

4.3 Quantitative Erhebung

Die in diesem Kapitel beschriebenen Daten entstammen einem Working Paper, das bereits in der Laboratory-Reihe des Lehrstuhls für Soziologie (Technik – Arbeit – Gesellschaft) in Version 1.0 vom 18. März 2022 veröffentlicht wurde (Blank et al. 2022). Die Formulierungen sind dabei angepasst an die vorliegende Forschungsarbeit und spiegeln deren anders gelagerten Einsatz wider – die Entstehung der Daten zeigt sich davon aber unbeeinflusst. Für eine umfassendere Darstellung und einen tieferen Einblick in Methoden und die Vorstudie vgl. Nicklich et al. 2022, da in dieser Forschungsarbeit die Anwendung der quantitativen Daten nur für die bearbeitete Fragestellung relevant ist und es sich bei dieser Erhebung auch nur um eine Teilmenge der Beschäftigten handelt, über die Aussagen getroffen werden.

Mit ungefähr 643.000 registrierten Ausbilderinnen und Ausbildern in Deutschland (Neuhaus/Härtel 2021), die für etwa 683.296 aktive Auszubildende (DIHK 2023⁵) verantwortlich sind, wird mit dieser Erhebung eine Personengruppe adressiert, die einen maßgeblichen Anteil am beruflichen Erfolg junger Menschen hat – die Zahl der Ausbilderinnen und Ausbilder ist deshalb so unbestimmt, da einerseits nur registriertes Ausbildungspersonal aufgenommen wurde und andererseits viele Menschen in Ausbildung involviert sind, die an keiner offiziellen Stelle gemeldet werden – die Aufgaben der Ausbildung liegen gerade in kleinen oder mittelgroßen Betrieben nicht nur bei einer Person, sondern verteilen sich auf mehrere Beschäftigte (Bahl et al. 2012) in unterschiedlichen Rollen. Daher ist dies nur ein grober Wasserstand, der zeigen soll: Es handelt sich nicht um eine marginale Gruppe; immerhin haben im Jahr 2021 über 19 Prozent aller Betriebe in Deutschland mit sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten ausgebildet (BMBF 2022). Diese Gruppe verteilt sich auf etwa 425.800 Ausbildungsbetriebe (Mohr 2021, BMBF 2022 leicht andere Zahlen) mit wohl über eine Million Auszubildenden in betrieblicher Ausbildung (Kroll 2021). Es lohnt sich also, das Ausbildungspersonal der betrieblichen Ausbildung in all seinen Facetten zu betrachten.

Ein formaler Bestandteil, um als Ausbilder:in anerkannt zu werden, ist die Durchführung einer Ausbildereignungsprüfung in der Ausbildungseignungsverordnung (AEVO), wenngleich nicht alle in die Ausbildung involvierten Personen diese Prüfung absolviert haben und umgekehrt auch nicht alle mit ab-

5 Daten der DIHK 2023: <https://www.dihk.de/resource/blob/93170/4d00e938df0558f3e05cod4dd780fi64/statistik-ausbildung-2022-data.pdf>, Stand: 23.08.2025.

geschlossener Ausbildereignungsprüfung aktuell auch ausbilden. Für die Weiterbildung zum Meister etwa ist diese Prüfung obligatorisch, für die Technikerweiterbildung optional, und sie kann auch abgelegt werden, wenn kein Erfordernis für Ausbildung besteht, etwa in Betrieben, die nicht ausbilden. Daher haben auch einige der ausbildenden Fachkräfte in dieser Befragung eine Ausbildereignungsprüfung abgeschlossen, wenngleich diese formal für ihre Tätigkeit nicht erforderlich ist. In Vorgesprächen sowie in unserer Recherchetätigkeit im Vorlauf der Studie zum Ausbildungspersonal wurde schnell deutlich, dass es zwar eine Vielzahl an Unterscheidungen hinsichtlich des Ausbildungspersonals gibt, diese im Feld allerdings mit sehr viel Erklärungsbedarf zu versehen waren, da die Betriebe dann doch eigene Bezeichnungen und Beschreibungen hatten.

Das befragte Ausbildungspersonal bestand ausschließlich aus Erwerbstätigen über 18 Jahren in vorwiegend Metall- und Elektrobetrieben sowie in Textilbetrieben. Diese Zielgruppe lässt sich auf den Vertretungsbereich der IG Metall zurückführen, die gerade im Erhebungszeitraum durch die Corona-Pandemie sehr schwer erreichbar war. Zugang zum Fragebogen erhielten die Ausbilder:innen überwiegend über IG-Metall-Betriebsräte und über den Newsletter Foraus.de, in welchem die Studie beworben wurde. Wir stell(t)en über die Webseite <https://www.ausbildungspersonal-im-fokus.de> den Fragebogen und weitere Informationen zur Verfügung.

An Endgeräten zur Teilnahme an der Befragung konnten PCs als auch mobile Geräte genutzt werden – trotz der bekannten Einschränkungen in der Nutzung mobiler Endgeräte für Onlinebefragungen (Bains/Albert 2022, Couper et al. 2017) haben wir uns zugunsten einer höheren Teilnehmer:innenzahl entschieden, um sicherzustellen, dass trotz der pandemischen Einschränkungen aussagekräftige Daten erzeugt werden. Daher wurde auch keine Offline-Erhebung durchgeführt. Insgesamt war der Einfluss der Pandemie auf die Erhebung groß: Krankenstand, Kurzarbeit, Arbeitsplatzunsicherheit und Homeoffice waren nur einige der Themen, die verzerrend auf die Erhebung wirken konnten. Für den Erhebungszeitraum haben wir den Sommer gewählt, um die pandemischen Einflüsse bestmöglich zu minimieren.

Vor Durchführung der eigentlichen Befragung wurde ein Pre-Test mit Ausbildungspersonal und Experten der IG Metall durchgeführt, der gerade in Bezug auf die ausbildenden Fachkräfte unsere Bedenken bestätigte, dass sich diese selbst häufig nicht als solche angesprochen fühlten. Um diese Problemstellung zu adressieren, wurde bei jeder Erwähnung von ausbildenden Fachkräften im Fragebogen eine Erklärung ergänzt – damit ist für alle

Teilnehmenden des Fragebogens die Problematik zwar annäherungsweise geklärt, aber für den Rücklauf dieser Zielgruppe war das nicht die beste Lösung. Hinzu kommt, dass es kaum abschätzbar ist, wie groß die Grundgesamtheit an ausbildenden Fachkräften ist, da deren Ausbildungstätigkeit nur selten geregelt ist und noch seltener nach außen kommuniziert wird. Wie bereits erwähnt: Auch in der Selbstwahrnehmung sehen sich ausbildende Fachkräfte nicht immer als Ausbildungspersonal. Sich um Auszubildende zu kümmern ist oft selbstverständlich. Diesem empirischen Fakt ist methodisch kaum beizukommen. Ein anderer Zugang zu dieser Zielgruppe, beispielsweise über eine Offlinebefragung vor Ort, hätte dabei helfen können, war uns zu jener Zeit aber verwehrt. Für zukünftige Befragungen wäre ein solches Vorgehen oder eine noch zielgerichtete Erhebung spezifisch für diese Gruppe anzuraten, um diese auch für weitere Zwecke erfassbar zu machen und systematisch analysieren zu können.

Der geplante Befragungszeitraum der Online-Erhebung umfasste sechs Wochen vom 01. Mai 2021 bis 15. Juni 2021. Aufgrund der Pandemie und Urlaubszeiten wurde die Befragung um weitere sechs Wochen bis 31. Juli 2021 verlängert, verbunden mit einem erneuten Aufruf zur Teilnahme. Letztlich konnten wir so einen Rücklauf von 1.004 gültigen Fragebögen erzeugen.

Wie bei der Strukturierung der qualitativen Interviews bereits angedeutet, wurde der Fragebogen in fünf Schwerpunkte eingeteilt, die sich auch in den Ergebnissen unserer gemeinsamen Vorstudie spiegeln.

Im Schwerpunkt der **Arbeitsbedingungen** sind besonders die Umstände, unter denen das Ausbildungspersonal die Ausbildung realisiert, von Interesse. Gerade das Ausbildungspersonal, das nicht in vollem Umfang der zur Verfügung stehenden Arbeitszeit mit Ausbildungsaufgaben betraut ist, sieht sich mit der Frage konfrontiert, wann und in welchem Umfang Ausbildungsaufgaben abgeschlossen werden (BIBB-Datenreport 2019). Ökonomische Faktoren spielen dabei eine erhebliche Rolle, welche die Ausgestaltung der Ausbildung hintenanstellen und den Druck auf die Ausbildung erhöhen (Bahl et al. 2008).

Das Ausbildungspersonal ist verantwortlich für die (meist Erst-)Ausbildung junger Menschen und benötigt dazu eine entsprechende **Qualifikation/Professionalisierung**. Diese ist jedoch nur selten geradlinig und einfach; abgesehen von der AEVO gibt es kaum einheitliche Standards (Meyer 2011; Meyer/Baumhauer 2018), was gerade bezogen auf pädagogische Inhalte problematisiert wird (Bahl et al. 2008). Insgesamt ergibt sich eine erlebte Diskrepanz zwischen den Anforderungen an das Ausbildungspersonal

und den vorhandenen Qualifikationen (Diettrich/Harm 2018), mit der die Beschäftigten umgehen müssen.

Auch in Bezug auf den zu beobachtenden organisationalen Wandel stellt sich die Frage, wie die Rolle von Ausbildungspersonal in Zukunft im Unternehmen aussehen soll, wie es um die **Bedeutung des Ausbildungspersonals** stehen wird (Diettrich 2018) und welchen Anteil es daran hat. Das Ausbildungspersonal ist letztlich die Gruppe, welche die Interessen von Auszubildenden vertritt und in deren Interesse handeln soll. Gleichzeitig wird aber auch erwartet, dass das Ausbildungspersonal im Interesse des Betriebs handelt – nicht immer gleichen sich diese beiden Interessen und sorgen für Konflikt.

Im Kontext von **Wandel** ist gerade die veränderte Rolle von Ausbilderinnen und Ausbildern relevant. Dabei geht es sowohl um die Rolle und Person des Ausbildungspersonals selbst als auch um die Umstände, die heute aus Sicht des Ausbildungspersonals andere sind, als das früher der Fall war. Ist das Ausbildungspersonal gewappnet für diese Veränderungen?

Der letzte Schwerpunkt beschäftigt sich mit den dediziert durch die **Digitalisierung** indizierten Veränderungen und der Wahrnehmung dieser durch das Ausbildungspersonal. Dabei haben wir auch versucht, herauszufinden, mit welchen Technologien das Ausbildungspersonal sich konfrontiert sieht und wie stark der Anteil am digitalen Wandel ist.

Diese Schwerpunkte wurden in 220 Variablen (davon 18 offene Fragen) bei 1.004 Ausbilder:innen abgefragt – davon waren 605 HA (60 %), 235 NA (23 %) und 164 aFK (16 %). Mit etwa 81 Prozent männlichen und 19 Prozent weiblichen Teilnehmenden liegt die Erhebung leicht über dem Anteil an registrierten Ausbilderinnen und Ausbildern von 74 Prozent Männern und 26 Prozent Frauen (Neuhaus/Härtel 2021), was wir auf die Metall- und Elektrobetriebe zurückführen. Das Alter der Befragten liegt dabei unter dem Durchschnitt der registrierten Ausbilderinnen und Ausbilder von 50 Jahren (ebd.) bei 46 Jahren. Am häufigsten arbeiten die befragten Ausbilder:innen in Unternehmen mit mehr als 1.000 Beschäftigten (60 %), knapp 12 Prozent sind in Unternehmen mit 500–999 Beschäftigten, 13 Prozent in Unternehmen mit 250–499 Beschäftigten, etwa 10 Prozent in Unternehmen mit 50–249 Beschäftigten und nur 3 Prozent in kleineren Unternehmen tätig. Auch hier wirkt die Metall- und Elektrobranche sowie die Ansprache über die IG Metall – etwa 81 Prozent der Unternehmen mit gesetzlicher Arbeitnehmervertretung beschäftigen über 200 Angestellte, Unternehmen mit weniger als 50 Beschäftigten verfügen nur zu 17 Prozent über Betriebsräte (Schlömer-Laufen et al. 2007). Die Teilneh-

menden der Befragung haben im Durchschnitt mehr als 25 Minuten mit dem Fragebogen verbracht.

4.4 Quantitative Sekundärdatenanalyse

Um einen weiteren, von der Ausbildungsbefragung unabhängigen und damit auch breiteren Blick auf den Forschungsgegenstand zu erhalten, wurde zusätzlich eine quantitative Sekundärdatenanalyse unternommen. Hierzu wurden die BIBB/BAuA Erwerbstätigenbefragung 2018 (ETB 2018) verwendet und die Berufsgruppen aus den Interviews, soweit das möglich ist, für die Analyse genutzt. Eine allgemeingültige Typologie für die zu beobachtenden Berufsgruppen existiert nicht, daher stütze ich mich für die Büroberufe auf die auch in der Studie zu Bürobeschäftigten (Bach et al. 2022) verwendeten Berufsgruppen und setze die gleiche Systematik auf die anderen Berufe an. Die Berufe werden in der ETB 2018 in den Klassifikationen der Berufe 2010 (KldB 2010) aufbereitet und operationalisiert. Außerdem werden die Berufe noch gefiltert nach der Variable:

»Welche Art von Ausbildung ist für die Ausübung Ihrer Tätigkeit als <Tätigkeit aus F100-102 einblenden> in der Regel erforderlich? Eine abgeschlossene Berufsausbildung, ein Fachhochschul- oder Universitätsabschluss, ein Fortbildungsabschluss, z.B. zum Meister- oder Techniker, oder ist kein beruflicher Ausbildungsabschluss erforderlich?« (Variable F400 in ETB 2018)

So kann gewährleistet werden, dass sich nur Ausbildungsberufe unter den verwendeten Daten finden. Auf diese Weise operationalisiert verbleiben noch 2.743 Personen für die weitere Analyse im Datensatz. Die Verteilung kann Tabelle 3 entnommen werden. Da die Verteilung der Berufe ungleich ist, wurden zwei Gruppierungen vorgenommen: Metall-, Elektro- und Industrierberufe stellen eine Gruppe (KldB 2010 1-Steller Nummer 2) mit 1.042 Beobachtungen dar, die Büroberufe (KldB 2010 1-Steller Nummer 7) mit 1.701 Beobachtungen die zweite. Es werden keine Analysen vorgenommen, die die einzelnen Gruppen kleinteiliger aufschlüsseln.