

Beschäftigte mit Ausbildungsfunktion im Betrieb – beruflich besonders ambitioniert?



ANKE BAHL
Dr., wiss. Mitarbeiterin im
BIBB
bahl@bibb.de

MARGIT EBBINGHAUS
Dr., wiss. Mitarbeiterin im
BIBB
ebbinghaus@bibb.de



FRANZISKA KUPFER
wiss. Mitarbeiterin im BIBB
kupfer@bibb.de

Beschäftigte, die im Betrieb (mit) ausbilden, sind für das Bildungssystem unverzichtbar und zugleich eine vielfach unbekannte Gruppe. Das betrifft insbesondere ihre persönlichen Dispositionen. Auf Basis von Daten aus der BIBB-BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2024 wird untersucht, ob sich ausbildende Beschäftigte durch besondere berufliche Ambitionen – hier die Verbesserung der Qualifikation und/oder der Position – auszeichnen. Im Ergebnis zeigt sich ein eigenständiger Zusammenhang mit der Ausbildungsfunktion. Die qualifikatorische Neigung dieser Gruppe ist dabei ausgeprägter als ihr Karriereinteresse.

Ausbilder/-innen als Erwerbstätige mit besonderen Dispositionen?

Beschäftigten, die sich in Betrieben um Auszubildende kümmern, kommt eine Schlüsselrolle bei der Qualifizierung von Nachwuchskräften in Deutschland zu. Es herrscht Einigkeit darüber, dass diese Personen ein wesentlicher Faktor für die Sicherung der Qualität beruflicher Bildung sind (vgl. BOHLINGER u. a. 2024). Gleichwohl ist das Wissen über diese Beschäftigtengruppe eher gering. In der Bildungsberichtserstattung kommt sie aufgrund der eingeschränkten statistischen Datenlage kaum vor (vgl. BAHL/SCHNEIDER 2022; AUTORENGRUPPE BILDUNGSBERICHTERSTATTUNG 2022), und die Forschung richtet sich in der Regel auf eng umgrenzte Teilgruppen in spezifischen Branchen (vgl. für die Industrie zuletzt NICKLICH/BLANK/PFEIFFER 2022; PASCOE 2023). Dabei betrachtet die Forschung diese Beschäftigten überwiegend in ihrer Funktion als Ausbilder/-in, d. h. primär als pädagogische Akteure. Typische Gegenstände sind Aufgaben- und Kompetenzprofile, Selbstverständnis, Sichtweisen und epistemologische Überzeugungen etc. (vgl. PASCOE 2023; BOHLINGER u. a. 2024). Ferner richten sich die Untersuchungen fast ausschließlich auf Beschäftigte, die in nach Berufsbildungsgesetz (BBiG) bzw. Handwerksordnung (HwO) geregelten Berufen ausbilden, wohingegen auf anderer Grundlage ausbildende Personen eher selten in den Blick genommen werden.

Dieser Beitrag befasst sich mit der Gruppe der Beschäftigten mit Ausbildungsaufgaben in ihrer Gesamtheit und aus einer neuen Perspektive, indem er ihre persönlichen Dispositionen in den Fokus rückt. Ein solcher Zugang wird über die Erwerbstätigenbefragungen möglich, die seit 1979 regelmäßig unter Beteiligung des BIBB durchgeführt wer-

den. In den Erhebungswellen von 1985/86 und 1991/92 wurde die Teilgruppe der ausbildenden Erwerbstätigen erstmals betrachtet (vgl. JANSEN 1989; BAUSCH/JANSEN 1995; ausführlich BAUSCH 1997). Sie wurden – über alle Wirtschaftsbereiche hinweg sowie über die Ausbildung nach BBiG/HwO hinaus – anhand der Frage ermittelt, ob die Ausbildung von Lehrlingen bzw. Auszubildenden zu ihren Arbeitsaufgaben gehört. Damals zeigte sich, dass Ausbilder/-innen »erheblich weiterbildungsaktiver als andere Arbeitnehmer« sind (BAUSCH/JANSEN 1995, S. 21). Der Befund lässt aufhorchen und könnte darauf hinweisen, dass ausbildende Beschäftigte beruflich ambitionierter sind als nicht ausbildende Beschäftigte. Die Autoren der damaligen Studie vermuteten indes, dass sich die Unterschiede vor allem durch die höhere berufliche Qualifikation und Stellung des ausbildenden Personals erklären lassen. Diese Annahme wurde jedoch nicht weiter geprüft (vgl. BAUSCH 1997, S. 63).

Dieser Fragestellung soll anhand aktueller Daten aus der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2024 (ETB 2024, vgl. Infokasten) nachgegangen werden, in der erneut die Frage gestellt werden konnte, ob die Ausbildung im Betrieb zu den Tätigkeiten der Befragten gehört. Zusätzlich wird der Blick auf die beruflichen Ambitionen über die Weiterbildungsaktivität hinaus auf das Karrierestreben ausgeweitet.

Angesichts des auch bei Ausbilderinnen und Ausbildern zu erwartenden Generationswechsels erhalten diese Fragen besondere Relevanz. Um auch weiterhin auf Beschäftigte zählen zu können, die sich des dringend benötigten Fachkräftenachwuchses annehmen, ist jeder Hinweis zu den Persönlichkeitsmerkmalen der aktuell tätigen Ausbilder/-innen in Deutschlands Betrieben wertvoll.

Berufliche Ambitionen – Konzeption und Operationalisierung

Bezogen auf den Beruf werden Ambitionen in erster Linie als persönliche Disposition verstanden, die auf das Erreichen aufstiegsorientierter Ziele und damit auf die Verbesserung der beruflichen Position (z.B. Status, Ansehen, Einkommen) gerichtet ist (vgl. HIRSCHI/SPURK 2021). Es gibt aber auch Ansätze, die Ambitionen zudem auf das Streben nach beruflichem Wissen und Können und insofern auf die Verbesserung der beruflichen Qualifikation beziehen (vgl. BREWER 2018; BUI u. a. 2021). Während diese Konzeptualisierungen weitgehend etabliert sind, ist die Operationalisierung noch sehr vielgestaltig (vgl. HIRSCHI/SPURK 2021).

Diesem Beitrag liegen folgende Operationalisierungen der beiden Ausrichtungen beruflicher Ambitionen zugrunde:

- Die Verbesserung der Position wird darüber operationalisiert, ob das Ziel verfolgt wird, beruflich Karriere zu machen.¹
- Die Verbesserung der Qualifikation wird darüber abgebildet, ob in den letzten beiden Jahren an beruflichen Kursen und Schulungen teilgenommen wurde.

Da sich die beiden Ausrichtungen nicht wechselseitig ausschließen, wurden die beiden Indikatoren für die vorgenommenen Analysen zu einer Gesamtvariablen verknüpft, aus der hervorgeht, ob Beschäftigte bestrebt sind,

1. ihre berufliche Position zu verbessern,
2. ihre berufliche Qualifikation zu verbessern,
3. sowohl ihre berufliche Position als auch ihre Qualifikation zu verbessern oder
4. keines dieser beiden Ziele zu verfolgen.

Um zu untersuchen, inwieweit die so bestimmten beruflichen Ambitionen mit der Ausbildertätigkeit oder mit der beruflichen Qualifikation und Stellung zusammenhängen, wurde auf folgende Variablen zurückgegriffen:

Die Unterscheidung von Beschäftigten mit und ohne Ausbildungsaufgaben erfolgte – wie auch in früheren Arbeiten – über die Frage »Gehört zu Ihrer Tätigkeit, wenn auch nur gelegentlich, die Ausbildung von Auszubildenden im Betrieb?« Unter den mit »ja« antwortenden Befragten befinden sich nicht nur Personen, die im Rahmen der dualen Berufsausbildung nach BBiG/HwO ausbilden, sondern auch Personen, die in anderen Ausbildungsgängen (z.B.

Pflege, Beamtenausbildung) an der Ausbildung beteiligt sind.

Die berufliche Qualifikation wurde über die Angabe zum höchsten beruflichen Abschluss in den Ausprägungen »kein Abschluss, Ausbildungs-, Fortbildungs- und Hochschulabschluss« abgebildet. Bei der beruflichen Stellung wurde zwischen Arbeiterinnen/Arbeitern, Angestellten und Beamten/Beamtinnen unterschieden.

Kaum strukturelle Unterschiede zwischen Beschäftigten mit und ohne Ausbildungsaufgaben

Der Blick auf die Zusammensetzung der hier betrachteten Befragten zeigt, dass mit 39 Prozent ein hoher Anteil von ihnen im Betrieb Ausbildungsaufgaben wahrnimmt. Diese Gruppe unterscheidet sich hinsichtlich ihrer Zusammensetzung nach Geschlecht, Alter und beruflicher Stellung kaum von denjenigen, die keine Ausbildungsfunktion innehaben (vgl. Tab. 1 im electronic supplement). Das Durchschnittsalter der Befragten liegt in beiden Gruppen bei über 50 Jahren, was den bevorstehenden Generationenwechsel – auch bei auszubildenden Beschäftigten – unterstreicht. In Bezug auf die Größe, die Branchenzugehörigkeit und den Standort des Betriebs, in dem die Befragten tätig sind, sind beide Gruppen ebenfalls relativ ähnlich. Gewisse Unterschiede zeigen sich bei den allgemeinbildenden Schulabschlüssen. Der Anteil derjenigen mit einem mittleren Schulabschluss ist unter den Befragten mit Ausbildungsfunktion etwas höher als unter denjenigen ohne Ausbildungsaufgaben. Am deutlichsten fallen jedoch die Unterschiede bei der beruflichen Qualifikation aus. Nicht ganz überraschend verfügen Beschäftigte, die sich im Betrieb in die Ausbildung einbringen, öfter als Beschäftigte der Vergleichsgruppe über einen Ausbildungs-, aber seltener über einen Hochschulabschluss. Zudem haben sie häufiger Vorgesetztenfunktionen inne.

BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2024 (ETB 2024) – Erhebung und Analytestichprobe

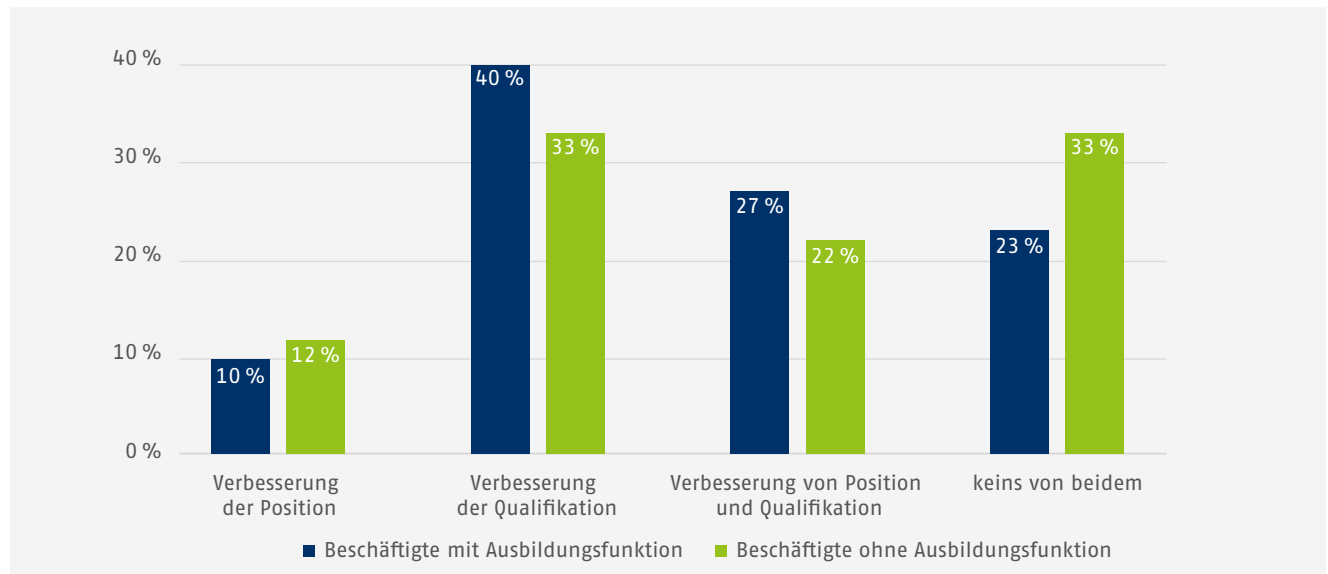
Bei der ETB 2024 handelt es sich um eine computergestützte Telefonbefragung einer repräsentativen Stichprobe von rund 20.000 Erwerbstätigen in Deutschland ab 15 Jahre (ohne Auszubildende) mit einer bezahlten wöchentlichen Arbeitszeit von mindestens zehn Stunden. Gegenstand der Befragung waren unterschiedliche Aspekte der Arbeit. Weitere Informationen: www.bibb.de/de/2815.php

Die hier vorgenommenen Analysen beschränken sich auf die Gruppe der abhängig Beschäftigten im Alter bis 65 Jahre, für die Angaben zu allen einbezogenen Merkmalen vorliegen. Durch diese Einschränkung beläuft sich die Analytestichprobe auf n = 15.103 Fälle (ungewichtet).

¹ Die Operationalisierung erfolgt in Orientierung an HAMMERMANN/SCHMIDT/STETTES (2015). Die Antworten auf die Frage »Wie stark verfolgen Sie das Ziel, beruflich Karriere zu machen?« wurden dichotomisiert, indem die Antworten »sehr stark« und »stark« zu »ja, Karrierestreben« und die Antworten »teils, teils«, »eher nicht« und »überhaupt nicht« zu »nein, kein Karrierestreben« zusammengefasst wurden.

Abbildung

Berufliche Ambitionen abhängig Beschäftigter mit und ohne Ausbildungsfunktion



Anmerkung: Abhängig Beschäftigte bis 65 Jahre; n (ungewichtet) = 15.157

Datenquelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2024; eigene Berechnung und Darstellung

Beschäftigte mit Ausbildungsfunktion öfter beruflich ambitioniert

Wie verhält es sich nun mit den beruflichen Ambitionen? Aus der Gegenüberstellung abhängig Beschäftigter mit und ohne Ausbildungsfunktion geht zunächst hervor, dass der Großteil beider Gruppen auf die eine oder andere Weise beruflich ambitioniert ist (vgl. Abb.). Es zeigt sich aber auch, dass dieser Anteil bei denjenigen mit Ausbildungsfunktion höher liegt als bei der Vergleichsgruppe (77% gegenüber 67%).² Das geht vor allem darauf zurück, dass Beschäftigte mit Ausbildungsfunktion häufiger nach Verbesserung der beruflichen Qualifikation streben. Bei 40 Prozent der ausbildend Tätigen ist dies der Fall, aber nur bei 33 Prozent der nicht ausbildenden Beschäftigten. Beschäftigte mit Ausbildungsfunktion sind aber auch öfter ambitioniert, Qualifikation und Position gleichzeitig zu verbessern (27% gegenüber 22%). Demgegenüber sind Bemühungen, die sich ausschließlich auf eine bessere berufliche Position richten, in beiden Gruppen deutlich seltener und liegen zudem mit zehn bzw. zwölf Prozent in beiden Gruppen nahezu gleich auf.

Der Befund scheint damit die Ergebnisse von BAUSCH/JANSEN (1995) sowie die daraus abgeleitete Annahme zu stützen, dass Beschäftigte mit Ausbildungsfunktion beruflich ambitionierter sind. Allerdings besteht auch bei diesen neueren Befunden die Möglichkeit, dass die Disposition

nicht mit der Ausbildungsfunktion zusammenhängt, sondern mit Unterschieden, die zwischen beiden Gruppen insbesondere in der beruflichen Qualifikation bestehen. Um dies zu klären, wurde die generelle Gegenüberstellung von Beschäftigten mit und ohne Ausbildungsfunktion hinsichtlich ihrer beruflichen Ambitionen auf den Vergleich von Beschäftigten mit unterschiedlichen Berufsabschlüssen heruntergebrochen, zusätzlich aber auch für Beschäftigte mit unterschiedlicher beruflicher Stellung vorgenommen. Auch die Ergebnisse dieser differenzierteren deskriptiven Betrachtung sprechen dafür, dass Beschäftigte mit Ausbildungsfunktion auf die eine oder andere Weise beruflich ambitionierter sind (vgl. Tab. 2 im electronic supplement). Denn auch bei gleicher beruflicher Qualifikation bzw. Stellung fällt der Anteil der beruflich ambitionierten Beschäftigten in der ausbildenden Gruppe höher aus als in der nicht ausbildenden Vergleichsgruppe.

Zur weiteren Absicherung dieses zusätzlichen Hinweises auf einen Zusammenhang zwischen Ausbilderfunktion und beruflicher Ambition wurde abschließend eine multinomiale logistische Regressionsanalyse durchgeführt. Im Unterschied zu den bisherigen deskriptiven Analysen ist damit zu erkennen, inwieweit Beschäftigte mit Ausbildungsfunktion auch dann eher eine der hier betrachteten Formen beruflicher Ambitionen zeigen, wenn andere, dafür ebenfalls relevante Merkmale konstant gehalten werden.

Entsprechend bilden die Ausformungen der beruflichen Ambitionen die abhängige Variable. Als unabhängige Variablen, deren Zusammenhang mit der Wahrscheinlichkeit, die eine oder andere Art beruflicher Ambitionen zu zeigen,

² Diese Zahlen ergeben sich, wenn man jeweils die drei Teilgruppen addiert (1. Verbesserung der Position, 2. Verbesserung der Qualifikation und 3. Verbesserung von Position und Qualifikation).

Tabelle

Multinomiale logistische Regression zum Zusammenhang zwischen der Wahrnehmung von Ausbildungsfunktionen und der Art beruflicher Ambitionen (Average Marginal Effects AME; in Klammern Standardfehler)

	Berufliche Ambition			
	Verbesserung der Position	Verbesserung der Qualifikation	Verbesserung von Position und Qualifikation	keins von beidem
Ausbildungsfunktion Ref.: nein				
ja	-.013** (.004)	.052*** (.008)	.034*** (.006)	-.072*** (.007)
Berufliche Qualifikation Ref.: ohne Berufsabschluss				
Ausbildung	-.023 (.013)	.053* (.024)	.025 (.016)	-.054* (.022)
Fortbildung	-.027 (.014)	.075** (.027)	.053** (.019)	-.102*** (.024)
Studium	-.011 (.010)	.056* (.024)	.073*** (.017)	-.118*** (.022)
Berufliche Stellung Ref.: Arbeiter				
Angestellte	.001 (.009)	.045** (.016)	.035** (.013)	-.082*** (.015)
Beamte	-.024* (.012)	.120*** (.022)	.067*** (.018)	-.163*** (.020)
Kontrollvariablen	ja	ja	ja	ja
Pseudo R ²	.099			
n (ungewichtet)	15.103			
Signifikanzen	* p <.05; ** p < .01; *** p < .001			
Ref.: Referenzkategorie				
Lesebeispiel: Die Wahrscheinlichkeit, dass sich die beruflichen Ambitionen (allein) auf die Verbesserung der beruflichen Qualifikation richten, ist bei Beschäftigten mit Ausbildungsfunktion bei ansonsten gleichen Merkmalen um 5,2 Prozentpunkte höher als bei Beschäftigten ohne Ausbildungsfunktion.				

Anmerkung: abhängig Beschäftigte bis 65 Jahre; vollständige Ergebnisse vgl. Tab. 3 im electronic supplement
Datenquelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2024; eigene Berechnung und Darstellung

besonders im Fokus des Interesses steht, gehen zum einen die Wahrnehmung von Ausbildungsfunktionen und zum anderen die berufliche Qualifikation und die berufliche Stellung ein. Alle weiteren in das Modell aufgenommenen Variablen (u. a. Geschlecht und Alter) dienen der zusätzlichen Kontrolle.

Die Ergebnisse legen zwar gewisse Zusammenhänge zwischen den beruflichen Ambitionen und der beruflichen Qualifikation sowie der beruflichen Stellung offen (vgl. Tab.). Sie zeigen aber auch, dass darüber hinaus ein eigenständiger Zusammenhang mit der Wahrnehmung von Ausbildungsaufgaben besteht. So sind Beschäftigte, die sich in der Ausbildung engagieren, mit höherer Wahrscheinlichkeit als Beschäftigte, die keine Ausbildungsaufgaben wahrnehmen, bestrebt, ihre berufliche Qualifikation allein oder gleichzeitig mit ihrer beruflichen Position zu verbessern. Hingegen ist es bei ihnen unwahrscheinlicher, dass sie

keine der beiden betrachteten beruflichen Ambitionen zeigen oder ausschließlich danach streben, in der Betriebs-hierarchie aufzusteigen.

(Weiter-)Bildungsneigung als weiter zu ergründendes Potenzial

Welche Schlüsse lassen sich nun aus diesen Befunden über die spezifische Disposition von Beschäftigten mit Ausbildungsfunktion ziehen? Ihr deutliches Streben nach qualifikatorischer Verbesserung – allein oder auch in Verbindung mit einem Aufstiegsstreben – lässt sich offensichtlich gut mit der Ausbildungstätigkeit in Einklang bringen. Eine mögliche Deutung hierfür ist, dass mit der Übernahme dieser Zusatzaufgabe auch ein höheres Maß an Verantwortung übernommen und erste Führungserfahrungen gesammelt werden. Die Beschäftigten würden somit nach

außen eine höhere Belastbarkeit bezeugen und sich mittelfristig dadurch auch für höhere Positionen qualifizieren. Bemerkenswert ist jedoch, dass das Karrierestreben weit weniger ausgeprägt ist als die qualifikatorische Neigung bei dieser Gruppe. Dies könnte darauf hindeuten, dass sich Beschäftigte mit Ausbildungsfunktion stärker als andere mit ihrer beruflichen Tätigkeit identifizieren und ihre Arbeit um ihrer selbst willen besonders gut machen bzw. sich hier weiterentwickeln wollen (vgl. SENNETT 2008). Aus der Ausbilderforschung gibt es zugleich Hinweise, dass einige ihr Ausbildungsengagement mit ihrer Liebe für den Beruf begründen und diese Begeisterung weitergeben wollen (vgl. BESOZZI/DUC/LAMAMRA 2016). Insofern würde sich die Ambition hier vor allem in dem Anspruch an die eigene Leistungsfähigkeit zeigen und weniger darin, einen höheren Status zu erlangen. Für die Dominanz dieser Haltung spricht auch, dass Ausbildung in der Regel eine kollegial geteilte Aufgabe ist bzw. die Betroffenen für die Erfüllung ihrer Rolle auf die Zusammenarbeit mit vielen anderen angewiesen sind. Beschäftigte mit Ausbildungsfunktion lassen sich insbesondere im Kontakt mit Auszubildenden auf eine Tätigkeit ein, deren Charakter als Interaktionsarbeit (vgl. PASCOE 2023) per se jede Routine ausschließt und deren Erfolg schwer kalkuliert werden kann. Von daher liegt es nahe, dass sich das Interesse an einem schnellen Aufstieg damit eher wenig verknüpft.

Die besondere Bildungsaktivität dieser Gruppe sollte idealerweise jedoch auch eine Entsprechung in den Angeboten zu ihrer Weiterbildung im berufs- und arbeitspädagogischen Aufgabenbereich erfahren, wenn betriebliche Ausbildung weiter zukunftsfähig sein soll. Zwar liegt anhand der vorliegenden Daten keine Information darüber vor, welche Inhalte die besuchten Lehrgänge oder Seminare hatten. Es ist jedoch zu vermuten, dass es sich vorwiegend um berufsfachliche Inhalte handelt, da die Nachfrage nach Aufstiegsfortbildungen wie z. B. zum Geprüften Aus- und Weiterbildungspädagogen (vgl. BAHL/SCHNEIDER 2022) und sonstigen spezifisch auf betriebliche Ausbildung ausgerichteten Qualifikationsangeboten nach wie vor weit hinter den Erwartungen und Forderungen der Bildungspolitik zurückbleibt. Betriebe, die Beschäftigte neu für die Aufgabe der Ausbildung gewinnen wollen, sollten bei der Auswahl entsprechend nicht nur auf die besonders weiterbildungsaktiven Bewerber/-innen achten, sondern diesen zugleich die Chance geben, ihre inhaltlichen Ambitionen sowohl als Fachkraft als auch als Ausbilder/-in zu realisieren und fortzuentwickeln.

Aufschlüsse zu konkreten inhaltlichen Bedarfen wie auch zu weiteren Dispositionen lässt eine derzeit laufende Zusatzbefragung der Beschäftigten mit Ausbildungsfunktion erwarten, die auch weitere Aspekte der Tätigkeiten und Rahmenbedingungen dieser vielfältigen Gruppe in den Blick nimmt. ◀



Vollständige Ergebnisse der multinomialen logistischen Regression als electronic supplement unter www.bwp-zeitschrift.de/e12308

LITERATUR

- AUTORENGRUPPE BILDUNGSBERICHTERSTATTUNG (Hrsg.): Bildung in Deutschland 2022. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zum Bildungspersonal. Bielefeld 2022
- BAHL, A.; SCHNEIDER, V.: Betriebliches Ausbildungspersonal in Zahlen. In: BWP 51 (2022) 4, S. 8–10. URL: www.bwp-zeitschrift.de/dienst/publikationen/de/18102
- BAUSCH, T.: Die Ausbilder im dualen System der Berufsbildung. Eine Strukturanalyse des betrieblichen Ausbildungspersonals. Ergebnisse aus der BIBB/IAB-Erhebung 1991/92. Bielefeld 1997
- BAUSCH, T.; JANSEN, R.: Das Ausbildungspersonal in der betrieblichen Praxis. Grundinformationen und Strukturdaten aus der BIBB/IAB-Erhebung 1991/92. In: BWP 24 (1995) 1, S. 15–23. URL: www.bwp-zeitschrift.de/dienst/publikationen/de/15015
- BESOZZI, R.; DUC, B.; LAMAMRA, N.: Les trajectoires professionnelles des formateurs et formatrices en entreprise: leur transition vers la fonction de formation à la lumière de leur propre expérience d'apprentissage. In: Céreq Échanges 1 (2016), S. 85–96. URL: DOI: 10.5281/zenodo.5775558
- BOHLINGER, S.; KRAUSE, I.; DIENEL, J.; KRESSE, L.; NIETHAMMER, M.: (Hrsg.): Betriebliches Aus- und Weiterbildungspersonal im Fokus der Berufsbildungsforschung. Bielefeld 2024
- BREWER, A. M.: Encountering, Experiencing and Shaping Careers. Thinking about Careers in the 21 Century. Cham 2018
- BUI, H. T. M.; SHOAIB, S.; VU, V. H. T.; NGUYEN, T. Q.; NHUÂN, M. T.: Career ambition and employee performance behaviour: The presence of ideological development. In: Journal of General Management 46 (2021) 4, S. 302–312. URL: DOI: 10.1177/0306307020983239
- HAMMERMANN, A.; SCHMIDT, J.; STETTES, O.: Beschäftigte zwischen Karriereambitionen und Familienorientierung: Eine empirische Analyse auf Basis der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012. In: IW-Trends – Vierteljahresschrift zur empirischen Wirtschaftsforschung 42 (2015) 1, S. 37–55
- HIRSCHI, A.; SPURK, D.: Striving for success: Towards a refined understanding and measurement of ambition. In: Journal of Vocational Behavior 127 (2021), 103577. URL: DOI: 10.1016/j.jvb.2021.103577
- JANSEN, R.: Grundinformationen zum Ausbildungspersonal. Ergebnisse einer repräsentativen Erwerbstätigenbefragung. In: BWP 18 (1989) 4, S. 11–16. URL: www.bwp-zeitschrift.de/dienst/publikationen/de/13755
- NICKLICH, M.; BLANK, M.; PFEIFFER, S.: Ausbildungspersonal im Fokus. Studie zur Situation der betrieblichen Ausbilder*innen 2021. Nürnberg 2022
- PASCOE, C.: »Ab heute bist du Ausbilder« – Eine qualitativ-empirische Studie zur Rekonstruktion des Übergangs in die Tätigkeit des hauptamtlichen Ausbildungspersonals. Wiesbaden 2023
- SENNETT, R.: Handwerk. Berlin 2008
- (Alle Links: Stand 16.07.2025)