



PROFESSUR FÜR  
INGENIEURPÄDAGOGIK UND DIDAKTIK  
DER TECHNISCHEN BILDUNG

# BackWeiter

## Weiterbildungsmentor\*innen (WBM) im Bäckerhandwerk



Dr. Stefan Brämer, Nils Konstantin Vogt  
12. März 2026, 3. Grazer Berufsbildungskongress (GRABEK), Stuttgart

# Bundesakademie Deutsches Bäckerhandwerk Weinheim e.V.

- zentrale Bildungseinrichtung (Fachschule) aller Bäckerverbände in Deutschland
- Zusammen mit zehn weiteren Standorten bildet die Bundesakademie den ADB-Verbund (überbetriebliche Lehrunterweisung (ÜLU)).
- Trainingszentrum der Bäckernationalmannschaft
- Das Nationalteam vertritt Deutschland bei internationalen Backwettbewerben und übernimmt repräsentative Aufgaben
- Qualifizierung, Weiterbildung und Nachwuchsförderung Bäckerhandwerk
- 6.000 Bäckermeister\*innen



## Zentralverband des Deutschen Bäckerhandwerks e.V.

- gegründet 1948
- oberster Repräsentant des Bäckerhandwerks in Deutschland
- vertritt die deutschen Innungsbäcker\*innen (ca. 10.000 Bäckereien mit 240.000 Beschäftigten) auf lokaler/regionaler, Bundes- und EU-Ebene
- Förderung des Nachwuchses als eine der zentralen Aufgaben, z.B. durch die Initiativen:
  - „Bäckman“
  - „Back Dir Deine Zukunft“
  - „Digitale Azubi Campus“



Zentralverband des  
Deutschen Bäckerhandwerks e.V.

# Professur für Ingenieurpädagogik und Didaktik der technischen Bildung

- Ausbildung der Lehrämter für das Unterrichtsfach Technik an den Sekundarschulen und Gymnasien
- Ausbildung der Lehrämter für die berufsbildenden Schulen in den gewerblich-technischen Fachrichtungen:
  - Bautechnik
  - Metalltechnik
  - Informationstechnik
  - Elektrotechnik
  - Labor- und Prozesstechnik
- Allgemeinbildende Unterrichtsfächer: Deutsch, Ethik, Informatik, Mathematik, Physik, Sozialkunde, Sport, Technik
- Forschungsschwerpunkte zur (gendersensible) Berufs- und Studienorientierung, (Berufliche) Bildung für eine nachhaltige Bildung, Digitalisierung, allgemein- und berufsbildende Schule, (inter-) nationale Berufsbildung

# Gemeinsame Projekterfahrung

- **„Nachhaltigkeit in den Lebensmittelberufen (NachLeben).  
Situierete Lehr-Lernarrangements zur Förderung der  
Bewertungs-, Gestaltungs- und Systemkompetenz in der  
betrieblichen Ausbildung“**
- FKZ: 21BBNE23
- Laufzeit: 01.05.2018-31.05.2021
- Zielgruppe: Auszubildende
- Zielberufe: Süßwarentechnolog\*in, Weintechnolog\*in, Fachkraft  
Lebensmitteltechnik, Brenner\*in/Destillateur\*in

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium  
für Bildung  
und Forschung

NachLeben

**bi**bb Bundesinstitut für  
Berufsbildung

# Gemeinsame Projekterfahrung

- **„Nachhaltiges Denken Erleben (NachDenkEr).  
Gestaltungsorientierte Qualifizierungsmodulare für das  
Ausbildungspersonal im Lebensmittelhandwerk und in der  
Lebensmittelindustrie“**
- FKZ: 21BBNE3403
- Laufzeit: 01.11.2020-30.11.2022
- Zielgruppe: Ausbilder\*innen
- Zielberufe: Fachkraft Lebensmitteltechnik, Bäcker\*in, Konditor\*in

GEFÖRDERT VOM



**NachDenkEr**  
Nachhaltiges Denken Erleben

**bi**bb Bundesinstitut für  
Berufsbildung



Bundesministerium  
für Bildung  
und Forschung

# Weiterbildungsmentor\*innen im Bäckerhandwerk

## Verbundpartner

- Bundesakademie Deutsches Bäckerhandwerk Weinheim e.V.
- Zentralverband des Deutschen Bäckerhandwerks e.V.
- Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg

## Zielstellung

- Entwicklung von Qualifizierungsmaßnahmen
- Entwicklung von Etablierungsmaßnahmen

## Laufzeit

- 01.12.2025-30.11.2028

## Förderkennzeichen

- 21WBM0302

Das Verbundvorhaben „BackWeiter“ (FKZ: 21WBM0302) wird vom Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) gefördert und vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) fachlich begleitet.



Gefördert vom:



Bundesministerium  
für Familie, Senioren, Frauen  
und Jugend

# Branchenanalyse Backgewerbe\*

- durchschnittliche Einkaufsmenge von Brot je Käuferhaushalt 2023 bei 40,7 kg
- Toastbrot (ca. 30%), Mischbrot (ca. 25%), Mehrkornbrot (ca. 13%)
- insgesamt 282.000 Beschäftigte (2014: 305.000)
- Gesamtumsatz der Branche stieg auf 22 Mill. (2023) (2013: 15,5 Mill. Euro)
- Zahl der Betriebe sank in den letzten zehn Jahren um mehr als 30%
- 8.100 Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten (2024) (2014: 11.781)
- 60% der Betriebe sind Kleinstbetriebe mit weniger als zehn sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (2024)
- Zahl der Großbetriebe (250+ Beschäftigte) stieg auf über 130 (2024)
- Zahl der Auszubildenden (2024) 8.550 (2014: 16.600)
- Anteil der Migrant\*innen ca. 25% (2014: 9%)
- ca. 90% der Auszubildenden mit ausländischem Pass kommen nicht aus der EU

# Branchenanalyse Backgewerbe\*

## Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte im Backgewerbe nach Berufsabschluss (2014 und 2024)

	<b>2014</b>	<b>2024</b>
▪ Ohne Berufsabschluss:	14%	18%
▪ Mit anerkanntem Berufsabschluss:	71%	68%
▪ Mit akademischen Abschluss:	1%	4%
▪ Berufsabschluss unbekannt:	14%	10%

# Branchenanalyse Backgewerbe\*

## Sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Backgewerbe nach Anforderungsniveau (2014 und 2024)

	<b>2014</b>	<b>2024</b>
▪ Helfer*innen:	12%	17%
▪ Fachkräfte:	83%	77%
▪ Spezialist*innen:	3%	4%
▪ Expert*innen:	2%	2%

# Branchenanalyse Backgewerbe\*

## Anteil An- und Ungelernter in Betrieben der Lebensmittelhandwerke

Durchschnittlicher Anteil je Betrieb	An- und Ungelernte	Auszubildende	Gesellen, technische Fachkräfte	Kaufmännische Fachkräfte	Meister/ andere Fortbildungsabschlüsse	Hochschulabsolventen	sonstige Qualifikation
Zum Vergleich Handwerk gesamt (A+B1)	21,6%	7,2%	39,0%	11,0%	13,8%	3,2%	4,2%
Bäcker	47,3%	4,3%	34,2%	3,3%	5,3%	0,8%	4,7%
Fleischer	34,9%	3,1%	30,5%	14,1%	9,8%	1,4%	6,2%
Konditoren	44,0%	8,8%	27,1%	4,1%	11,7%	1,9%	2,5%

# Branchenanalyse Backgewerbe\*

- Tarifstrukturen im Backgewerbe sehr heterogen
  - Regionale Branchentarifverträge (Flächentarifverträge) für die Brot- und Backwarenindustrie und für das Bäckerhandwerk
  - Haus- und Unternehmenstarifverträge
  - Tarifverträge mit dem VdEW (Verband der Ernährungswirtschaft, Interessenvertretung der Ernährungsindustrie in Niedersachsen, Bremen und Sachsen-Anhalt)
- Die Löhne im Handwerkstarif in der Regel deutlich unter dem Tarifniveau der Großbäckereien bzw. der Brotindustrie
- Viele Betriebe sind nicht tarifgebunden

# Branchenanalyse Backgewerbe\*

## Zentralen Herausforderungen

- Tiefgreifender Strukturwandel von „traditionellen handwerklichen“ Bäckereien zu Großfilialisten und Lieferbäckereien
- Fachkräftemangel und vor allem gravierender Nachwuchsmangel
- Steigende Qualitätsansprüchen
- Technologiewandel bei gleichzeitigem Erhalt traditioneller Handwerkskunst
- Unternehmensnachfolge
- Zunehmende Bedeutung von Konzepten der Wissenssicherung und des Erfahrungstransfers
- Wachsende Bedeutung einer alters- und altersgerechten Gestaltung der Arbeitszeit und der Arbeitsbedingungen
- Zunehmender Bedarf an flexiblen Ausstiegskonzepten für Ältere und Leistungsgewandelte

# Branchenanalyse Backgewerbe\*

## Mögliche Lösungsstrategien der zentralen Herausforderungen

- Stärkung der betrieblichen Ausbildung, v.a. in der Industrie
- Attraktive Ausbildungs- und Arbeitsbedingungen, z.B. tarifliche/übertarifliche Vergütung, abwechslungsreiche Aufgaben, Fahrkostenzuschüsse, Willkommenskultur, gemeinsame Aktivitäten und feste Ansprechpersonen
- Erweiterung des räumlichen Suchradius bei der Rekrutierung von Auszubildenden (u.a. Südostasien und Nordafrika)
- Rekrutierung von Migrant\*innen (inkl. Integrations- und Sprachförderkonzepte)
- Professionalisierung der Rekrutierungsstrukturen und -aktivitäten, z.B. Erweiterung personeller Kapazitäten, **Qualifizierung von Ausbilder\*innen**
- Berufsbegleitende Weiterbildung von Un- und Angelernten
- Arbeitszeitmodelle, mit denen sich Beruf und Privatleben gut vereinbaren lassen
- **Entwicklungs-/Karrierperspektiven, Fort-/Weiterbildungsangebote**

# Branchenanalyse Backgewerbe\*

**Mein Betrieb bietet mir Möglichkeiten, mich berufliche weiterzuqualifizieren (NGG-Beschäftigtenbefragung, N=1.074).**

- In sehr hohem Maße: 3%
- In hohem Maße: 10%
- In geringem Maße: 37%
- Gar nicht: 50%

**Mein Betrieb bietet mir berufliche Aufstiegschancen (NGG-Beschäftigtenbefragung, N=1.066).**

- In sehr hohem Maße: 2%
- In hohem Maße: 10%
- In geringem Maße: 41%
- Gar nicht: 47%

# Branchenanalyse Backgewerbe\*

## Mögliche Gründe (Betriebsrätebefragung im Backgewerbe)

- fehlende zeitliche Freiräume lernbereiter Beschäftigter für Qualifizierung
- ein unzureichendes Engagement der Führungskräfte beim Thema Mitarbeiterqualifizierung
- geringe Bereitschaft von Beschäftigten, entsprechende Angebote wahrzunehmen
- Motivation von Mitarbeiter\*innen mit niedriger beruflicher Grundbildung, Lernentwöhnung und negativen Lernerfahrungen für Qualifizierungsmaßnahmen
- Aber, die Betriebsräte sprechen auch von einem zahlreichen betrieblichen Qualifizierungs- und Weiterbildungsangebot

# Status-quo Weiterbildung\*

- Zielsetzung Deutschland im Rahmen der EU-2030-Strategie > Steigerung Weiterbildungsbeteiligung der 25- bis 64-Jährigen auf 65%
- 2022: Beteiligung an Weiterbildung insgesamt bei 58%
- Unterrepräsentiert sind darin v.a. formal gering oder nicht qualifizierte
- 45% Erwachsenen ohne beruflichen Abschluss beteiligten sich an Weiterbildung
- 69% der Personen mit einem beruflichen Fortbildungsabschluss (Meister/Fachschule) und 77% mit Hochschulabschluss bilden sich weiter
- Drei Viertel der beruflichen Weiterbildungsereignisse finden in Betrieben statt bzw. werden von diesen initiiert
- **Empfehlung: Beratung über berufsbezogene Weiterbildung niedrigschwellig in Betrieben anzusetzen**

# Weiterbildungsmentor\*innen (WBM)

- BMBF-Vorgängerprojekte (2020-2024, 12 Millionen Euro)
- Förderinitiative „Lernprozessbegleitung am Arbeitsplatz: Qualifizierung und Einsatz von betrieblichen Weiterbildungsmentor\*innen“ im Rahmen der Nationalen Weiterbildungsstrategie
- Umsetzung durch Sozialpartner\*innen (IG Metall, Ver.di, Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG), IG BCE/BAVC)
- Qualifizierung von Weiterbildungsmentorinnen und -mentoren (WBM).
- Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung in Unternehmen durch niedrigschwellige Ansprache und arbeitsplatzbezogene Beratung auf Augenhöhe (zum Beispiel von Kollegin zu Kollege), insbesondere von geringqualifizierten Beschäftigten

# Weiterbildungsmentor\*innen (WBM)\*

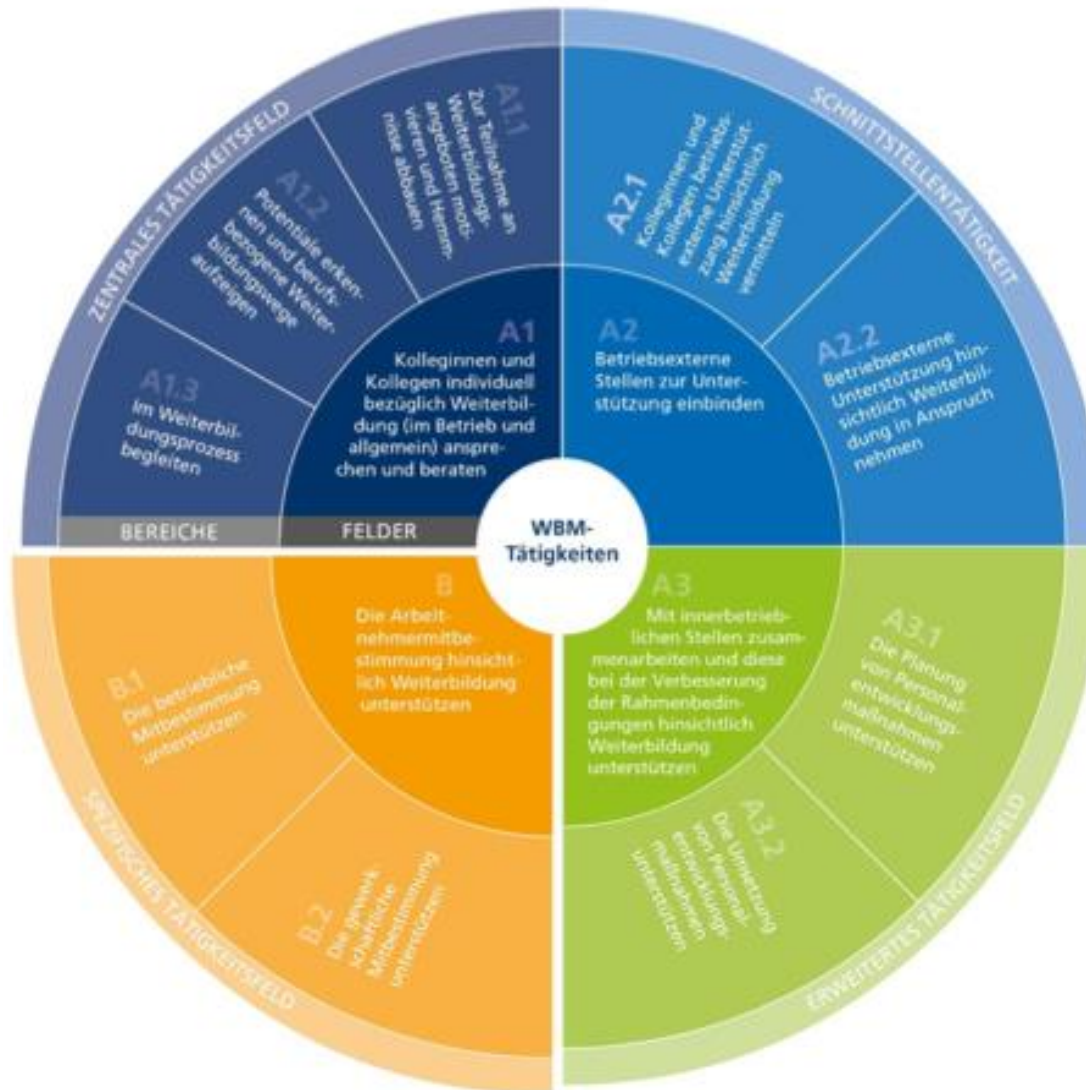
- Schlüsselrolle bei der Qualifikation der Mitarbeiter\*innen
- Strategische\*r Partner\*in, um Weiterbildung effektiv und zielgerichtet umzusetzen, persönliche und berufliche Entwicklungsmöglichkeiten zu maximieren
- Zentrale Rolle als Transformationsbegleiter\*in und Innovationstreiber\*in
  - Beratung und Qualifizierung von Fachkräfte >
  - Grundlage für Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeiter\*innen >
  - Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens

# Weiterbildungsmentor\*innen\*

## Warum haben WBM das Potential, formal gering und nicht Qualifizierte zu erreichen?

- WBM genießen das Vertrauen ihrer Kolleg\*innen
- WBM initiieren Gespräche auf Augenhöhe
- WBM füllen eine Lücke in der Weiterbildungsberatung
- WBM motivieren zur Weiterbildung, ermitteln Qualifizierungsbedarfe und vermitteln Weiterbildungsmaßnahmen
- WBM arbeiten stärkenorientiert und fördern und gestalten günstige betriebliche Rahmenbedingungen zur Weiterbildung (Positive Weiterbildungskultur)

# Überblick über die WBM-Tätigkeiten\*



# WBM-Kompetenzmatrix (A1: Zentrales Tätigkeitsfeld)\*

A1 Zentrales Tätigkeitsfeld: Kolleginnen und Kollegen individuell bezüglich Weiterbildung (im Betrieb und allgemein) ansprechen und beraten			
	Zur Teilnahme an Weiterbildungsangeboten motivieren und Hemmnisse abbauen	Potentiale erkennen und berufsbezogene Weiterbildungswege aufzeigen	Im Weiterbildungsprozess begleiten
Fachkompetenz	Methodengeleitet und adressatengerecht Beratungsgespräche planen, durchführen und analysieren	Methodengeleitet auf individuelle Potentiale eingehen und stärkenorientiert beraten	Beratungsgespräche an lern- und bildungstheoretischen Ansätzen orientieren
Soziale Kompetenz	Auf individuelle und strukturelle Hemmnisse und Teilnahmebarrieren an Weiterbildungsangeboten eingehen	In Gesprächen individuelle Ziele und Bedarfe sowie den betrieblichen Kontext berücksichtigen	Lerndefizite erkennen und unterschiedliche Lern- und Bildungsbiographien berücksichtigen
Personale Kompetenz	Als WBM Kolleginnen und Kollegen gegenüber authentisch handeln	Als WBM Kolleginnen und Kollegen gegenüber vertrauensvoll handeln	Sich für kontinuierliche Teilnahmemöglichkeiten engagieren

## WBM-Kompetenzmatrix (A2: Schnittstellentätigkeitsfeld)\*

A2 Schnittstellentätigkeitsfeld: Betriebsexterne Stellen zur Unterstützung einbinden		
	Kolleginnen und Kollegen betriebsexterne Unterstützung hinsichtlich Weiterbildung vermitteln	Betriebsexterne Unterstützung hinsichtlich Weiterbildung in Anspruch nehmen
Fachkompetenz	Aktuelles Wissen über Weiterbildungsberatung und -angebote in Gespräche einbringen	Bedarfsgerecht Informationen zu Rahmenbedingungen von Weiterbildung, Finanzierungs- und Fördermöglichkeiten, Lernformaten, Qualifizierungsmethoden und Beratungsstrukturen beschaffen
Soziale Kompetenz	Weiterbildungsangebote und -beratung zielgruppengerecht und individuell empfehlen	Externe Stellen angemessen ansprechen
Personale Kompetenz	Hinsichtlich Weiterbildung Angebote bedarfsgerecht bewerten	Die eigene WBM-Rolle reflektieren und Grenzen (er)kennen

# Ansatz im Verbundvorhaben BackWeiter

## Kompetenzorientierung

- Bildung für eine nachhaltige Entwicklung (Kuhlmeier/Vollmer 2018)
- Entrepreneurship Education (Bijedić 2019)
- Technischen Bildung (Graube/Hartmann/Mammes 2021)
- Demokratiebildung (Bokelmann/Böllert 2022)

## Service Learning (SL)

- Pädagogisches Konzept zur Verbindung der Vermittlung von Fachwissen und beruflichen Kompetenzen mit sozialem Engagement (Seifert/Zentner/Nagy 2019)

## Einbeziehung der Ergebnisse der WBM-Projekte

- WBM (IG-Metall)
- Mentoren.Bilden.Zukunft (NGG)
- mendi.net (verdi)
- Qualifizierung<sup>2</sup> (IG BCE/BAVC)

# Mögliche Inhalte der Qualifizierungsmaßnahmen\*

Mögliche Module	Mögliche Inhalte
<b>Kommunikations- und Beratungskompetenz</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Empathie, Rollenverständnis und Handlungsfelder</li> <li>▪ Partizipation und Beteiligungsformate</li> <li>▪ Beziehungsaufbau und Interkulturelle Kompetenzen</li> <li>▪ Lernberatung und Lernbegleitung</li> <li>▪ Moderations- und Kreativitätstechniken</li> <li>▪ Visualisierung als Kommunikationsmittel</li> </ul>
<b>Organisations- und Personalentwicklung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Gesetzliche und tarifliche Regelungen sowie Fördermöglichkeiten</li> <li>▪ Standardberufsbildposition „Organisation des Ausbildungsbetriebes, Berufsbildung sowie Arbeits- und Tarifrecht“</li> <li>▪ Standardberufsbildposition „Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit“</li> <li>▪ Weiterbildungs- und Karriere-Know-how,, (Berufs-) Bildungssystem</li> <li>▪ Ressourcen-, Projekt- und Wissensmanagement</li> </ul>
<b>Zukunftskompetenzen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Bildung für nachhaltige Entwicklung</li> <li>▪ Entrepreneurship Education (Unternehmensnachfolge)</li> <li>▪ Demokratiebildung</li> <li>▪ Technische Bildung</li> </ul>
<b>Sozial-ökologische Transformation</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Standardberufsbildposition „Umweltschutz und Nachhaltigkeit“</li> <li>▪ Standardberufsbildposition „Digitalisierte Arbeitswelt“</li> <li>▪ Megatrends in der Arbeitswelt</li> <li>▪ ChangeAgents im Unternehmen</li> <li>▪ Corporate Social Responsibility (CSR)</li> </ul>
<b>Praxisprojekt</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Betriebliches Service Learning Projekt</li> </ul>

# SL-Beispiel „Nachhaltiges Sozialunternehmen“

- Ein junges Team entwickelt eine nachhaltige Bäckerei, die ausschließlich regionale, ökologische Zutaten verwendet (**BNE**).
- Sie lernen, wie man ein Unternehmen gründet und wirtschaftlich tragfähig macht (**Entrepreneurship Education**).
- Gleichzeitig engagieren sie sich in der Kommunalpolitik für bessere Bedingungen für nachhaltige Betriebe (**Demokratiebildung**).
- Alle Inhalte des Moduls „**Zukunftskompetenzen**“
- **BNE** innovative Lösungen (**Technische Bildung**)
- **Entrepreneurship Education** für nachhaltige Geschäftsmodelle
- **Demokratiebildung** für politisch und gesellschaftlich Veränderungen
- Unternehmertum kann zur Nachhaltigkeit beitragen (**Social Entrepreneurship**)
- **Demokratische Werte** für ethische, gerechte und nachhaltige Unternehmen

# Ausblick und weiteres Vorgehen

- Konzeption, Entwicklung, Erprobung und Evaluation eines Curriculums zur Qualifizierung von WBM im Bäckerhandwerk mit einem Umfang von mind. 64 Qualifizierungsstunden inkl. einer mentor\*innen-gestützten Praxisbegleitung in der Pilotphase (**Qualifizierungsmaßnahmen**)
- Qualifizierung und Etablierung von WBM auf Akademie-, Innungs- bzw. Verbandsebene (über- bzw. außerbetrieblich) und auf Unternehmensebene (innerbetrieblich) (**Etablierungsmaßnahmen**)
- **Handlungsempfehlung** zur Identifikation, Gewinnung und Schulung von potentiellen Weiterbildungsmentor\*innen auf innerbetrieblicher Ebene
- **Übertragungskonzept** für das Lebensmittelhandwerk und die Lebensmittelindustrie
- Einbindung in die universitäre Lehre (u.a. Didaktik der Berufsbildung für eine nachhaltige Entwicklung, Arbeitswelt im Wandel)

# Diskussionsfragen

- Wie erreichen wir insbesondere die an- und ungelernten Mitarbeitenden im Backgewerbe, um diese für berufliche Fort- und Weiterbildungen zu begeistern?
- Welche Rahmenbedingungen können und müssen die Unternehmen, Kammern, Sozialpartner\*innen und/oder Verbände schaffen?
- Kennen Sie Best-Practice-Beispiele aus anderen Branchen?
- Haben Sie weitere Diskussionsfragen?

# Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit. Haben Sie Fragen?

## Dr. Stefan Brämer

Professur für Ingenieurpädagogik und  
Didaktik der technische Bildung  
Institut I: Bildung, Beruf und Medien  
Fakultät Humanwissenschaften  
Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg

Universitätsplatz 2  
39106 Magdeburg

+49 391 67-56937  
stefan.braemer@ovgu.de

## Nils Konstatin Vogt

Bundesakademie des Deutschen  
Bäckerhandwerks Weinheim e.V.

Gorxheimer Talstraße 23  
69469 Weinheim an der Bergstraße

+49 6201 182579  
vogt@akademie-weinheim.de

# Literatur- und Quellenverzeichnis

- Backes-Gellner, Uschi/Lehnert, Patrick (2023): Berufliche Bildung als Innovationstreiber: Ein lange vernachlässigtes Forschungsfeld. In: Perspektiven der Wirtschaftspolitik 24, S. 85–97.
- Becker, Carsten/Leopold, Enrico/Witthuhn, Nils (2025): Transferstudie zum betrieblichen Weiterbildungsmentoring (WBM). Bonn: BIBB.
- Bijedić, T. (Hrsg.) (2019): Entrepreneurship Education: Begriff - Theorie – Verständnis. Wiesbaden: Springer.
- BMBF (2024a): Weiterbildungsmentoren. Webseite auf [www.bmbf.de](http://www.bmbf.de).
- BMBF (2024b): Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2022. Ergebnisse des Adult Education Survey – AES-Trendbericht.
- Bokelmann, Oliver/Böllert, Karin (2022): Demokratiepädagogik in Kooperation von Jugendhilfe und Schule: eine explorativ-empirische Untersuchung der Aneignung demokratischer Kompetenzen. Wiesbaden: Springer.
- Elsholz, U./Huynh/Thomas (2024): Wirksam werden! Erkenntnisse aus der Begleitforschung. In: Vorstand IG Metall/ver.di Bundesverwaltung (Hrsg.): Sie haben einfach gefehlt – Weiterbildungsmentor\*innen als Impulsgeber für die betriebliche Qualifizierung.
- Elsholz, U./Thomas (2022): New Kids on the block: Zu den Potentialen von betrieblichen Weiterbildungsmentor\*innen. In: Denk doch mal 01/22.
- Graube, G./Mammes/Hartmann, E./Mammes, I. (2021): Gemeinsamer Referenzrahmen Technik (GeRRT). Technikkompetenzen beschreiben und bewerten. Düsseldorf: VDI.
- Kuhlmeier, W./Vollmer, T. (2018): Ansatz einer Didaktik der beruflichen Bildung für nachhaltige Entwicklung. In: Tramm, T./Casper, M./Schlömer, T. (Hrsg.): Didaktik der beruflichen Bildung - Selbstverständnis, Zukunftsperspektiven und Innovationsschwerpunkte. Bielefeld: wbv. 131-151.
- Seifert, A./Zentner, S./Nagy, F. (Hrsg.) (2019): Praxisbuch Service-Learning: „Lernen durch Engagement“ an Schulen. Mit Materialien für Grundschule und Sekundarstufe I + II. Weinheim: Beltz.
- Stracke, Stefan (2025): Branchenanalyse Backgewerbe (inklusive Mühlenwirtschaft). Folgen des Strukturwandels im Bäckerhandwerk und in der Brot- und Backwarenindustrie für Beschäftigung und Arbeitsbedingungen. In: Working Paper Forschungsförderung. Nr. 385. Hans-Böckler-Stiftung. Düsseldorf.
- Winkler, M. (2024): Weiterbildungsmentoring im Betrieb. Kollegiale und niedrigschwellige Beratung auf Augenhöhe. In: BWP 1/2024, S. 47-49.
- Winkler, Marina/Calmez, Angelika (2024): Weiterbildungsmentorinnen und -mentoren: Tätigkeiten und Kompetenzanforderungen Ein Arbeitsrahmen für die Qualifizierung von Weiterbildungsmentorinnen und -mentoren. Bonn: BIBB.
- Winkler, Marina/Körfer, Aileen (2024): Kollegiale und niedrigschwellige Beratung auf Augenhöhe: Weiterbildungsmentoring im Rahmen der Nationalen Weiterbildungsstrategie. In: weiter bilden. DIE Zeitschrift für Erwachsenenbildung 31, S. 34–36.