



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, AB 2.4

Agenda

- ▶ Ausgangslage
- ▶ Gesamtübersicht methodisches Vorgehen
- ▶ Kurzeinblick qualitativer Untersuchungsteil
- ▶ Kurzeinblick quantitativer Untersuchungsteil
- ▶ Ergebnisdarstellung und Fazit

Untersuchungsgegenstand

3. Fortbildungsstufe:

Berufspädagoge

DQR 7

2. Fortbildungsstufe:

Aus- und Weiterbildungspädagoge

DQR 6

1. Fortbildungsstufe:

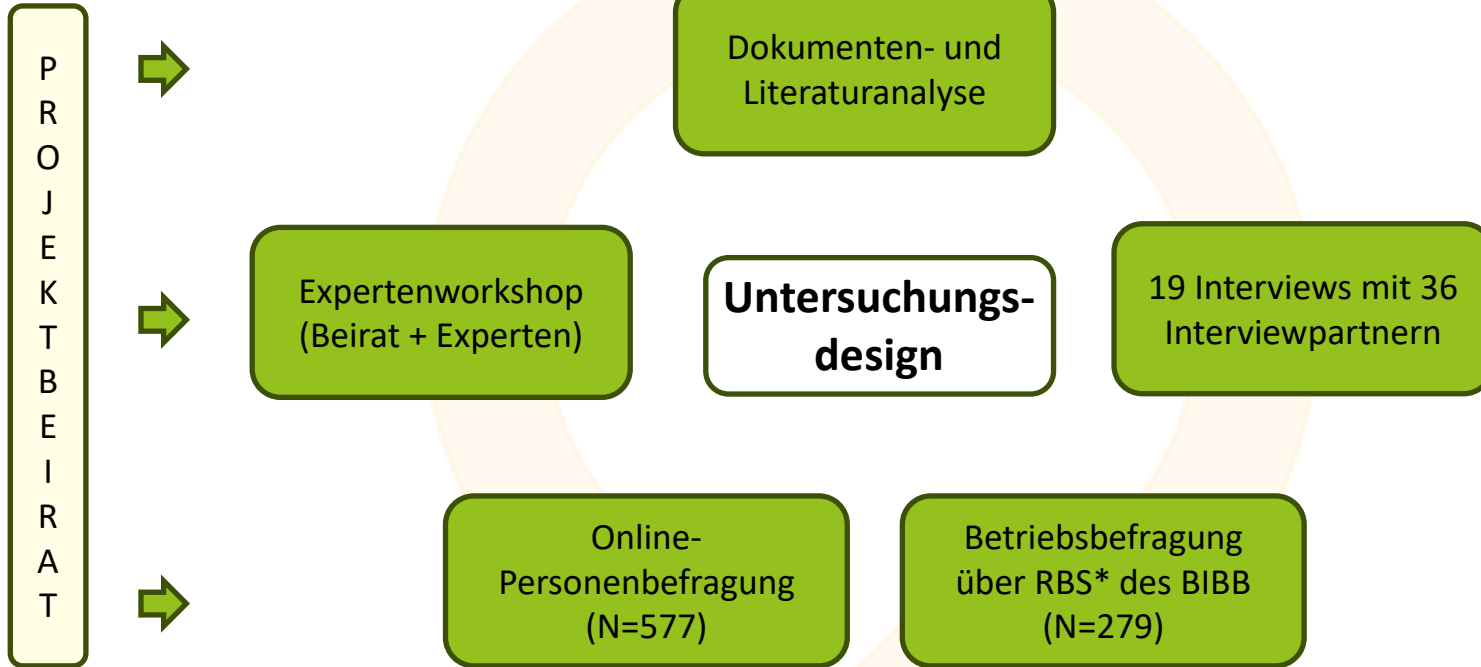
neue Qualifikation (Berufsspezialist)

DQR 5

Berufsausbildung (Fachkraft)





DQR 3/4

Untersuchungsdesign






Betriebliches Bildungspersonal: Tätigkeitsprofile und Aufgaben (ein Überblick als Annäherungsversuch)*


Ausbildung

-  **Ausbildende Fachkräfte**
 - temporär vs. kontinuierlich
-  **nebenberufliche Ausbilder**
 - temporär vs. kontinuierlich
 - fachlich-inhaltlich vs. übergreifend-organisatorisch vs. Kombination
-  **hauptberufliche Ausbilder**
 - Lehrwerkstatt/Bildungsdienstleister
 - Fachabteilung/Unternehmensebene
 - fachlich-inhaltlich vs. übergreifend-organisatorisch vs. Kombination
-  **Ausbildungsleitung**
 - Lehrwerkstatt/Bildungsdienstleister
 - Fachabteilung/Unternehmensebene
 - fachlich-inhaltlich vs. übergreifend-organisatorisch vs. Kombination

Weiterbildung (formal und non-formal)

-  **hauptberufliche Weiterbildner**
 - Organisationseinheit WB/ Bildungsdienstleister
 - fachlich-inhaltlich vs. übergreifend-organisatorisch vs. Kombination
-  **nebenberufliche Weiterbildner**
 - Organisationseinheit WB/ Bildungsdienstleister
 - fachlich-inhaltlich vs. übergreifend-organisatorisch vs. Kombination
 - Dozententätigkeit, z.B. Produktschulungen
 - Ausbilder mit WB-Aufgaben
-  **Honorarkräfte**
 - haupt- und nebenberuflich

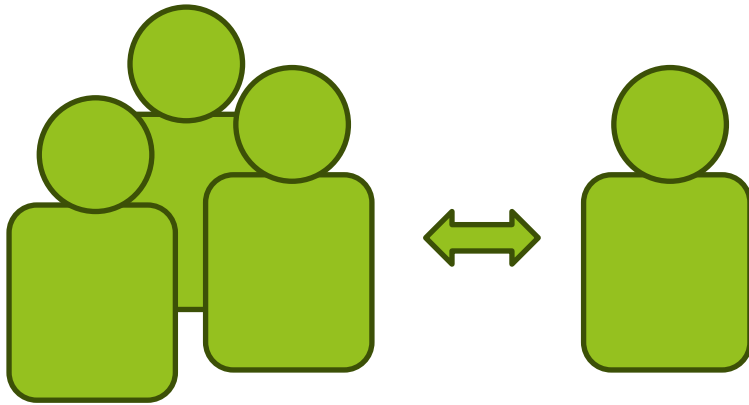
Weiterbildung (informell)

-  **???**
 - Einarbeitungsprozesse
 - Veränderungsprozesse
 - Lernen im Arbeitsprozess
 - Wissensmanagement
 - Austauschformate
 - Netzwerke
 - „Kümmern“
 - ...

+ Kombinationen

Qualitative Untersuchung

- ▶ leitfadengestützte
Interviews



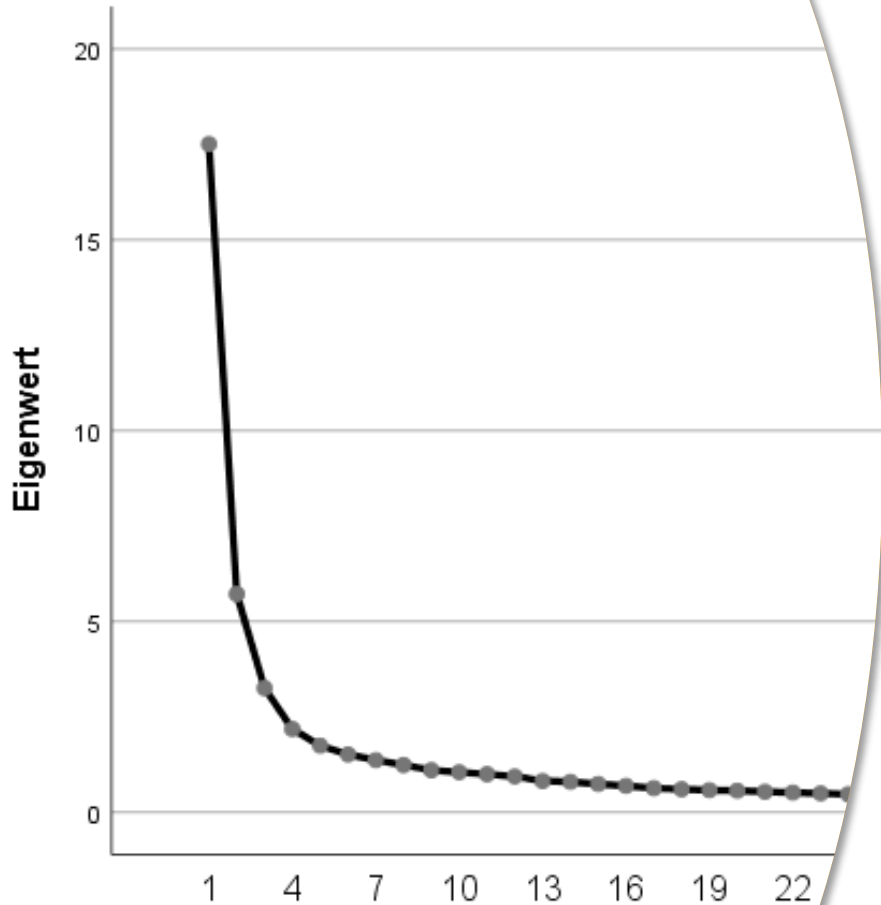
Qualitative Untersuchung: Sample

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**

Quantitative Untersuchung

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



RBS- und Online-Befragung im Vergleich

<i>Kriterium</i>	RBS-Befragung	Online-Befragung
<i>Einheiten der Befragung</i>	Betriebe in Deutschland	Personen
<i>Grundgesamtheit</i>	Ausbildungsbetriebe in D. (etwa 800.000)	divers (v. a. betriebliches Bildungspersonal)
<i>Repräsentativität</i>	nein	nein
<i>Laufzeit</i>	10.03. bis 30.04.25	25.07. bis 31.08.25
<i>Fragebogen</i>	auf zwei (A4) Seiten begrenzt	erweiterter Fragebogen
<i>Rücklauf</i>	N = 279 (von etwa 1200 Unternehmen im RBS-Pool)	N = 577 (Schneeballstich- probe 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 fünfstufigen Skala (in A. a. BLOOM 1972), das im Rahmen der Fortbildung bezgl. der einzelnen Kompetenzen erreicht werden soll,
- ▶ Bedarfsabfrage einer FB auf DQR-Stufe 5 (nach vorangegangener Kontextualisierung).

Darstellung „Itembatterie“ der Online-Befragung

	Frage 1					Frage 2				
	P1: individuelle Perspektive (n=452) <i>Wie relevant ist diese Aufgabe für Ihre eigene berufliche Tätigkeit?</i>					P1 + P 2 (N=577) Welches Niveau sollte in einer neuen Fortbildung für diese Aufgabe bzw. Kompetenz angestrebt werden? Zu den Antwortmöglichkeiten dieser Frage können Sie sich mit dem Mauszeiger zusätzliche Informationen anzeigen lassen.				
	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>									
Skalen	Gar nicht relevant	Wenig relevant	Teils/neutral	Ziemlich relevant	Sehr relevant	Nicht erforderlich	Kennen	Verstehen	Anwenden	Eigenständig handeln
Items	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

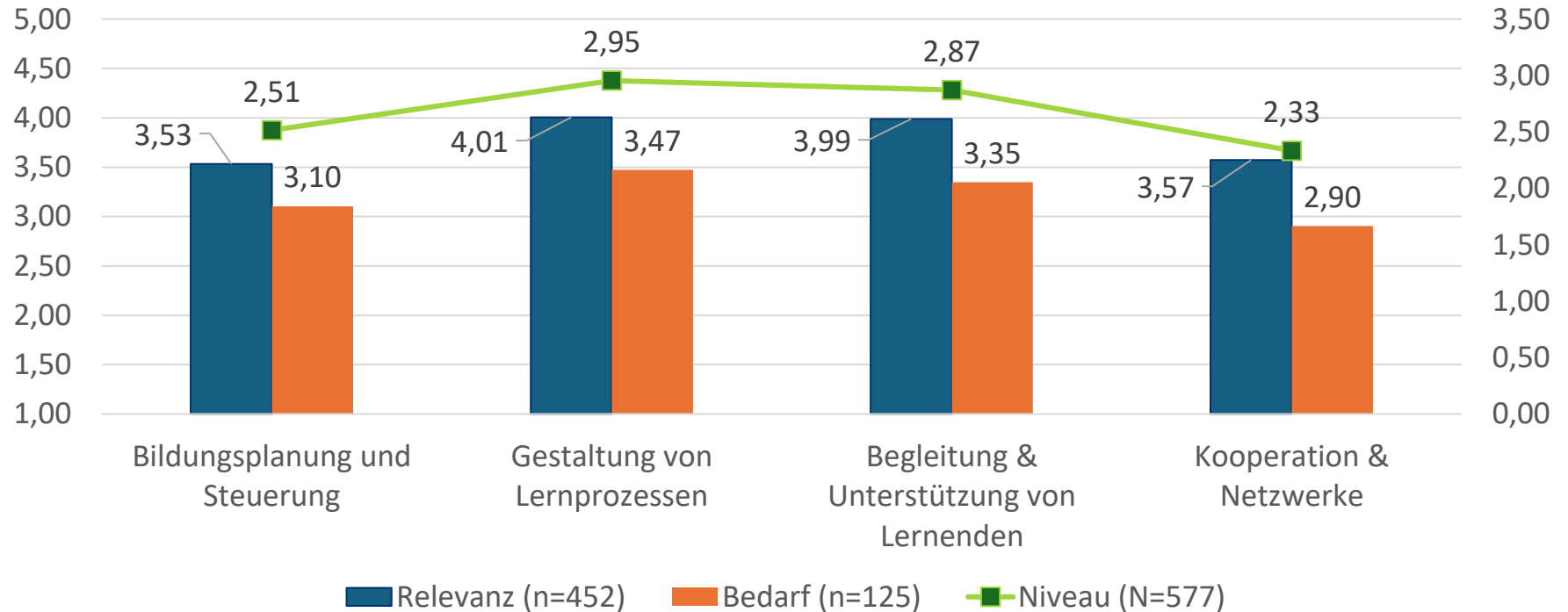
(Re-)Strukturierung der Itembatterie mittels Hauptkomponentenanalyse (PCA)

- ▶ 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, die 53 Prozent der Varianz erklären,
- ▶ Zuordnung der Items zu den HK auf Basis ihrer „Ladungen“ (der Anteil einer Variable an den jeweiligen HK).

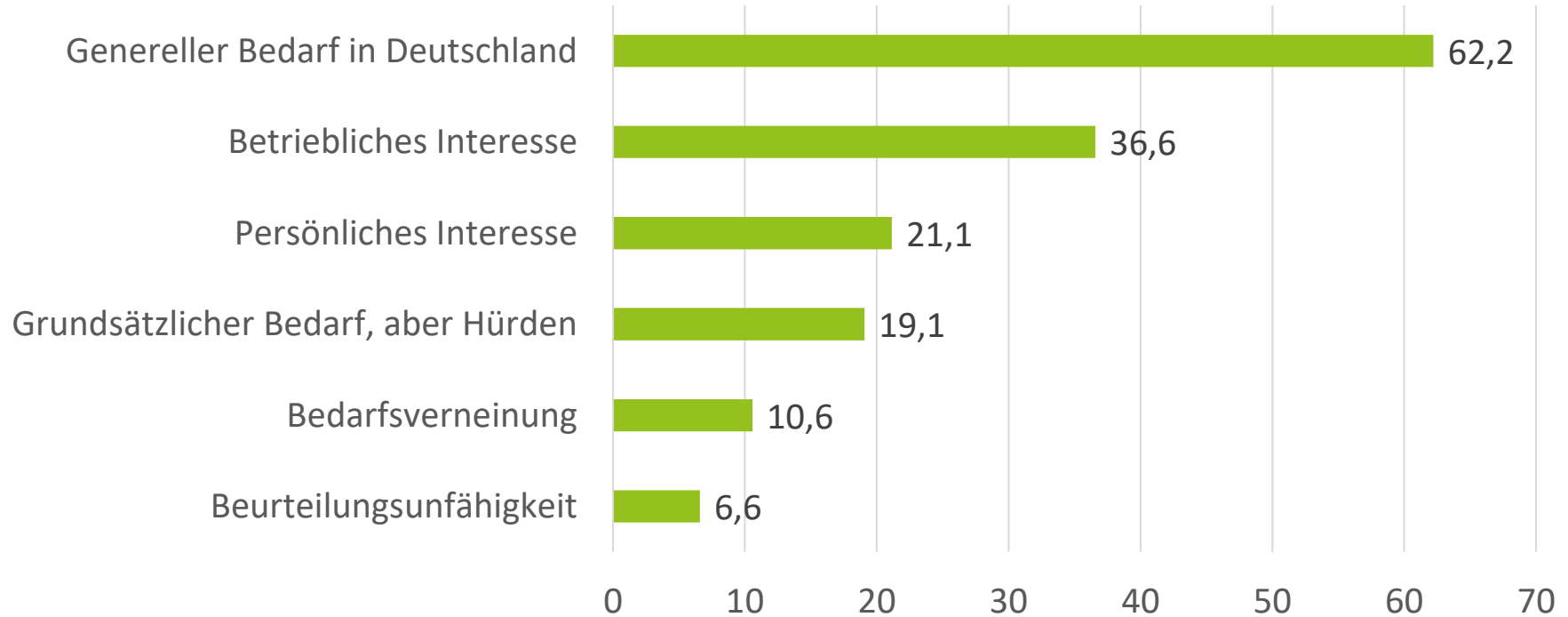
Hauptkomponenten: Darstellung und Beschreibung

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“

Hauptkomponenten als Skalen: Mittelwerte der drei Perspektiven (Relevanz, Bedarf und Niveau)

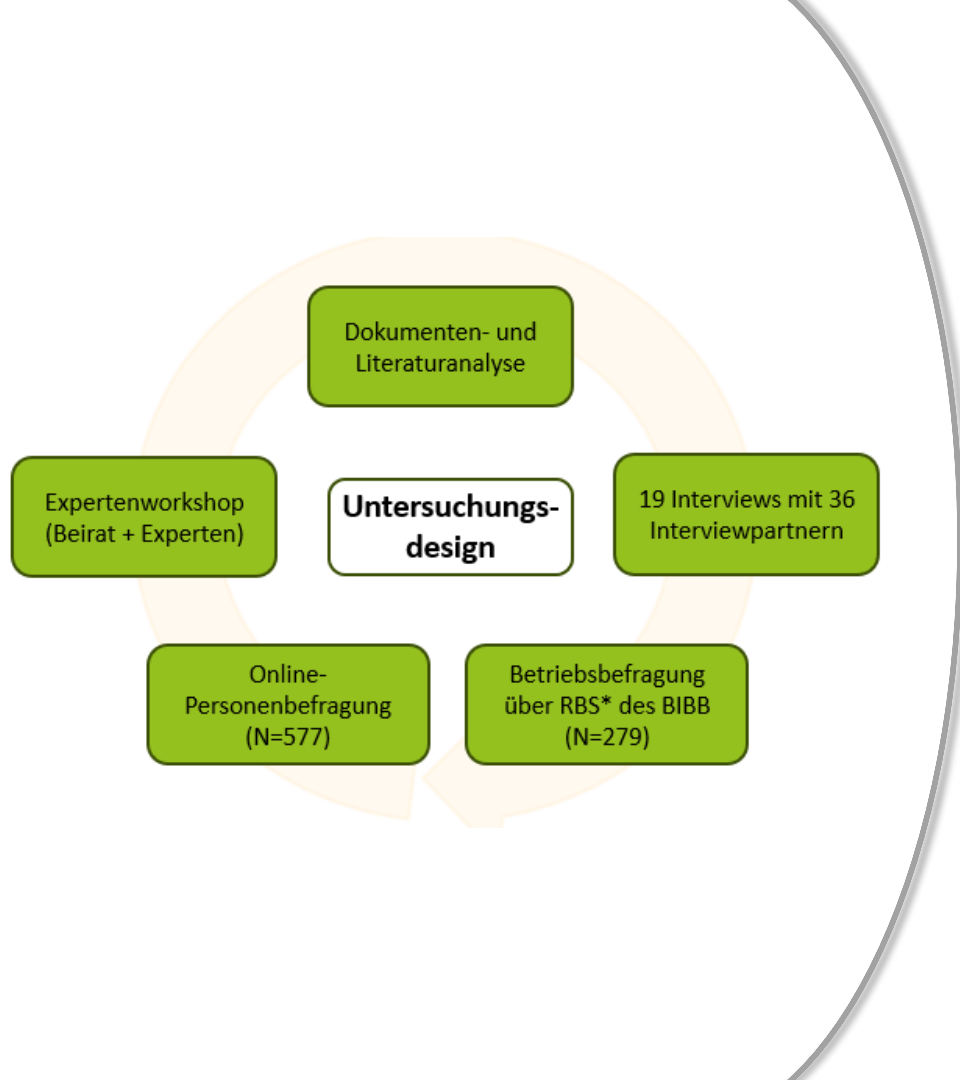


Bedarfszuschreibungen einer bundeseinheitlichen Fortbildung auf DQR-Stufe 5 (in %; N = 577; Mehrfachauswahl; Online-Befragung)



Ergebnisdarstellung und Fazit

- ▶ Zusammenführung der Ergebnisse der Untersuchungsteile



Überblick

Rahmenbedingungen

Lernkultur
Unternehmensgröße
ökon. Situation...

Heterogenität und
veränderte
Voraussetzungen der
Zielgruppen

Qualifikation
Motivation
Wertschätzung

Herausforderungen Unternehmen

- Fachkräftesicherung
- Transformation

Strategien

- Reaktion vs. Gestaltung
- Umsetzung (intern,
Dienstleistung, Förderung)

Betriebliches Bildungspersonal

- Gestaltung von und
Begleitung in Lern- und
Veränderungsprozessen

Hemmnisse

„Bewusstheits“-
problematik (Nicht-
Wissen um Potenzial
von Pädagogik)

Ressourcen-
(-allokations-)
problematik

Prioritäten-
problematik

Qualifizierungsmöglichkeiten und Berechtigungen für betriebliches Bildungspersonal (ohne Studium)

Non-formale Angebote

Lernprozessbegleiter (als Auskopplung aus AuWBP)

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

Große Anbieter- und Angebotsvielfalt (Weiterbildungsmarkt)

Berechtigungen

ReZA (Berechtigung zur Ausbildung behinderter Menschen)

AEVO (Berechtigung zur Ausbildung, AZAV)

**Orientierungs-
problematik**

Berufsbildungssystem

Berufspädagoge
(3. Fortbildungsstufe)

Aus- und Weiter-
bildungspädagoge
(2. Fortbildungsstufe)

1. Fortbildungsstufe:
Bedarf für formale
pädagogische
Qualifikation?

Fazit

Inhaltlich-
thematischer Bedarf

Individueller Bedarf

Betrieblicher Bedarf

Struktureller Bedarf

Bildungspolitischer/
genereller Bedarf

- ▶ empirisch klar konturierter inhaltlicher Bedarf: Lernprozessgestaltung und Lernbegleitung
- ▶ erfolgreiche Nutzung von „Lernprozessbegleitung“ in Fallbeispielen
- ▶ auch umfangreichere, abschlussbezogene Formate sind Option für Betriebe → Wertigkeit eines bundesweiten Fortbildungsabschlusses
- ▶ grundständige, gemeinsame Qualifikation für die Bereiche Aus- und Weiterbildung
- ▶ Wunsch nach Modularisierung
- ▶ Anrechnungsmöglichkeit auf 2. FB-Stufe
- ▶ formale Qualifikation am ehesten für die Teilmenge des Bildungspersonals relevant, das regelmäßig und im größeren Stundenumfang mit der Gestaltung und Begleitung von Lern- und Veränderungsprozessen befasst ist (z.B. hauptamtliches Bildungspersonal bei Bildungsdienstleistern und in betrieblichen Ausbildungszentren)

Danke für Ihr Interesse

Thomas.Blum@bibb.de

Verena.Schneider@bibb.de

Sara-Julia.Zakhia@bibb.de