

Betriebliches Ausbildungspersonal – Welche Rolle spielt seine pädagogische Qualifizierung?

► In der Diskussion über die Qualität in der Ausbildung und verstärkt durch den demografischen Wandel sowie die veränderten Anforderungen in der beruflichen Bildung sind das Ausbildungspersonal und seine Qualifizierung wieder stärker ins Blickfeld von Politik und Wissenschaft gerückt. Inwieweit ausbildende Betriebe dies ebenfalls im Blick haben und die pädagogische Qualifikation von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern als Kriterium heranziehen, um ihnen Ausbildungsaufgaben zu übertragen, wird in diesem Beitrag untersucht.

Neue Anforderungen durch veränderte Rahmenbedingungen?

Ein Blick auf den aktuellen Ausbildungsstellenmarkt zeigt, dass sich die Situation zusehends von einem *Mangel an Ausbildungsstellen* in einen *Mangel an Ausbildungsplatzbewerbern* verkehrt. Hauptursache ist der demografische Wandel. So ist die Zahl der nicht studienberechtigten Absolventinnen und Absolventen allgemeinbildender Schulen – also der Hauptadressatinnen und -adressaten des dualen Systems – im Jahr 2009 gegenüber dem Vorjahr bundesweit um rund 32.000 auf knapp 602.000 gesunken. Dieser Trend wird sich über das nächste Jahrzehnt mit einem jährlichen Rückgang von durchschnittlich drei Prozent weiter fortsetzen (vgl. KAU u. a. 2010).

Damit ist für ausbildende Betriebe zweierlei abzusehen. Zum einen werden sie mehr und mehr um ihre künftigen Auszubildenden konkurrieren müssen. Partiiell – insbesondere für Betriebe aus Ostdeutschland und Handwerksbetriebe – scheint das sogar bereits der Fall zu sein. Zum anderen werden Betriebe verstärkt darauf angewiesen sein, Jugendliche mit schwächeren Eingangsvoraussetzungen auszubilden. Aus dem höheren Förderbedarf dieser Jugendlichen resultieren nahezu zwangsläufig auch höhere Anforderungen an die pädagogische Qualifikation des Ausbildungspersonals. Diese Erkenntnis ist in den letzten Jahren auch bei den relevanten Akteurinnen und Akteuren der beruflichen Bildung gereift. Sichtbarster Ausdruck davon ist die Wiedereinführung der Nachweispflicht der berufs- und arbeitspädagogischen Auszubildereignung zum 1. August 2009 in Verbindung mit der Novellierung der Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO).

Betriebsbefragung zur Relevanz pädagogisch qualifizierten Ausbildungspersonals

Zwar gibt es regelmäßige Erhebungen des Statistischen Bundesamts über die erfolgreichen Auszubildereignungs- bzw. Meisterprüfungen. Erkenntnisse darüber, welche Bedeutung

MARGIT EBBINGHAUS

Dipl.-Psych., wiss. Mitarbeiterin im Arbeitsbereich „Berufsbildungsangebot und -nachfrage/Bildungsbeteiligung“ im BIBB

PHILIPP ULMER

Wiss. Mitarbeiter im Arbeitsbereich „Qualitätssicherung und -entwicklung/ Fernlernen/Bildungspersonal/DEQA-VET (Nationale Referenzstelle für Qualitätssicherung in der Berufsbildung)“ im BIBB



die berufspädagogische Qualifizierung des Ausbildungspersonals in der betrieblichen Praxis tatsächlich hat, liegen aber kaum vor. Hinweise kann hierzu eine Ende 2008 vom BIBB durchgeführte Befragung von 1.068 ausbildenden Betrieben zur Gestaltung und Durchführung der betrieblichen Ausbildung geben (vgl. EBBINGHAUS 2009). Die Betriebe wurden u. a. danach gefragt, *wie wichtig*

- a) *ein abgeschlossener Ausbilder-Eignungs-Lehrgang (AEVO-Prüfung),*
- b) *eine abgeschlossene Meisterprüfung, in ihrem Betrieb dafür ist, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Ausbildungsaufgaben zu übertragen.*

Die Antworten hierauf – verrechnet zu einer Gesamtvariablen (vgl. Kasten) – erlauben es zunächst einmal, den generellen Stellenwert der pädagogischen Eignung für die Wahrnehmung von Ausbildungsaufgaben abzuschätzen.

Gesamtvariable „Generelle Bedeutung der formal nachgewiesenen berufspädagogischen Ausbildereignung“

Die Relevanz der beiden formalen berufspädagogischen Eignungsanforderungen an das Ausbildungspersonal konnte von den befragten Betrieben auf einer sechsstufigen Skala (mit „1= völlig unwichtig“ bis „6 = sehr wichtig“) angegeben werden. Da je nach Betriebsart und Personalstruktur eher die AEVO- oder eher die Meisterprüfung als formaler Nachweis der pädagogischen Ausbildereignung in Frage kommt, musste zunächst eine Variable gebildet werden, die die generelle Bedeutung der formalen berufspädagogischen Ausbilderqualifizierung unabhängig davon, auf welcher Grundlage sie erworben und nachgewiesen wurde, ausdrückt. Hierfür wurden die Antwortkombinationen auf die Fragen nach der Bedeutung der beiden Einzelkriterien herangezogen. Ausschlaggebend für den Wert der Gesamtvariablen war jeweils die höchste zu den beiden Einzelkriterien vorgenommene Relevanzeinstufung.

Interessanter ist jedoch die Frage, ob dieser Stellenwert mit betrieblichen Struktur- und Strategiemerkmalen variiert. Daher wurden noch die Strukturmerkmale Betriebsgröße, Wirtschaftssektor (sekundär, tertiär und öffentlich), Region (Ost/West), Anteil der Auszubildenden an den Beschäftigten und Fachkräftebedarf sowie Strategiemerkmale (Investitionsmotiv und Produktionsmotiv) in die Analysen einbezogen. Damit verbunden sind u. a. folgende Überlegungen:

- Die Betriebsgröße hat sich in zahlreichen Studien als relevant für die Qualität und Gestaltung der Ausbildung erwiesen, sodass ihr Einfluss hier ebenfalls kontrolliert werden soll. Die Berücksichtigung des Wirtschaftssektors und der Region erfolgt unter Bezug auf die eingangs skizzierte Entwicklung zu Nachwuchsproblemen in den neuen Ländern sowie im Handwerk, das vorwiegend dem sekundären Sektor zuzurechnen ist. Vor diesem Hintergrund werden auch der Anteil der Auszubildenden an den Beschäftigten und der erwartete Fachkräftebedarf aufgenommen. Mittels der Strukturvariablen soll geprüft werden, ob sich Hinweise auf einen Bedeutungszuwachs

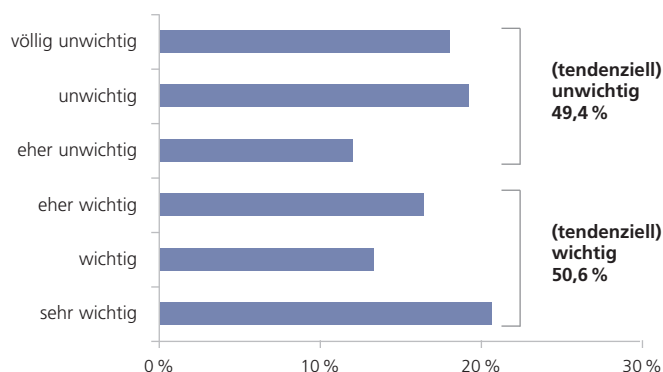
der pädagogischen Ausbilderqualifizierung aufgrund von soziostrukturellen Veränderungen bei den Auszubildenden finden lassen.

- Investitions- und Produktionsmotiv gelten als wesentliche Einflussgrößen der Ausbildungsbeteiligung (vgl. SCHÖNFELD u. a. 2010), wobei beim Investitionsmotiv die Ausbildungsbeteiligung mit dem Ziel der Sicherung des eigenen Fachkräftebedarfs erfolgt, wohingegen beim *Produktionsmotiv* die von den Auszubildenden erbrachten produktiven Leistungen interessieren. Da es Anhaltspunkte dafür gibt, dass die Motive auch die Qualität der Ausbildung beeinflussen (vgl. EBBINGHAUS/ULMER 2009), soll hier geprüft werden, ob sie sich auch auf die Beurteilung der formalen pädagogischen Ausbildereignung niederschlagen.

Bedeutung formaler berufspädagogischer Ausbilderqualifizierung – geteilte Ansichten

Die Abbildung verdeutlicht, dass ausbildende Betriebe die generelle Bedeutung der formal nachgewiesenen berufspädagogischen Ausbildereignung sehr unterschiedlich sehen. Während gut jeder fünfte Betrieb diesen Nachweis als sehr wichtige Voraussetzung dafür erachtet, dass Mitarbeiter/-innen unterweisend tätig werden, herrscht in annähernd gleich vielen Betrieben die exakt entgegengesetzte Auffassung vor.

Abbildung Relevanz der formal nachgewiesenen berufspädagogischen Ausbildereignung (n = 1.068)



Bei einer differenzierten Betrachtung nach betrieblichen Struktur- und Strategiemerkmalen fällt auf, dass die Relevanz der berufspädagogischen Ausbildereignung vor allem mit den Merkmalen Betriebsgröße, Wirtschaftssektor und Region variiert (vgl. Tab. 1, S. 40). Besonders klar lässt sich ein Bedeutungszuwachs mit zunehmender Betriebsgröße erkennen. Von den drei abgegrenzten Wirtschaftssektoren

bildet der öffentliche Sektor¹ das Schlusslicht in Bezug auf die Betonung formal qualifizierten Ausbildungspersonals. Schließlich messen Betriebe aus den neuen Ländern dem pädagogisch qualifizierten Ausbildungspersonal höhere Bedeutung bei als Betriebe aus den alten Ländern. Demgegenüber gehen Unterschiede in den beiden weiteren Strukturmerkmalen – dem Auszubildendenanteil im Betrieb sowie dem erwarteten Fachkräftebedarf – mit Variationen in der Relevanz der formalen pädagogischen Ausbilderqualifizierung einher, die keine klare Tendenz erkennen lassen.

Anders sieht es wieder bei den beiden berücksichtigten Strategiemerkmalen aus. Beim Investitionsmotiv geht eine geringe Ausprägung auffallend häufig mit einem geringen Stellenwert der pädagogischen Ausbilderqualifizierung ein-

her, bei einer höheren Motivausprägung findet sich eher eine stärkere Betonung der pädagogischen Qualifikation. Für das Produktionsmotiv zeigt sich überraschenderweise ein ähnliches Bild. Auch hier lässt sich eine positive – statt der erwarteten negativen – Beziehung zwischen der Motivausprägung und der Betonung der pädagogischen Ausbilderqualifizierung erkennen.²

Betrachtung in einem Gesamtmodell

Bislang wurde der Einfluss jeweils eines einzelnen Struktur- bzw. Strategiemerkmals auf die Bedeutung, die Betriebe der formal erworbenen berufspädagogischen Ausbilderqualifizierung im Zusammenhang mit der Übertragung von Ausbildungsaufgaben an Mitarbeiter/-innen beimessen, betrachtet. Abschließend soll noch geprüft werden, ob die dabei gefundenen Effekte der Einzelmerkmale auch dann erhalten bleiben, wenn der Einfluss der jeweils anderen Merkmale kontrolliert wird. Hierfür wurde eine binäre logistische Regressionsanalyse³ (vgl. Kasten) durchgeführt, wofür die Betriebe in zwei Gruppen differenziert wurden (Median-Split; vgl. Abb. 1): Betriebe, die die pädagogische Qualifikation (tendenziell) als wichtiges Kriterium für die Übernahme von Ausbildungsaufgaben ansehen, und Betriebe, die die pädagogische Qualifikation als (tendenziell) unwichtig erachten. Letztere wurden als Referenzgruppe gewählt.

Tabelle 1 **Wichtigkeit der formalen berufspädagogischen Ausbilderqualifizierung nach ausgewählten Betriebsmerkmalen** (n = 1068; Angaben in Zeilenprozent)

	Die formale berufspädagogische Ausbilderqualifizierung ist als Kriterium, Mitarbeitern Ausbildungsaufgaben zu übertragen ...						
	völlig unwichtig	unwichtig	eher unwichtig	eher wichtig	wichtig	sehr wichtig	M*
Alle Betriebe	18,1	19,3	12,0	16,5	13,4	20,7	3,50
Betriebsgrößenklassen							
1–9 Beschäftigte	35,9	26,2	9,0	11,6	5,5	11,7	2,60
10–49 Beschäftigte	12,5	18,5	13,0	17,9	15,6	22,5	3,73
50–499 Beschäftigte	9,6	10,4	12,4	19,0	18,3	30,4	4,17
500+ Beschäftigte	3,4	8,9	16,8	25,4	21,4	24,0	4,25
Wirtschaftssektor							
Sekundärer Sektor	11,1	14,4	11,8	16,1	22,5	24,2	3,97
Tertiärer Sektor	16,5	24,7	12,0	18,6	10,3	18,0	3,35
Öffentlicher Sektor	35,8	12,0	12,3	10,6	6,3	23,1	3,09
Region							
Alte Länder (ohne Berlin)	19,9	20,2	12,0	15,1	12,5	20,2	3,41
Neue Länder (einschl. Berlin)	9,7	15,5	12,0	22,6	17,3	22,7	3,91
Anteil Azubis/ Beschäftigte**							
unterdurchschnittlich	15,6	5,5	20,8	23,1	16,8	18,2	3,74
durchschnittlich	22,2	23,4	6,6	10,7	13,8	23,3	3,41
überdurchschnittlich	9,3	32,5	10,9	15,9	9,2	22,2	3,50
Erwarteter Fachkräftebedarf							
kein Bedarf	18,6	16,4	18,9	4,7	14,4	27,0	3,61
moderater Bedarf	28,6	11,5	10,5	19,2	9,7	20,3	3,31
hoher Bedarf	8,1	27,3	11,7	16,5	16,6	19,8	3,66
Investitionsmotiv***							
gering	27,9	30,8	8,1	7,0	9,3	16,9	2,90
mittel	16,5	12,0	13,8	23,5	15,9	18,4	3,66
stark	15,9	23,2	11,2	12,2	12,2	25,2	3,56
Produktionsmotiv***							
gering	18,5	26,6	11,3	8,9	21,8	12,9	3,26
mittel	22,2	17,2	11,6	15,0	12,9	21,1	3,42
stark	4,1	21,9	13,7	25,6	10,5	24,2	3,89

* M: zeilenbezogener Mittelwert

** Die Kategorisierung in unterdurchschnittlich, durchschnittlich und überdurchschnittlich erfolgte auf Grundlage der in der Stichprobe gegebenen mittleren Relation von Auszubildenden zu allen im Betrieb Beschäftigten

*** Die Ausprägung des Investitionsmotivs wie auch die des Produktionsmotivs wurden jeweils über eine aus mehreren Einzelitems bestehende sechsstufige Skala (1 = gar nicht ... 6 = sehr stark) erfasst. Im Interesse der Übersichtlichkeit wurden die sechs Abstufungen für die Deskription zu drei Ausprägungen aggregiert.

Binäre logistische Regression

Die binäre logistische Regressionsanalyse ist ein multivariates Analyseverfahren. Im Kern geht es bei diesem Verfahren darum herauszufinden, welchen Einfluss eine Reihe von Merkmalen (hier z. B. Betriebsgröße, Region) auf die Wahrscheinlichkeit hat, dass ein Objekt (hier Betrieb) einer bestimmten von zwei Gruppen zugeordnet werden kann.

Betrachtet man zunächst die Strukturmerkmale, so fällt auch hier – wie schon in der Einzelbetrachtung – besonders der sehr starke positive Einfluss der Betriebsgröße auf (vgl. Tab. 2). Gemessen an Kleinstbetrieben ist die Chance, dass die pädagogische Ausbilderqualifizierung (tendenziell) hohe Bedeutung bei der Entscheidung hat, Mitarbeiter/-innen mit Ausbildungsaufgaben zu betrauen, in allen anderen Betriebsgrößenklassen um ein Vielfaches höher. Auch der bivariat gefundene Effekt des Wirtschaftssektors bleibt im

1 Hier und im Folgenden ist zu berücksichtigen, dass im öffentlichen Sektor der formale Nachweis der arbeitspädagogischen Qualifikation über die AEVO- oder Meisterprüfung zwar eine große Rolle spielt, es darüber hinaus aber noch andere, hier nicht berücksichtigte Nachweismöglichkeiten gibt. Die Ergebnisse für den öffentlichen Sektor sollten daher mit Vorsicht interpretiert werden.

2 Für differenzierte empirische Befunde zu den beiden Motiven der Ausbildungsbeteiligung vgl. SCHÖNFELD u. a. 2010

3 Die durchgeführte Prüfung auf Kollinearitäten blieb negativ.

direkten Vergleich der Einflussfaktoren erhalten. Interessanterweise kommt allerdings der deskriptiv klar erkennbare Effekt der Region multivariat wesentlich schwächer zustande. Der bivariat eher unstete Einfluss des Anteils der Auszubildenden an allen Beschäftigten auf die Bedeutung der berufspädagogischen Kompetenz der Auszubildenden löst sich multivariat in einen einzigen signifikanten Unterschied auf, der zwischen Betrieben mit anteilmäßig durchschnittlich vielen Auszubildenden und der Referenzgruppe der Betriebe mit anteilmäßig unterdurchschnittlich vielen Auszubildenden besteht. Bei Ersteren ist die Relevanz der formalen berufspädagogischen Qualifizierung als Kriterium, Mitarbeiter/-innen an der Unterweisung der Jugendlichen zu beteiligen, um den Faktor 0,7 kleiner als bei Letzteren. Gänzlich verschwindet im multivariaten Modell der bivariat bereits sehr gering ausgefallene Effekt des erwarteten Fachkräftebedarfs, sodass diesem Merkmal keine eigenständige Erklärungskraft zukommt.

Mit Blick auf die Strategiemerkmale sind die Befunde der Regressionsanalyse gegenüber der deskriptiven Einzelbetrachtung klarer, wenngleich nach wie vor unerwartet. Entgegen den Vermutungen kommt dem Investitionsmotiv keine Erklärungskraft für unterschiedliche Akzentuierungen der pädagogischen Qualifikation des Ausbildungspersonals zu. Bestätigung findet der bivariat überraschenderweise gefundene Einfluss des Produktionsmotivs: die Chancen, der pädagogischen Ausbilderqualifizierung (tendenziell) hohe Beachtung beizumessen, steigen mit zunehmender Ausprägung des Produktionsmotivs.

Fazit

Insgesamt ergeben die Analysen ein recht eindeutiges Bild, in welchen Betrieben die formal erworbene berufs- und arbeitspädagogische Qualifizierung eine wichtige Rolle für die Überantwortung von Ausbildungsaufgaben an Mitarbeiter/-innen spielt: Dies sind in erster Linie größere Betriebe sowie Betriebe des sekundären Sektors.

Die Identifikation der Betriebsgröße als wichtigen Einflussfaktor bestätigt die Vermutung, dass die Ausbildungsstruktur stark von der Betriebsgröße abhängt. Kleinbetriebe verfügen in den meisten Fällen nicht über die personellen Ressourcen, die eine intensivere Beschäftigung mit berufspädagogischen Fragen im Ausbildungsalltag ermöglichen.

Interessanter ist hingegen, dass sich nicht der generell erwartete Fachkräftebedarf auf die Bedeutung der pädagogischen Eignung des betrieblichen Ausbildungspersonals auswirkt, sondern vielmehr der in einem spezifischen Wirtschaftssektor gegebene Bedarf eine Rolle zu spielen scheint.

Tabelle 2 Einfluss ausgewählter Betriebsmerkmale auf die Bedeutung der formalen berufspädagogischen Qualifizierung als Kriterium, Mitarbeitern Ausbildungsaufgaben zu übertragen* (n = 1.052)


	Pädagogische Ausbilderqualifizierung ist (tendenziell) wichtig (Odds Ratio)	Standardfehler
Referenz: Betriebe mit 1–9 Beschäftigten		
Betriebe mit 10–49 Beschäftigten	2,791***	0,173
Betriebe mit 50–499 Beschäftigten	4,952***	0,246
Betriebe mit 500+ Beschäftigten	5,233***	0,720
Referenz: sekundärer Wirtschaftssektor		
tertiärer Wirtschaftssektor	0,393***	0,162
öffentlicher Wirtschaftssektor	0,295***	0,234
Referenz: Westdeutschland		
Ostdeutschland	1,401*	0,179
Referenz: unterdurchschnittlicher Anteil der Lehrlinge an SV-pflichtigen Beschäftigten		
durchschnittlicher Anteil	0,721**	0,159
überdurchschnittlicher Anteil	0,858	0,201
Referenz: kein erwarteter Fachkräftebedarf		
moderater Bedarf	0,916	0,244
hoher Bedarf	0,739	0,251
Investitionsmotiv	1,034	0,062
Produktionsmotiv	1,303***	0,093
Signifikanzniveaus: *** < 0,01; ** < 0,05; * < 0,10		
Nagelkerkes R ²	0,161	


* Im Gegensatz zu den Strukturmerkmalen gingen die Strategiemerkmale nicht dummy-codiert, sondern metrisch skaliert in die Regression ein, sodass hier keine Referenzkategorie definiert werden muss.

Lesebeispiel: Im Vergleich zu Betrieben mit 1–9 Beschäftigten (Referenzkategorie) steigt die Chance, die pädagogische Ausbilderqualifizierung als einen (tendenziell) wichtigen Aspekt für die Übertragung von Ausbildungsaufgaben an Mitarbeiter/-innen anzusehen, bei Betrieben mit zehn bis 49 Beschäftigten um den Faktor 2,79.

Durch die Odds Ratio wird also angegeben, ob und wie sich die Betonung der formalen Ausbildereignung in der Vergleichsgruppe von der in der Referenzgruppe unterscheidet. Grundsätzlich weisen Werte (Odds Ratio) über 1 dabei auf einen positiven, Werte unter 1 auf einen negativen Einfluss hin. Die Stärke des Einflusses ist über Sternchen gekennzeichnet. *** bedeutet einen sehr starken, ** einen starken und * einen substantiellen Einfluss; kein * bedeutet, dass der Einfluss statistisch nicht bedeutsam ist.

Denn wie die Befunde zeigen, legen Betriebe des sekundären Sektors, der sich zu einem guten Teil aus Handwerksbetrieben konstituiert, und damit Betriebe, die bereits heute demografisch bedingte Schwierigkeiten bei der Besetzung von Lehrstellen haben (vgl. u. a. GERICKE/KRUPP/TROLTSCH 2009), deutlich höheren Wert auf pädagogisch geschultes Ausbildungspersonal als die Vergleichsgruppen. Damit stützt der Befund die Annahme, dass ein Teil der Betriebe bereits heute verstärkt leistungsschwächere Jugendliche ausbilden muss, um einem potenziellen Fachkräftemangel zu begegnen, und mit der Betonung der pädagogischen Qualifizierung dem damit verbundenen Bedarf dieser Jugendlichen nach einer umfassenderen Individualisierung der Ausbildung entsprochen wird. Implizit untermauert werden damit zugleich Forschungsbefunde, wonach Betriebe Veränderungen in Bezug auf die Ausbildung in der Regel anlassbezogen, also als Reaktion auf bereits eingetretene Probleme, vornehmen (vgl. u. a. SCHEIB/WINDELBAND/SPÖTTL 2009; TROLTSCH 2008).

Mitten im Markt Messe Stuttgart 



Chancen im Beruf

Eine qualifizierte Ausbildung ist der beste Start in das Berufsleben. Dabei wird es immer wichtiger, die klassische Berufsausbildung durch die Vermittlung von Basisqualifikationen und sozialen Kompetenzen zu ergänzen.

Die didacta in Stuttgart bietet einen umfassenden Überblick über die wichtigsten Trends. Interessante Lösungen, Konzepte und Ideen geben dem Besucher vielfältige Anregungen.

Themenschwerpunkte:

- Elektrotechnik
- Automatisierungstechnik
- Neue Berufsfelder
- Neue Lernmittel und Methoden
- Multimedia
- aktuelle Ausbildungsinitiativen

Planen Sie Ihr Programm online.
www.didacta-stuttgart.de/programm

didacta

die Bildungsmesse

Messe Stuttgart **22. – 26.02.2011**

- Kindertagesstätten
- Schule/Hochschule
- **Ausbildung/Qualifikation**
- Weiterbildung/Beratung

www.didacta-stuttgart.de

Die beiden überraschend zu Tage getretenen Befunde – der bi- und multivariat deutlich unterschiedliche Effekt der Region sowie der positive Einfluss des Produktionsmotivs auf die Relevanz pädagogisch qualifizierten Ausbildungspersonals – werfen hingegen neue Fragen auf. Zwar lässt sich vermuten, dass die unterschiedlichen Effekte der Region auf die eher kleinbetriebliche Betriebsstruktur in den neuen Ländern zurückgehen, die multivariat kontrolliert wird, bivariat aber nicht. Ferner deutet der positive Zusammenhang zwischen dem Produktionsmotiv und dem Stellenwert pädagogisch geschulten Ausbildungspersonals darauf, dass sich die beabsichtigten Erträge aus der Arbeitsleistung der Auszubildenden nur erzielen lassen, wenn ihnen zuvor die notwendigen Qualifikationen pädagogisch kompetent vermittelt wurden. Für eine letztendliche Klärung sind allerdings weitere Forschungsarbeiten notwendig. ■

Literatur

- EBBINGHAUS, M.: *Ideal und Realität betrieblicher Ausbildungsqualität. Sichtweisen ausbildender Betriebe.* (Wissenschaftliche Diskussionspapiere, Heft 109) Bonn 2009 – URL: www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/id/2276 (Stand: 23.09.2010)
- EBBINGHAUS, M.; ULMER, P.: *Gründe betrieblicher Ausbildungsbeteiligung und ihr Einfluss auf Ausbildungsqualität.* In: *Wirtschaft und Berufserziehung* 61 (2009) 1, S. 20–27
- GERICKE, N.; KRUPP, T.; TROLTSCH, K.: *Unbesetzte Ausbildungsplätze – warum Betriebe erfolglos bleiben.* BIBB-Report 10/2009 – URL: www.bibb.de/dokumente/pdf/a12_bibbreport_2009_10.pdf (Stand: 11.10.2010)
- KAU, W. u. a.: *Entwicklung der Zahl der Schulabgänger/-innen und Schulabsolventen aus allgemeinbildenden Schulen von 1900 bis 2020 (Tabelle A2–2 Internet, Teil 3).* Im Internet verfügbare ergänzende Tabellen zum Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2010. http://datenreport.bibb.de/media2010/a12voe_datenreport_bbb_2010_tabellen.pdf (Stand: 15.07.2010)
- SCHHEIB, T.; WINDELBAND, L.; SPÖTTL, G.: *Entwicklung einer Konzeption für eine Modellinitiative zur Qualitätsentwicklung und -sicherung in der betrieblichen Berufsausbildung.* In: BMBF (Hrsg.): *Band 4 der Reihe Berufsbildungsforschung.* Berlin/Bonn 2009
- SCHÖNFELD, G. u. a.: *Kosten und Nutzen der dualen Ausbildung aus Sicht der Betriebe.* Bielefeld 2010
- STATISTISCHES BUNDESAMT: *Bildung und Kultur, Berufliche Bildung, Fachserie 11, Reihe 3, Berichtszeitraum 2003 bis 2006.* Wiesbaden 2004 ff.
- TROLTSCH, K.: *Ausbildungsbereitschaft von Betrieben – am künftigen oder bisherigen Fachkräftebedarf orientiert?* In: *BWP* 37 (2008) 3, S. 14–18 – URL: www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/bwp/show/id/1708 (Stand: 11.10.2010)