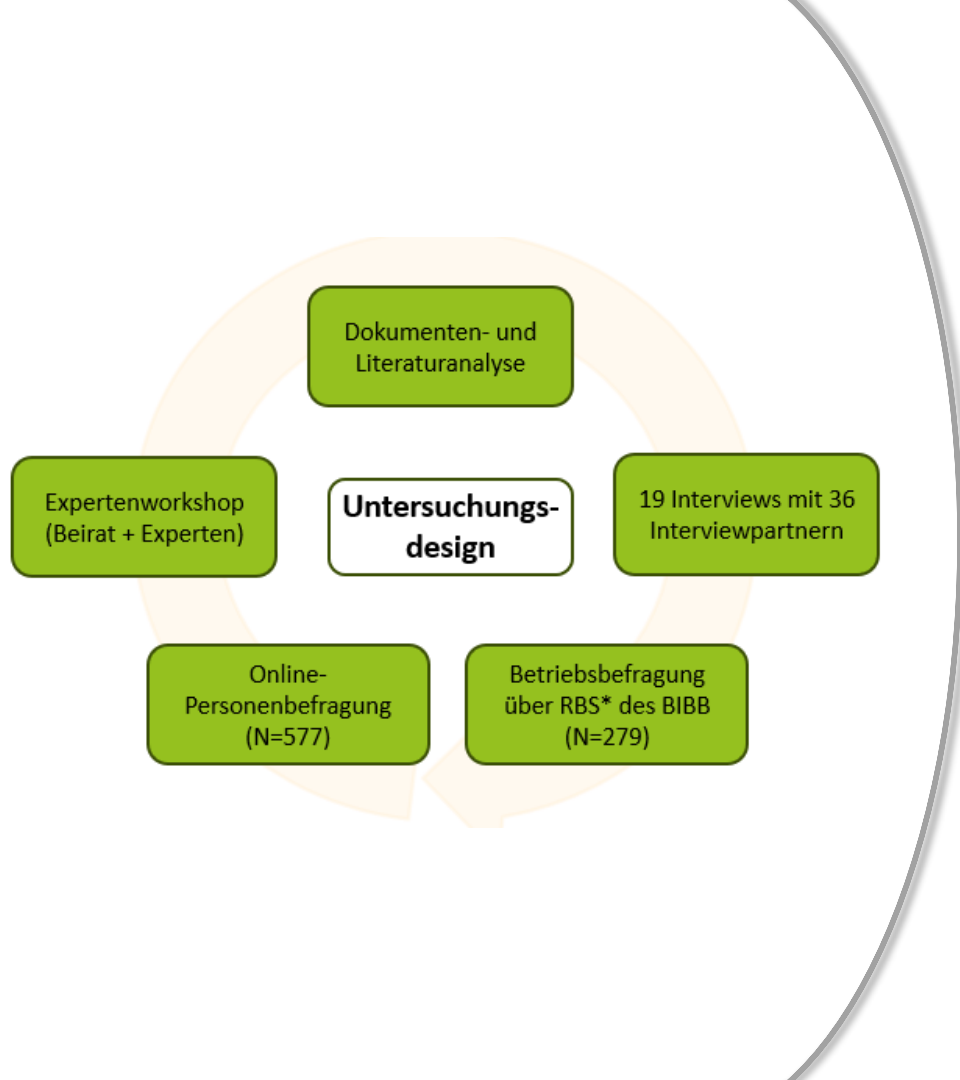


Bedarf nach einer bundeseinheitlichen Fortbildung auf DQR-Stufe 5 (in %; N = 577; Mehrfachauswahl; Online-Befragung)



Ergebnis und Fazit

- ▶ Zusammenführung der Ergebnisse der Untersuchungsteile



Qualifizierungsmöglichkeiten und Berechtigungen für betriebliches Bildungspersonal (ohne Studium)

Non-formale Angebote

Anbieter- und
Angebotsvielfalt
(Weiterbildungsmarkt)

Angebote aus
Förderkontext (z.B.
WBM, InnoVET, betr.
Bildungsbegleitung)

Lernprozessbegleitung
(als Auskopplung aus
AuWBP)

Berechtigungen

ReZA (Berechtigung zur
Ausbildung behinderter
Menschen)

AEVO
(Berechtigung zur
Ausbildung, AZAV)

Höherqualifizierende BB

Berufspädagoge
(3. Fortbildungsstufe)

Aus- und Weiter-
bildungspädagoge
(2. Fortbildungsstufe)

1. Fortbildungsstufe:
Bedarf für formale
pädagogische
Qualifikation?

Überblick

Rahmenbedingungen

Heterogenität und
veränderte
Voraussetzungen der
Zielgruppen

Lernkultur
Unternehmensgröße
ökon. Situation

Qualifikation
Motivation
Wertschätzung

Herausforderungen Unternehmen

- Fachkräftesicherung
- Transformation

Strategien

- Rückzug vs. Gestaltung
- Umsetzung (intern, extern)

Betriebliches Bildungspersonal

- Gestaltung und Begleitung
von Lern- und
Veränderungsprozessen

Hemmnisse

Ressourcen

Prioritäten
(fachlich vs.
pädagogisch)

Nicht-Wissen um das
Potenzial von
Pädagogik

Fazit

- ▶ klarer inhaltlicher Bedarf: Lernprozessgestaltung und Lernbegleitung
- ▶ Wertschätzung für formale Qualifikationen des Berufsbildungssystems auch im Kontext Bildungspersonal
- ▶ Betriebe: inhaltlicher Bedarf im Fokus – Zugang über Modularisierung
- ▶ deutliche Tendenz für die Schaffung einer Qualifikation für Bildungspersonal auf 1. Fortbildungsstufe

Danke für Ihr Interesse

Thomas.Blum@bibb.de

Verena.Schneider@bibb.de

Sara-Julia.Zakhia@bibb.de