

Abschlussbericht

**„Entwicklung von Kriterien zur Ermittlung der
erforderlichen Ausbildungsdauer von Ausbildungs-
berufen nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG)/der
Handwerksordnung (HwO) in der gewerblichen
Wirtschaft“**

I C 4 – 02 08 15 – 06/12

Berlin, 6. März 2013

Im Auftrag des
Bundesministeriums für Wirtschaft und Technologie
Referat I D 4
Villemombler Straße 76
53123 Bonn

Autoren und Autorin:
Dipl.-Volksw. Stefan Ekert (PROJEKTLEITUNG)
Dr. Jörn Sommer
Dipl.-Soz. Kristin Otto

Unter Mitarbeit von:
Dipl.-Kaufr. Diana Petleva
Daniel Schmidt

INTERVAL GmbH
Habersaathstr. 58
10115 Berlin
www.interval-berlin.de

Inhaltsverzeichnis

1	Einführung und Aufgabenstellung	1
2	Methodisches Vorgehen, Datenbasen und Grenzen der Untersuchung	5
2.1	Literatur- und Sekundärdatenanalysen	6
2.1.1	Literaturanalyse	6
2.1.2	Sekundärdatenanalyse	7
2.2	Qualitative Vertiefung zu den Berufen und zu Fragen der Ausbildung, Beschulung und Prüfung speziell in 3 ½-jährigen Ausbildungsberufen	8
2.3	Befragungen von und zu potenziellen Auszubildenden	9
2.3.1	Befragung von Jugendlichen auf Fachmessen für Ausbildung und Studium	10
2.3.2	Befragung von Berufsberatungen	11
2.4	Befragung von ausbildenden Unternehmen, ihrer Auszubildenden und ihrer Fachkräfte	11
2.5	Synthese aller Ergebnisse und Ableitung von Schlussfolgerungen zu Kriterien für die Festlegung einer angemessenen Dauer von Ausbildungsberufen	15
3	Hintergrundinformationen	16
3.1	Gesetzliche Grundlagen	16
3.2	Entstehung von Ausbildungsordnungen	17
3.3	Strukturmodelle	19
4	Stand der Forschung zu 3 ½-jährigen Ausbildungsberufen und Fragen der Ausbildungsdauer	22
4.1	Kriterien zur Festlegung der Ausbildungsdauer	22
4.2	Ergebnisse des BIBB Expertenmonitors 2011	24
4.3	Anzahl und Entwicklung von 3 ½-jährigen Ausbildungsberufen	25
4.4	Auszubildende und Ausbildungserfolge in 3 ½-jährigen Ausbildungsberufen	26
4.4.1	Merkmale der Auszubildenden	27
4.4.2	Kennzahlen zum Ausbildungserfolg	28
4.5	Kosten und Nutzen der Ausbildung – Vergleich ausgewählter 3- und 3 ½-jähriger Berufe	30
4.6	Konkurrenz zwischen Berufsbildungs- und Hochschulsystem um hochschulzugangsberechtigte Schulabsolventen?	32
5	Grundinformationen zu den untersuchten Berufen und Clustern	36
5.1	Metallberufe	37
5.1.1	Entstehung	38
5.1.2	Struktur	38
5.1.3	Sekundärstatistische Analyse	39
5.2	Elektroberufe	41
5.2.1	Entstehung	41
5.2.2	Struktur	42
5.2.3	Sekundärstatistische Analyse	42
5.3	Chemieberufe	45
5.3.1	Entstehung	45

5.3.2	Struktur	46
5.3.3	Sekundärstatistische Analyse	46
5.4	Berufe im Handel	48
5.4.1	Entstehung	48
5.4.2	Struktur	49
5.4.3	Sekundärstatistische Analyse	49
5.5	Berufe im Bereich Lager/Logistik	51
5.5.1	Entstehung	51
5.5.2	Struktur	52
5.5.3	Sekundärstatistische Analyse	53
5.6	Berufe im Handwerk	55
5.6.1	Entstehung	55
5.6.2	Struktur	56
5.6.3	Sekundärstatistische Analysen	56
5.7	Sekundärstatistische Analysen zu Zusammenhängen	59
6	Faktische Dauer der Ausbildungsverhältnisse	60
6.1	Fragestellungen und Forschungsstand	60
6.2	Konzept der Auswertung von Daten der Berufsbildungsstatistik	61
6.3	Validität der Daten der Berufsbildungsstatistik	61
6.4	Ergebnisse zur faktischen Dauer erfolgreicher Ausbildungen nach Daten der Berufsbildungsstatistik	62
7	Einfluss der Dauer von Ausbildungsberufen auf das Berufswahlverhalten von Schulabgängern	66
7.1	Ergebnisse der Befragung von potentiellen Auszubildenden	66
7.1.1	Beschreibung der Befragungsgruppe	66
7.1.2	Kriterien der Berufswahl und Rolle der Ausbildungsdauer	67
7.1.3	Erwartungen von einer 3 ½-jährigen Ausbildung	68
7.1.4	Verkürzung der Ausbildungsdauer	70
7.2	Ergebnisse der Befragung von Berufsberatungen	71
7.3	Vergleich der Befragungsergebnisse von potentiellen Auszubildenden und Berufsberatern	74
8	Befragung ausgebildender Unternehmen	75
8.1	Merkmale der befragten Unternehmen	75
8.2	Zufriedenheit mit der Ausbildungsordnung	78
8.2.1	Zufriedenheit mit den Inhalten der Ausbildungsordnung	78
8.2.2	Zufriedenheit mit der Dauer der Ausbildungsordnung	83
8.3	Szenarien mit modifizierten Ausbildungsordnungen	85
8.3.1	Zwei Szenarien der Verkürzung von 3 ½-jährigen Ausbildungsberufen auf 3 Jahre Ausbildungsdauer	85
8.3.2	Zwei Szenarien der Verlängerung von 3-jährigen Ausbildungsberufen auf 3 ½ Jahre Ausbildungsdauer	90
8.4	Interdependenzen zwischen verschiedenen Ausbildungsberufen innerhalb eines Clusters	94
8.5	Anmerkungen der Unternehmen zum Themenkomplex Ausbildungsdauer	96

8.6	Fazit zur Unternehmensbefragung.....	97
9	Befragung von Auszubildenden.....	100
9.1	Charakterisierung der befragten Auszubildenden.....	100
9.2	Relevanz der Ausbildungsdauer für die Berufswahlentscheidung.....	101
9.3	Verkürzung der Ausbildung und zusätzliche Qualifikationen.....	104
9.4	Wahrnehmung der Ausbildung durch Auszubildende.....	107
9.5	Fazit zur Auszubildendenbefragung.....	111
10	Befragung ausgebildeter Fachkräfte.....	113
10.1	Charakterisierung der befragten Fachkräfte.....	113
10.2	Relevanz der Ausbildungsdauer für die Berufswahlentscheidung.....	114
10.3	Verkürzung/Verlängerung der Ausbildung und zusätzliche Qualifikationen.....	116
10.4	Retrospektive Bewertung der Ausbildung und ihrer Relevanz für die Berufstätigkeit.....	118
10.5	Bewertung von inhaltlichem und zeitlichem Umfang der Ausbildung.....	122
10.6	Fazit zur Fachkräftebefragung.....	123
11	Schlussfolgerungen zu Kriterien für die Ermittlung der erforderlichen Ausbildungsdauer.....	125
11.1	Einordnung der Fragestellung.....	125
11.2	Vorbemerkung zur Methodik und zur Begrenztheit der Untersuchung.....	126
11.3	Zentrale Ergebnisse der empirischen Untersuchung.....	127
11.3.1	Zur Angemessenheit der Ausbildungsdauern der 20 untersuchten Berufe ihren Einflussfaktoren.....	127
11.3.2	Hinweise zur Notwendigkeit von Ausbildungsinhalten der 20 untersuchten Berufe.....	128
11.3.3	Schlussfolgerungen zur Rolle der Dauer von Ausbildungen.....	130
11.4	Kriterien für die Ermittlung der erforderlichen Ausbildungsdauer.....	133
12	Spezifische Fragen der Leistungsbeschreibung.....	140
	Literaturverzeichnis.....	152

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Anzahl der Ausbildungsberufe nach Ausbildungsdauer.....	26
Abbildung 2:	Anzahl Studienanfänger/-innen und Studienanfängerquote 1995 – 2011	33
Abbildung 3:	Faktische Ausbildungsdauer in 2-, 3- und 3 ½-jährigen Ausbildungsberufen	63
Abbildung 4:	Verteilung der Ausbildungsdauer (Median und obere/untere Dezile)	65
Abbildung 5:	Erwartungen von einer 3 ½-jährigen Ausbildung	69
Abbildung 6:	Bewertung der Möglichkeit, die Ausbildungszeit zu verkürzen	71
Abbildung 7:	Erfahrungen der Berufsberater zu Erwartungen junger Menschen bzgl. der Ausbildungsdauer	72
Abbildung 8:	Rekrutierungssituation neue Auszubildende und ausgebildete Fachkräfte	76
Abbildung 9:	Gründe, die für eine Beibehaltung der bestehenden Breite der Ausbildung sprechen	81
Abbildung 10:	Wunsch nach einer Verbreiterung bzw. Erweiterung von Inhalten der Ausbildungsordnung	82
Abbildung 11:	Bewertung von Szenario 1 („gleiche Inhalte in kürzerer Zeit“) durch 3 ½-jährig ausbildende Unternehmen	86
Abbildung 12:	Bewertung von Szenario 2 („Verkürzung von Inhalt und Dauer“) durch 3 ½-jährig ausbildende Unternehmen	87
Abbildung 13:	Quantitative Anpassung der Ausbildungstätigkeit bei Szenarien 1 und 2 durch in 3 ½-jährigen Berufen ausbildende Unternehmen.....	88
Abbildung 14:	Qualitative Anpassungsreaktionen auf Szenario 1 („gleicher Inhalt bei kürzerer Dauer“) durch in 3 ½-jährigen Berufen ausbildende Unternehmen ...	89
Abbildung 15:	Qualitative Anpassungsreaktionen auf Szenario 2 („weniger Inhalt und kürzere Dauer“) durch in 3 ½-jährigen Berufen ausbildende Unternehmen	90
Abbildung 16:	Bewertung von Szenario 3 („Mehr Zeit bei gleichen Inhalten“) durch in 3-jährigen Berufen ausbildende Unternehmen	92
Abbildung 17:	Bewertung von Szenario 4 („mehr Zeit bei mehr Inhalt“) durch in 3-jährigen Berufen ausbildende Unternehmen	92
Abbildung 18:	Quantitative Anpassung der Ausbildungstätigkeit bei Szenarien 3 und 4 durch in 3-jährigen Berufen ausbildende Unternehmen.....	93
Abbildung 19:	Qualitative Anpassungsreaktionen auf Szenario 3 („gleicher Inhalt bei mehr Zeit“) durch in 3-jährigen Berufen ausbildende Unternehmen	94
Abbildung 20:	Verteilung der Auszubildenden nach Schulabschluss	101
Abbildung 21:	Motive der Berufswahlentscheidung (Auszubildende)	102
Abbildung 22:	Rückblickende Bewertung der Ausbildungsdauer durch befragte Auszubildende.....	103
Abbildung 23:	Bewertung einer Verkürzung der Ausbildungsdauer von 3 Jahre auf 3 ½ Jahre durch befragte Auszubildende, die sich in einer 2- oder 3-jährigen Ausbildung befinden.....	104
Abbildung 24:	In der Ausbildung vermittelte Fähigkeiten werden auch von anderen Betrieben geschätzt (Auszubildende)	108
Abbildung 25:	Schwierigkeiten, die für den Beruf notwendigen Fähigkeiten in der vorgesehenen Zeit zu erwerben.....	109

Abbildung 26: Ausbildungszeit die vergeht, ohne dass dabei etwas geübt oder gelernt werden kann (Auszubildende).....	110
Abbildung 27: Ausbildungszeit die vergeht, ohne dass dabei etwas gelernt oder geübt werden kann, verteilt nach Lernorte	110
Abbildung 28: Schulabschlüsse befragter Fachkräfte	114
Abbildung 29: Motive der Berufswahlentscheidung	115
Abbildung 30: Schwierigkeiten in der verfügbaren Ausbildungszeit die notwendigen Fähigkeiten zu erlernen.....	118
Abbildung 31: Ausbildungszeit die verging, ohne dass dabei etwas geübt oder gelernt werden konnte (Fachkräfte)	119
Abbildung 32: In der Ausbildung erworbene Fähigkeiten waren bisher ausreichend, um den Beruf erfolgreich auszuüben	120
Abbildung 33: Einschätzung über eine hohe Wertschätzung des Berufsabschlusses am Arbeitsmarkt	121
Abbildung 34: Nutzung des in der Ausbildung Erlernten in der Berufstätigkeit.....	121
Abbildung 35: Einschätzung zum sinnvollen inhaltlichen Umfang der Ausbildung I	122
Abbildung 36: Einschätzung zum sinnvollen inhaltlichen Umfang der Ausbildung II	123
Abbildung 37: Wechselbeziehungen der Dauer und anderer Determinanten der Ausbildung	130

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Übersicht zum Untersuchungsdesign und zu den Untersuchungsfragen	6
Tabelle 2:	Rücklauf nach Befragungszielgruppe	13
Tabelle 3:	Erfolgsquoten (EQ II) bei Abschlussprüfungen	30
Tabelle 4:	Rangliste der Berufswahlmotive (eigene Darstellung nach Hentrich 2011)	35
Tabelle 5:	Eckpunkte zu den Ausbildungsberufen im Cluster der Metallberufe.....	39
Tabelle 6:	Sekundärdaten für Ausbildungsberufe im Cluster der Metallberufe (Angaben in Prozent mit Ausnahme von Neuabschlüssen)	41
Tabelle 7:	Eckpunkte zum Cluster der Elektroberufe.....	42
Tabelle 8:	Sekundärdaten für Ausbildungsberufe im Cluster der Elektroberufe (Angaben in Prozent mit Ausnahme von Neuabschlüssen)	44
Tabelle 9:	Eckpunkte zum Cluster der Chemieberufe	46
Tabelle 10:	Sekundärdaten für Ausbildungsberufe im Cluster der Chemieberufe (Angaben in Prozent mit Ausnahme von Neuabschlüssen)	48
Tabelle 11:	Eckpunkte zum Cluster der Berufe im Handel	49
Tabelle 12:	Sekundärdaten für Ausbildungsberufe im Handelsberufcluster (Angaben in Prozent mit Ausnahme von Neuabschlüssen)	51
Tabelle 13:	Eckpunkte zum Cluster der Berufe im Bereich Lager/Logistik	53
Tabelle 14:	Sekundärdaten für Ausbildungsberufe im Cluster Lager/Logistik (Angaben in Prozent mit Ausnahme von Neuabschlüssen)	54
Tabelle 15:	Eckpunkte zum Cluster der Berufe im Handwerk	56
Tabelle 16:	Sekundärdaten für Ausbildungsberufe im Cluster der Handwerksberufe (Angaben in Prozent mit Ausnahme von Neuabschlüssen)	58
Tabelle 17:	Angaben zur Größe, Ausbildungsquote und Ausbildungserfahrung befragter Unternehmen	75
Tabelle 18:	Für offene Ausbildungsstellen steht eine ausreichende Anzahl an Bewerbern zur Auswahl (Angaben in Prozent mit Ausnahme von n)	77
Tabelle 19:	Zufriedenheit der Unternehmen mit den Inhalten der Ausbildungsordnung (Angaben in Prozent mit Ausnahme von n)	78
Tabelle 20:	Grad der Zustimmung zu Argumenten, warum die Ausbildung so breit bleiben soll wie bisher, differenziert nach Clustern (Mittelwerte)	81
Tabelle 21:	Zufriedenheit mit der Regelausbildungsdauer (Angaben in Prozent mit Ausnahme von n)	83
Tabelle 22:	Zufriedenheit mit der Ausbildungsordnung – Dauer der Ausbildung (Angaben in Prozent mit Ausnahme von Mittelwert und n)	84
Tabelle 23:	Bewertung von Szenario 1 durch alle 3 ½-jährig ausbildenden Unternehmen (Angaben in Prozent mit Ausnahme von Mittelwert und n)	85
Tabelle 24:	Bewertung von Szenario 3 durch alle 3-jährig ausbildenden Unternehmen (Angaben in Prozent mit Ausnahme von Mittelwert und n)	91
Tabelle 25:	Verteilung befragter Auszubildender auf die verschiedenen Berufscluster (Angaben in Prozent mit Ausnahme von n)	100
Tabelle 26:	Aktuelles Lehrjahr der Auszubildenden nach Ausbildungsdauer	101
Tabelle 27:	Relevanz der Ausbildungsdauer bei der damaligen Berufswahlentscheidung (Angaben in Prozent mit Ausnahme von n)	103

Tabelle 28:	Verkürzung der Ausbildung nach Ausbildungsdauer (Angaben in Prozent mit Ausnahme von n)	105
Tabelle 29:	Verkürzung der Ausbildung nach Berufskluster (Angaben in Prozent mit Ausnahme von n).....	105
Tabelle 30:	Verkürzung der Ausbildung nach Schulabschluss (Angaben in Prozent mit Ausnahme von n).....	105
Tabelle 31:	Verkürzung der Ausbildung von Auszubildenden in 3 ½-jährigen Ausbildungsberufen nach Schulabschluss (Angaben in Prozent mit Ausnahme von n)	106
Tabelle 32:	Auszubildende, die zusätzliche Qualifikationen erwerben nach Ausbildungsdauer (Angaben in Prozent mit Ausnahme von n).....	106
Tabelle 33:	Fähigkeiten, die ich in meiner Ausbildung bekomme, werden auch von anderen Betrieben hochgeschätzt, 2-jährige Ausbildungsberufe (Angaben in Prozent mit Ausnahme von Mittelwert und n)	108
Tabelle 34:	Verteilung befragter Fachkräfte auf die Berufskluster (Angaben in Prozent mit Ausnahme von n).....	113
Tabelle 35:	Zeitspanne seit Ausbildungsabschluss in Jahren	114
Tabelle 36:	Hat die Dauer der Ausbildung bei der Berufswahlentscheidung eine Rolle gespielt (Angaben in Prozent mit Ausnahme von n).....	116
Tabelle 37:	Verkürzung/Verlängerung der Ausbildung nach Ausbildungsdauer und Berufskluster (Angaben in Prozent mit Ausnahme von Dauer und n).....	117
Tabelle 38:	Erwerb zusätzlicher Qualifikationen (Angaben in Prozent mit Ausnahme von n)	118
Tabelle 39:	Struktur der Schulabschlüsse von Auszubildenden (Neuabschlüsse 2010) differenziert nach Ausbildungsdauer	145
Tabelle 40:	Verkürzung der Ausbildung von Auszubildenden in 3 ½-jährigen Ausbildungsberufen mit Hochschulzugangsberechtigung (Angaben in Prozent mit Ausnahme von n)	145
Tabelle 41:	Anteile verkürzte und verlängerte Ausbildungsverhältnisse bei den befragten Unternehmen (Angaben in Prozent mit Ausnahme von n)	147

1 Einführung und Aufgabenstellung

Das deutsche duale Berufsbildungssystem hat eine lange Tradition und einen hohen Stellenwert für die nachwachsende Generation sowie Wirtschaft und Gesellschaft. Über Jahrzehnte begannen knapp zwei Drittel aller Jugendlichen nach der allgemeinbildenden Schule eine duale Ausbildung und fanden so den Weg in die Berufs- und Arbeitswelt. Und Jahr für Jahr schließen mehrere hunderttausend Betriebe Ausbildungsverträge mit Jugendlichen, um ihren zukünftigen Fachkräftebedarf zu decken. Sie bilden in insgesamt rund 350 verschiedenen Berufen nach BBiG/HwO aus.

Die Gliederung der beruflichen Bildung beeinflusst speziell in Hinblick auf die konkrete Struktur der Ausbildungsberufe nach BBiG/HwO einerseits die Nachfrage nach Ausbildung durch junge Menschen und andererseits das Angebot an Ausbildung durch Unternehmen. Zu den Aufgaben der Berufsbildungspolitik zählt es dabei in Zusammenarbeit mit Sozialpartnern das Feld der Ausbildungsberufe nach BBiG/HwO so zu strukturieren, dass ein aus gesamtgesellschaftlicher Perspektive optimales Matching zwischen Angebot und Nachfrage erfolgt. Dieses muss zum einen den permanenten Weiterentwicklungen von Technologien und beruflicher Praxis, zum anderen aber auch dem Wettbewerb mit anderen Ausbildungsalternativen, insb. dem Hochschulsystem, Rechnung tragen. Daher werden jedes Jahr neue Ausbildungsberufe geschaffen und bestehende modernisiert, teilweise unter Wegfall oder Zusammenlegung älterer Ausbildungsberufe.

Der demographische Wandel Deutschlands verschärft den Wettbewerb zwischen Unternehmen um junge Talente und auch den Wettbewerb der Ausbildungssysteme. Mit der Einführung von 3-jährigen Bachelor-Studiengängen hat sich das Hochschulsystem am unteren Rand attraktiver gestaltet und damit die Wettbewerbssituation um Schulabgänger mit Hochschulzugangsberechtigung verschärft. Während im Jahr 1995 nur 26,8 % der Schulabgänger eines Altersjahrgangs ein Hochschulstudium aufnahmen, waren es im Jahr 2010 bereits 44,9 % mit weiter steigender Tendenz.¹ Hinzu kommt, dass die absolute Zahl von Schulabgängern bundesweit seit 2007 sinkt und weiter zurückgehen wird. Verließen im Jahr 2007 noch rund 974 000 Schüler und Schülerinnen² das allgemeinbildende Schulsystem, werden es den Prognosen der KMK zufolge 2015 nur noch 858 000 und 2020 nur noch 781 000³ sein. Bei zunehmend kleineren Jahrgängen von Schulabgängern werden sich Unternehmen auch schwächeren Jugendlichen gegenüber öffnen müssen, wenn sie ihren zukünftigen Fachkräftebedarf decken wollen. Gleichzeitig muss das duale System hinreichend attraktiv bleiben bzw. gemacht werden, um auch leistungsstärkere Jugendlichen für sich zu gewinnen und nicht an das Hochschulsystem "zu verlieren". Ein Indiz dafür, dass diese veränderte Wettbe-

¹ Die Studienanfängerquote ist definiert als Anteil der Studienanfänger/-innen im 1. Hochschulsemester (gemäß nationaler Definition) an der altersspezifischen Bevölkerung. Zu den Quoten vgl. BMBF (2012): S. 50.

² Im Folgenden wird aus Gründen der besseren Lesbarkeit auf die Ausführung der weiblichen Form verzichtet. Mit der männlichen Form ist jedoch immer auch die weibliche Form gemeint.

³ Vgl. KMK (2007): S. 63.

werbssituation zunehmend schwieriger wird für das duale System insgesamt, kann man in der seit geraumer Zeit sinkenden Ausbildungsbeteiligung von Betrieben sehen.⁴

Diese verschiedenen Aspekte müssen bei der Einführung neuer und der Modernisierung bestehender Ausbildungsordnungen mit bedacht werden. Der Frage der sinnvollen bzw. notwendigen Länge von Ausbildungsberufen kommt dabei eine wichtige und berufsbildungspolitisch kontrovers diskutierte Rolle zu. Da sowohl das BBiG wie auch die HwO nur eine Soll-Vorschrift zur Ausbildungsdauer enthalten – *„sie soll nicht mehr als drei und nicht weniger als zwei Jahre betragen“*⁵ – sind bei jeder Neuordnung bestehender bzw. der Schaffung neuer Berufe Einigungen der verschiedenen Akteure zur (Neu-)Festlegung der Ausbildungsdauer notwendig. Insbesondere im Zuge von Neuordnungsverfahren von bislang 3 ½-jährigen Ausbildungsberufen werden die unterschiedlichen und unvereinbar scheinenden Positionen beteiligter Akteure deutlich. Diese Kontroversen führten letztlich auch zu einer 5-jährigen Befristung der zum 01.08.2011 erlassenen Ausbildungsordnungen der Konstruktionsberufe.⁶ Das Thema „Regelausbildungsdauer in dualen Ausbildungsberufen“ war Mitte 2011 auch Thema einer BIBB Hauptausschusssitzung und Ende 2011 wurde im Rahmen des BIBB-Expertenmonitors eine Befragung zur aktuellen Diskussion um 3 ½-jährige Ausbildungsberufe durchgeführt und damit die Debatte fortgeführt. Bis dahin wurden jedoch überwiegend Positionen, Meinungen und thesenhafte Argumente, deren Belastbarkeit weder im Allgemeinen noch anhand einzelner Berufe überprüft wurden, ausgetauscht. Auch die Autoren, die den BIBB-Expertenmonitor ausgewertet haben, kommen zu dem Schluss, *„dass zwar viele Thesen hinsichtlich der Ausbildungsdauer im Raum stehen, es aber an systematischen Untersuchungen zu deren Stichhaltigkeit mangelt.“*⁷

Vor diesem Hintergrund hat das Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie die Studie *„Entwicklung von Kriterien zur Ermittlung der erforderlichen Ausbildungsdauer von Ausbildungsberufen nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG)/der Handwerksordnung (HwO) in der gewerblichen Wirtschaft“* ausgeschrieben und Anfang 2012 in Auftrag gegeben.

Übergreifendes Ziel der Untersuchung war es objektive Entscheidungskriterien zu gewinnen, anhand derer eine angemessene Ausbildungsdauer valide und nachvollziehbar geprüft werden kann. Dabei sollten insbesondere die Kriterien identifiziert und gegenübergestellt werden, die für oder gegen eine 3 ½-jährige bzw. eine 3-jährige Ausbildungsdauer sprechen. Die Leistungsbeschreibung des BMWi enthielt darüber hinaus eine Reihe von Fragen zu einzelnen Aspekten des Themas, die mittelbar der Beantwortung der übergreifenden Fragestellung dienten.⁸ Durch die Leistungsbeschreibung waren auch 20 Berufe unterschiedlicher Ausbildungs-

⁴ Vgl. Hucker (2012).

⁵ BBiG (2005), § 5 Abs. 1 Nr. 2; HwO (1998), § 26 Abs. 2

⁶ „Nach Ablauf dieser Zeit soll im Rahmen einer Evaluation überprüft werden, inwiefern eine dreieinhalbjährige Ausbildungsdauer in diesen Berufen angemessen ist.“ Gei / Krewerth (2012): S. 4.

⁷ Gei / Krewerth (2012): S. 4.

⁸ Vgl. Projektbeschreibung des BMWi (2012) im Anhang A

dauer und ihre Zuordnung zu fünf Clustern vorgegeben, anhand derer die Fragestellung untersucht werden sollte.

Der vorliegende Abschlussbericht fasst die Ergebnisse der rund neun Monate dauernden Untersuchung zusammen. Er ist wie folgt gegliedert.

Kapitel 2 informiert im Anschluss an diese Einleitung über den Aufbau der Untersuchung, das methodische Vorgehen innerhalb der einzelnen Forschungsmodule und über die erarbeiteten Datenbasen. Am Ende dieses Kapitels werden auch die Grenzen der Untersuchung aufgezeigt.

In Kapitel 3 werden kurz die gesetzlichen Rahmenbedingungen, innerhalb derer sich die Ordnungsarbeit und die Ausbildungspraxis bewegen, dargelegt. Anschließend wird ausgeführt, wie neue Ausbildungsberufe entstehen und welche verschiedenen Berufsstrukturmodelle existieren.

Kapitel 4 skizziert in kurzer Form den Stand der Forschung über 3 ½-jährige Ausbildungsberufe und zu Fragen der Ausbildungsdauer im Allgemeinen sowie angrenzenden Themenkomplexen. Diese Erkenntnisse, die über Literatur- und Sekundärdatenanalysen zusammengestellt wurden, waren Ausgangs- und Bezugspunkt des primärempirischen Vorgehens.

Kapitel 5 informiert über die 20 Ausbildungsberufe und die fünf Berufscluster, die im Mittelpunkt der Untersuchung standen. Zunächst werden die Berufe inhaltlich beschrieben und ihre Genese nachgezeichnet. Anschließend wird ihre Struktur und die Merkmale von Auszubildenden, die in den letzten Jahren diese Berufe wählten, vorgestellt. Am Ende dieses Kapitels folgt ein Vergleich zwischen den Berufen unterschiedlicher Ausbildungslänge und unterschiedlicher Cluster.

In Kapitel 6 werden Ergebnisse einer sekundärstatistischen Analyse zur Frage der faktischen Dauer von erfolgreich abgeschlossenen Ausbildungen in den 20 Berufen präsentiert. Grundlage hierfür lieferte eine Sonderauswertung des Statistischen Bundesamtes.

Kapitel 7 ist der Frage nach dem Einfluss der Ausbildungsdauer auf die Berufswahlentscheidung aktueller bzw. absehbarer Schulabgänger gewidmet. Zunächst werden hierfür Ergebnisse einer Befragung von Jugendlichen und der darauf bezogenen Analysen präsentiert, anschließend die Ergebnisse und Analysen einer Befragung von Berufsberatern.

In Kapitel 8 werden Ergebnisse einer Befragung von Unternehmen, die in einem der ausgewählten Berufe aktuell ausbilden, vorgestellt. Thematische Schwerpunkte dieser Befragung und der darauf bezogenen Analysen waren die Zufriedenheit der Unternehmen mit den aktuell geltenden Regelausbildungsdauern in "ihrem" jeweiligen Beruf und ihren antizipierten Anpassungsreaktionen auf eine Änderung der Regelausbildungsdauer.

Kapitel 9 informiert über die Befragungs- und Analyseergebnisse einer Auszubildendenbefragung. Schwerpunkte wurden hierbei u.a. auf Fragen der Berufswahlentscheidung und den Einfluss der Ausbildungsdauer, Fragen der Ausbildungsverkürzung und verschiedene Aspekte des Ausbildungsverlaufs gelegt.

Kapitel 10 ist der Befragung von bereits ausgebildeten Fachkräften, die vor wenigen oder auch mehreren Jahren in einem der 20 Berufe eine Ausbildung absolvierten, gewidmet. Sie wurden zu ähnlichen Fragestellungen wie die aktuellen Auszubildenden befragt, sollten aber insbesondere auch vor dem Hintergrund ihrer Berufserfahrung die Angemessenheit des inhaltlichen sowie zeitlichen Umfangs ihres erlernten Ausbildungsberufs bewerten.

In Kapitel 11 erfolgt dann eine Synthese der verschiedenen Ergebnisse und Befunde in Bezug auf die übergreifende Frage nach Kriterien zur Ermittlung der erforderlichen Ausbildungsdauer von Ausbildungsberufen. Auf Basis dieser Synthese werden dann Prüfkriterien entwickelt, die am Ende von Kapitel 11 präsentiert werden.

Im Schlusskapitel 12 werden die spezifischen Fragen der Leistungsbeschreibung wiedergegeben und beantwortet.

2 Methodisches Vorgehen, Datenbasen und Grenzen der Untersuchung

Für die Beantwortung der Untersuchungsfragen wurde ein breites Untersuchungsdesign mit qualitativen und quantitativen Elementen entwickelt, das eine umfassende empirische Basis generiert und verschiedene Perspektiven auf den Untersuchungsgegenstand richtet. Das Design umfasste neben der Einbettung und Abstimmung der Untersuchung mit dem Auftraggeber folgende Module:

- Literatur- und Sekundärdatenanalysen (*Abschnitt 2.1*),
- Dokumentenanalysen und Experteninterviews zur qualitativen Vertiefung von Berufsspezifika und speziellen Fragen wie z. B. der Organisation von Prüfungen (*Abschnitt 2.2*),
- eine halbstandardisierte Befragung von Unternehmen, die in den ausgewählten Berufen ausbilden (*Abschnitt 2.3*),
- eine halbstandardisierte Befragung von Auszubildenden und ehemaligen Auszubildenden (ausgebildeten Fachkräften) in den ausgewählten Berufen (*ebenfalls Abschnitt 2.3*),⁹
- eine standardisierte Kurzbefragung von Berufsberatungen der Agentur für Arbeit sowie eine Befragung von potenziellen Auszubildenden (*Abschnitt 2.4*) sowie die
- Synthese aller Ergebnisse und Ableitung von Schlussfolgerungen zu Kriterien für die Festlegung einer angemessenen Dauer von Ausbildungsberufen (*Abschnitt 2.5*).

Die unterschiedlichen Erhebungen und Befragungen wurden kombiniert, um Daten dort zu erheben, wo sie am besten erfasst werden können (z. B. Relevanz der Ausbildungsdauer für die Berufswahlentscheidung bei Jugendlichen), aber auch, um Ergebnisse durch Triangulation aus verschiedenen Erhebungen zu validieren. Eine Zusammenführung der Einzelergebnisse unter der allgemeinen Zielstellung objektiver Kriterien für die angemessene bzw. kürzere oder längere Ausbildungsdauer eines Berufs erfolgte abschließend im Rahmen einer integrierten, theoriegeleiteten Synthese.

Die in der Leistungsbeschreibung aufgeführten Untersuchungsfragen wurden über mehrere Erhebungen bzw. durch die Zusammenführung von mehreren Zwischenergebnissen aus unterschiedlichen Modulen beantwortet. Eine Übersicht dazu gibt die nachfolgende Tabelle:

⁹ Die Befragung von Unternehmen und Auszubildenden wird nachfolgend in einem Abschnitt gemeinsam beschrieben.

Tabelle 1: Übersicht zum Untersuchungsdesign und zu den Untersuchungsfragen

Methodisches Vorgehen und Datenbasis	Sekundärdaten-/Literaturanalyse	Dokumentenanalysen	Experteninterviews	Befragung von Unternehmen	Befragung von Fachkräften	Befragung von Auszubildenden	Befragung Berufsberatungen	Befragung pot. Azubis	Integrierte Analysen
Untersuchungsfragen									
Auswirkungen der Ausbildungsdauer auf Ausbildungsentscheidungen	X				X	X	X	X	
Dabei: Berücksichtigung von Verkürzungen/Verlängerungen	(X)				X	X	X	X	
Vorqualifikationen und faktische Ausbildungsdauer in 3 ½-jährigen Berufen	X			X	X	X			
Auswirkungen der Ausbildungsdauer auf Ausbildungsbereitschaft – speziell auch gegenüber Leistungsschwächeren				X					
Häufigkeit von Verkürzungen/Verlängerungen					X	X			
Auswirkungen einer Festlegung der Ausbildungsdauer auf 3 Jahre		X	X	X	X	X			X
Zusammenhänge zwischen Entwicklungen der Wirtschaft, Lebenswelt und Ausbildungsdauer	X		X	X					
Auswirkung der Dauer auf Gewinnung von Fachkräften			X	X	X	X	X	X	X
Kriterien für die Ausbildungsdauer	X								X
Erklärung der Besonderheit des gewerblich-technischen Bereichs	X		X						X
Kriterien für/gegen die Auslagerung von Inhalten			X						X

In den nachfolgenden Abschnitten 2.1 bis 2.5 werden die einzelnen Untersuchungsmodulare ausgeführt und das jeweilige Vorgehen beschrieben.

2.1 Literatur- und Sekundärdatenanalysen

2.1.1 Literaturanalyse

Das Thema „Dauer von Ausbildungsberufen“ wird in der berufsbildungspolitischen Diskussion intensiv und kontrovers diskutiert, aber in der Fachliteratur bislang wenig bearbeitet. Um den Stand der Forschung zu erfassen, wurde Anfang 2012 eine Literaturrecherche durchgeführt, etwa zeitgleich zu der Literaturrecherche, die vom BIBB zur Vorbereitung ihres eigenen Forschungsprojekts mit dem Titel „*Duale Berufsausbildungen: Zwei- bis dreijährig oder bis zu dreieinhalbjährig?*“ durchgeführt wurde.

Die Recherche wurde auf den Zeitraum nach 2004 eingegrenzt und brachte 70 potenziell relevante Quellen (siehe dazu Anhang B). Diese wurden zunächst auf Basis von Abstracts und Inhaltsverzeichnissen auf ihre Relevanz für die Fragestellungen dieser Untersuchung hin einer Erstprüfung unterzogen. Anschließend wurden die als relevant eingestuften Quellen vertieft ausgewertet. Zwei später erschienene Quellen wurden nachträglich in die Analyse einbezogen. Diese waren: Frank / Walden (Hrsg.). Analysen und Empfehlungen zur Festlegung der Dauer von Ausbildungsberufen (2012) und Frank / Walden. Ausbildungsdauer von Berufen – verbindliche Begrenzung auf drei Jahre? In: BWP 4/2012. S. 20 – 23.

Die Literaturanalyse zielte auf die Aufbereitung des aktuellen Forschungsstandes und diente darüber hinaus der Thesenbildung und Vorbereitung der primärempirischen Untersuchungsteile. Die wesentlichen Erkenntnisse der verschiedenen Publikationen sind im Kapitel 4 zusammengefasst.

2.1.2 Sekundärdatenanalyse

Auf Grundlage der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder wurden für die zwanzig ausgewählten Ausbildungsberufe zusätzlich sekundärstatistische Daten recherchiert, aufbereitet und analysiert. Mit diesem Untersuchungsschritt wurde die quantitative Relevanz, die Struktur der Auszubildenden und Erfolgsindikatoren der einzelnen Ausbildungsberufe transparent gemacht und diese anschließend vergleichend analysiert. Des Weiteren wurde eruiert, ob und inwiefern sich die verschiedenen Ausbildungsberufe bzgl. dieser Merkmale im Zeitverlauf entwickelt haben. Ob zwischen den Variablen – z. B. zwischen der Ausbildungslänge und den Vorqualifikationen – statistische signifikante Zusammenhänge bestehen, wurde ebenfalls auf Basis der Sekundärdaten geprüft.

Über das „Datensystem Auszubildende (DAZUBI)“ des BIBB, insbesondere über die zur Verfügung stehenden BIBB-Zeitreihen und BIBB-Datenblätter wurden für den Zeitraum von 2000 bis 2010 Daten zu den folgenden Merkmalen recherchiert und zusammengestellt:

- zu Bestandszahlen an Auszubildenden insgesamt und deren Zusammensetzung, nach Geschlecht und Staatsangehörigkeit,
- zu Neuabschlüssen insgesamt und nach schulischem Eingangsniveau,
- zu Abschlussprüfungen und zu erfolgreichen Prüfungsteilnahmen,
- zu Vertragslösungsquoten.

Da einige der ausgewählten Berufe erst nach dem Jahr 2000 erlassen wurden, fehlen von den betreffenden Berufen Daten früherer Berichtsjahre. Zudem war zu berücksichtigen, dass im Jahr 2007 die Berufsbildungsstatistik umgestellt wurde.

Im Anschluss an die Datenrecherche wurden der Anteil an weiblichen und ausländischen Auszubildenden, das schulische Eingangsniveau der Auszubildenden und die Erfolgsquote

der Abschlussprüfungen (aus den Absolutzahlen) berechnet. Nicht berechnet wurden die Vertragslösungsquoten; die Quoten wurden direkt aus den BIBB-Datenblättern übernommen.

Im Anschluss an die Berechnung der Anteilswerte wurden die Daten im Längsschnitt je Beruf sowie im Vergleich zwischen den Berufen eines Clusters ausgewertet. Die Ergebnisse sind im Kapitel 5 dokumentiert. In diesem Kapitel wird auch dargestellt, welche Besonderheiten bzgl. der Erfassung der Merkmale bzw. der Variablen seit der Umstellung der Berufsbildungsstatistik auf Individualdatenerfassung zu beachten sind, an welchen Stellen das BIBB auf mögliche fehlerhafte Datenmeldungen hinweist und in welchen Jahren die Daten einiger Variablen nur mit Vorsicht interpretiert werden dürfen. Eine ausführliche Übersicht mit Daten der verschiedenen Berichtsjahren zu allen 20 ausgewählten Berufen können dem Anhang C (Tabellen C-I bis C-XX) entnommen werden.

Sonderauswertung des statistischen Bundesamtes

Wie die Literaturanalyse ergab, ist das Thema der Ausbildungsdauer in der Fachliteratur bislang noch von geringer Bedeutung. Wie lange bzw. wie viele Monate Auszubildende tatsächlich benötigen, um ihre Ausbildung erfolgreich zu absolvieren, ist bisher noch nicht erforscht worden. Auch in der aktuellsten Studie zum Thema Ausbildungsdauer von Frank und Walden 2012 war die tatsächliche Dauer erfolgreicher Ausbildungen nicht Gegenstand der Untersuchung (betrachtet wurde aber die vertraglich vereinbarte Dauer).¹⁰

Die tatsächliche Ausbildungsdauer lässt sich auch aus der Berufsbildungsstatistik nicht direkt entnehmen, da sich die Daten auf Vertragsverhältnisse beziehen – nicht auf individuelle Qualifizierungs- und Ausbildungsprozesse. Zur Abschätzung der faktischen Ausbildungsdauer wurde deshalb eine Sonderauszählung der Berufsbildungsstatistik beim Statistischen Bundesamt in Auftrag gegeben und die übermittelten Daten anschließend analysiert. Das Auswertungskonzept sowie die Ergebnisse werden im Kapitel 6 beschrieben.

2.2 Qualitative Vertiefung zu den Berufen und zu Fragen der Ausbildung, Beschulung und Prüfung speziell in 3 ½-jährigen Ausbildungsberufen

Um den Untersuchungsgegenstand ergänzend auch qualitativ zu beleuchten und auch spezifischen Fragestellungen wie z. B. die der Organisation der Beschulung oder der Prüfungsdurchführung, die mit den verfügbaren Ressourcen nicht quantitativ untersucht werden konnten, nachgehen zu können, wurden Interviews mit Personen aus den relevanten Akteursgruppen geführt. Je nach Akteursgruppe wurden dabei andere Schwerpunkte gesetzt, z. B. zur Genese des jeweiligen Berufs, seiner Spezifik, die seine Länge begründen oder auch der praktische Erfahrung in der Umsetzung der Ausbildungsordnung vor Ort (Ausbildung, Beschulung und Prüfung). Diesen Interviews vorabgestellt war eine Analyse der Ausbildungsordnung

¹⁰ Vgl. Frank / Walden (2012): S. 13. Die vertraglich vereinbarte Dauer kann kürzer oder länger sein als die tatsächliche Ausbildungsdauer.

aller 20 Berufe im Hinblick auf ihre Strukturmerkmale (neben der Dauer insb. auch Berufsstruktur wie Fachrichtungen, Schwerpunkte oder Wahlqualifikationen und ggf. Anrechnungsregelungen) sowie hinsichtlich ihrer Inhalte bzw. der zu erlernenden Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten.

Experteninterviews wurden mit

- zehn für den jeweiligen Beruf zuständigen Mitarbeitern¹¹ der Abteilung 4 des BIBB (Ordnungsabteilung),
- 13 Vertretern zuständiger Stellen bzw. ihrer Dachorganisationen,
- acht Ausbildern und
- sieben Berufsschullehrern

geführt. Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter aus den entsprechenden Spitzenorganisationen sollten bewusst nicht als eigene Befragungsgruppe in die Untersuchung eingezogen werden, weil die Untersuchung auf konkrete Berufe fokussierte und deren Einschätzungen zur übergreifenden Fragestellung bereits mit dem BIBB-Expertenmonitor erfasst wurde. Daher wurden nur Hintergrundgespräche, aber keine Interviews mit (einigen wenigen) Personen aus diesem Kreis geführt.

Die Interviews mit Mitarbeitern der Ordnungsabteilung wurden alle face-to-face von zwei Mitgliedern des Untersuchungsteams geführt, die anderen Experten wurden teils telefonisch und teils persönlich interviewt.

Die Ergebnisse der qualitativen Interviews und Analysen sind in mehrere Kapitel eingearbeitet und ergänzen dort andere Quellen.

2.3 Befragungen von und zu potenziellen Auszubildenden

Zur Klärung der Frage, wie die Regelausbildungsdauer eines Ausbildungsberufs das Berufswahlverhalten von jungen Menschen (und damit die Nachfrage nach Ausbildungsplätzen) mit beeinflusst, wurden zwei Zielgruppen befragt, potenzielle Auszubildende und Berufsberater der Bundesagentur für Arbeit. Bei Letzteren ist davon auszugehen, dass sie aufgrund ihrer Tätigkeit im Kontakt mit jungen Menschen über umfassendes Erfahrungswissen zu den Motiven bzw. Entscheidungsfaktoren der Berufswahl verfügen, Erstgenannte sind „Experten in eigener Sache“ und können von daher, auch weil bei ihnen die Berufswahlentscheidung aktuell ansteht oder gerade anstand, als ideale Befragungsgruppe für diese Fragestellung bezeichnet werden.

¹¹ Da einige Mitarbeiter für mehrere Berufe eines Clusters zuständig sind, ist die Zahl der Interviewten kleiner als die der betrachteten Berufe.

2.3.1 Befragung von Jugendlichen auf Fachmessen für Ausbildung und Studium

Die Befragung von potentiellen Auszubildenden zielte darauf zu untersuchen, was das Entscheidungsverhalten von Jugendlichen bei der Wahl eines bestimmten Ausbildungsberufs bestimmt – insbesondere in Hinblick auf die Dauer eines Berufs in Relation zu anderen Faktoren. Die Befragung von aktuellen und ehemaligen Auszubildenden der ausgewählten Berufe hätte dazu keine vollständigen Informationen liefern können, denn Personen, die sich z. B. aufgrund der Ausbildungsdauer gegen einen Ausbildungsberuf entschieden haben, wären dann systematisch aus der Untersuchung ausgeschlossen bzw. extrem unterrepräsentiert.¹²

Die potentiellen Auszubildenden bzw. ausbildungsinteressierten Jugendlichen wurden auf vier Fachmessen für Ausbildung und Studium befragt. In einem ersten Schritt wurden alle im Untersuchungszeitraum stattfindenden Ausbildungsmessen hierfür recherchiert. Aus 22 recherchierten Messen wurden anschließend vier Messen unter Berücksichtigung folgender Aspekte ausgewählt:

- die Standorte der Messen sollten in unterschiedlichen Teilen des Bundesgebietes/ in unterschiedlichen Bundesländern liegen,
- die Fachmessen sollten sich an unterschiedliche Zielgruppen richten und teilweise auch explizit Abiturienten ansprechen (um speziell der Frage nachgehen zu können, inwieweit sich die Dauer einer Ausbildung auf die Entscheidung für ein Studium oder für eine duale Ausbildung auswirkt),
- die Fachmessen sollten eine vergleichsweise große Anzahl an angekündigten Ausstellern und prognostizierten Besuchern vorweisen und
- die Messen sollten von unterschiedlichen Veranstaltern organisiert werden.

Nach Auswahl geeigneter Messen wurden Ansprechpartner der Messen schriftlich und telefonisch kontaktiert, über die Untersuchung und die beabsichtigte Befragung informiert und um eine Erlaubnis zur Durchführung der Befragung gebeten, was dann letztlich (weil die Erlaubnis nicht immer erteilt wurde) zur Auswahl der folgenden vier Messen führte:

- Einstieg Abi Frankfurt/Main,
- Nordjob Rostock,
- VOCATIUM Berlin + Tage der Berufsausbildung,
- VOCATIUM Nürnberg-Fürth-Erlangen (in Fürth).

¹² Diese Personen hätten nur dann eine Chance gehabt, ins Sample aufgenommen zu werden, wenn sie statt eines 3 ½-jährigen Ausbildungsberufs einen der 2- oder 3-jährigen Berufe ergriffen haben, die auch Bestandteil der Untersuchung sind.

Zwischen Anfang Mai und Ende Juli 2012 wurden insgesamt 276 ausbildungsinteressierte Jugendliche auf diesen Messen befragt.¹³

Die Befragungen dauerten jeweils bis zu zehn Minuten und wurden von drei bis vier geschulten Interviewerinnen und Interviewern face-to-face in den Räumlichkeiten der Messe durchgeführt.¹⁴ Als Anreiz zur Mitwirkung konnten die Jugendlichen an einer Verlosung von Gutscheinen teilnehmen.

2.3.2 Befragung von Berufsberatungen

Da Berufsberaterinnen und Berufsberater der Bundesagentur für Arbeit über Erfahrungen mit Berufswahlentscheidungen junger Menschen in großer Zahl besitzen, wurde eine Auswahl von ihnen dazu befragt, wie häufig die Ausbildungsdauer der in Frage kommenden Berufe sowie die berufliche Gliederung und Struktur in den Beratungsgesprächen thematisiert werden und in welchem Umfang diese Aspekte bei der Berufswahlentscheidung ihrer Einschätzung nach mit berücksichtigt werden. Die Erhebung sollte die Befragung der potentiellen Auszubildenden ergänzen und validieren. Gegenstand der Kurzbefragung war nicht, Arbeitsprozesse der Agentur für Arbeit im Kontext von Berufswahlentscheidungen nachzuzeichnen oder gar zu bewerten.

Der Fragebogen für die Berufsberaterinnen und Berufsberater wurde mit Rücksicht auf den Aufwand kurz gehalten. Er wurde als Word-Formular angelegt und an eine Stichprobe von 20 Berufsberatungen bzw. Teams U25 per E-Mail versendet. Da die Fragebögen zum Teil teamintern weitergeleitet wurden, sind mehr als 20 Fragebögen (24) ausgefüllt zurückgesendet worden.

Die Ergebnisse dieser beiden Befragungen werden gemeinsam in Kapitel 7 präsentiert.

2.4 Befragung von ausbildenden Unternehmen, ihrer Auszubildenden und ihrer Fachkräfte

Zentrale Module der Untersuchung bildeten die Befragungen von Unternehmen, die in einem der 20 ausgewählten Berufe ausbilden, sowie ihrer Auszubildenden und ausgebildeten Fachkräften, in diesen Berufen.

¹³ In Berlin wurden die Jugendlichen auf beiden Messetagen befragt, weshalb im Ergebnis dort mehr Jugendliche befragt worden sind als an den anderen drei Standorten.

¹⁴ Die Befragungen wurden meist im Eingangsbereich oder in der Cafeteria des Messegeländes geführt, um der Bitte der Messe-Veranstalter nachzukommen, die Gespräche der Jugendlichen mit den Ausstellern nicht zu stören.

Die Unternehmensbefragung beinhaltete u. a. Fragen zu den folgenden Themenbereichen:

- Stellenwert der beruflichen Ausbildung im Rahmen der Fachkräfterekrutierung,
- Erfahrungen mit Abbrüchen, Verkürzungen und Verlängerungen von Ausbildungszeiten,
- Zufriedenheit mit den Inhalten und der Dauer der Ausbildungsordnung und
- Bewertung von Szenarien mit der Verkürzung und Verlängerung der Ausbildungszeiten.

Neben der Befragung von Unternehmen war auch die Befragung von Auszubildenden und ausgebildeten Fachkräfte in den ausgewählten Berufen ein wichtiger Teil des Untersuchungsdesigns, da einige der für die Studie relevanten Daten nicht valide über Dritte (wie Betriebe, Kammern oder Berufsschulen) erhoben werden können. Auszubildende und Fachkräfte wurden u. a. zu den folgenden Aspekten befragt:

- Relevanz der Ausbildungsdauer für die Berufswahlentscheidung,
- Verkürzung (bzw. Verlängerung) der Ausbildung und zusätzliche Qualifikationen,
- Wahrnehmung der Ausbildung und Relevanz für die (zukünftige) Berufstätigkeit,
- Bewertung von inhaltlichem und zeitlichem Umfang der Ausbildung.

Der Zugang zu den Unternehmen, ihren Auszubildenden und Fachkräften erfolgte über die 132 IHKs und HWKs in Deutschland und wurde durch die Mithilfe von DIHK und ZDH realisiert. Hierfür wurden im Mai 2012 erste Abstimmungsgespräche mit dem DIHK und dem ZDH geführt und deren Bereitschaft zur Unterstützung der Befragungen eingeholt. Anschließend wurden für die Befragungszielgruppen 60 verschiedene Fragebögen entwickelt (für jeden der 20 Berufe wurden Fragebögen für drei Zielgruppen: Unternehmen, Auszubildende und Fachkräfte entwickelt) und Mitte Juni dem DIHK und ZDH zur Abstimmung übersendet.

Aufgrund der Brisanz des Themas benötigten die Abstimmungsprozesse mit Vertretern der Wirtschaft mehr Zeit als ursprünglich geplant und mussten auf einen größeren Kreis ausgeweitet werden. Das Kuratorium der Deutschen Wirtschaft (KWB) beschäftigte sich daraufhin mit den geplanten Befragungen und initiierte ein Treffen von Vertretern der im KWB organisierten Spitzenorganisationen, dem BMWi und dem Untersuchungsteam, das im Ergebnis zu einer geringfügigen Überarbeitung der Erhebungsinstrumente und in der Folge zur Mitwirkungsbereitschaft der Kammerorganisationen an der Befragung führte.

Die 60 verschiedenen Fragebögen wurden im Anschluss an das Treffen überarbeitet, gedruckt, kuvertiert und paketweise an IHKs und HWKs versendet. IHK-Pakete enthielten für jeden der 15 IHK-Berufe zwei Umschläge (insg. 30), HWK-Pakete enthielten für jeden der fünf Handwerksberufe drei Umschläge (insg. 15). Jeder Umschlag enthielt drei Fragebögen, je einen für das Unternehmen, für eine Fachkraft und für einen Auszubildenden in diesem Un-

ternehmen. Den Umschlägen lagen zudem für jede Befragungszielperson ein Anschreiben, ein Begleitschreiben des BMWi und ein Rückumschlag bei.

Die Versendung erfolgte Ende September 2012, zwischen den Zuständigkeitsbereichen Industrie und Handel sowie Handwerk jedoch unterschiedlich. Auf Wunsch des ZDH wurden die HWKs nicht direkt mit Fragebögen „beliefert“, sondern die gepackten und vorfrankierten Pakete am 19. September dem ZDH zur Etikettierung und Versendung übergeben. Die Fragebögen-Pakete für alle 79 IHK Hauptgeschäftsstellen in Deutschland wurden am 20. September direkt durch das Untersuchungsteam versendet. Der DIHK informierte die IHKs zuvor in einer Rundmail über die Untersuchung und die anstehende Befragung und warb für deren Unterstützung.

In dem den Paketen beiliegenden Anschreiben des Untersuchungsteams wurden die IHKs und HWKs gebeten, die erhaltenen Umschläge innerhalb einer Woche an ausbildende Unternehmen der jeweiligen Berufe¹⁵ weiterzuleiten. Der Aufwand wurde für die Kammern so gering wie möglich gehalten – sie sollten die Umschläge an ausbildende Unternehmen weiterleiten und brauchten sie dazu nur mit einem Adressaufkleber versehen.

Die letztendlich angeschriebenen Unternehmen, Fachkräfte und Auszubildende wurden in einem eigenen Anschreiben darum gebeten, die Fragebögen innerhalb von 14 Tagen nach Erhalt per vorfrankiertem Rückumschlag an INTERVAL zurück zu senden. Die ersten ausgefüllten Fragebögen gingen bereits Anfang Oktober 2012 ein. Nach einer Feldzeit von 2 ½ Monaten wurde die Befragung Mitte Dezember 2012 abgeschlossen. Insgesamt gingen 1 334 ausgefüllte Fragebögen ein. Die folgende Tabelle zeigt, wie sich der Rücklauf sich auf die einzelnen Befragungszielgruppen verteilt.

Tabelle 2: Rücklauf nach Befragungszielgruppe

	Unternehmen	Auszubildende	Fachkräfte
Brutto Aussendung von Fragebögen	3 165	3 165	3 165
Rücksendungen leerer Umschläge von Kammern und Betrieben	64	64	64
Netto Aussendung von Fragebögen	3 101	3 101	3 101
Eingegangene ausgefüllte Fragebögen	518	425	391
Rücklaufquote	16,7 %	13,7 %	12,6 %

Wie die Tabelle 2 zeigt, wurden von den für jede Gruppe 3 165 brutto ausgesendeten Fragebögen sowohl von einzelnen Kammern als auch von einzelnen Betrieben insgesamt 64 Umschläge zu unterschiedlichen Berufen unausgefüllt zurück gesendet. Kammern sendeten Fragebögen dann zurück, wenn ausgewählte Berufe in ihrem Kammerbezirk nicht ausgebildet werden oder wenn für einen bestimmten Beruf nur ein oder zwei Ausbildungsbetriebe im

¹⁵ Der jeweilige Beruf war per Aufkleber auf jedem Umschlag markiert.

Kammerbezirk existieren.¹⁶ Unter den 64 zurück gesendeten Umschlägen befanden sich vor allem Berufe mit geringen Neuabschlusszahlen wie bspw. der Ausbildungsberuf Produktionsfachkraft Chemie oder der Elektroanlagenmonteur/-in. Neben Kammern sendeten wie erwähnt auch Betriebe Umschläge mit unausgefüllten Fragebögen zurück. Dies war dann der Fall, wenn sie – so die Begründung im Anschreiben an das Untersuchungsteam – in dem betreffenden Beruf nicht ausbilden. Ob und in welchem Umfang es darüberhinaus „Fehlzustellungen“ gab, ist nicht bekannt.

Aufgrund der Unterstützung der beiden Dachorganisationen DIHK und ZDH ist davon auszugehen, dass die überwiegende Mehrheit der angeschriebenen Kammern – wenn nicht gar alle – die Umschläge wie erbeten weitergeleitet hat.

Geht man davon aus, dann liegt die Zahl der Netto-Aussendungen bei 3 101 Fragebögen je Gruppe. Bei insgesamt 1 334 ausgefüllten Fragebögen liegt der Rücklauf über alle Befragungszielgruppen bei 14,3 % und damit im für diese Art von Befragungen üblichen Bereich. Nach Gruppen unterteilt kann für die Unternehmen mit 16,7 % der höchste und für die Fachkräfte mit 12,6 % der niedrigste Rücklauf festgestellt werden. Dass der Rücklauf der Befragungsgruppe von Unternehmen höher ausfällt als in den beiden anderen Gruppen, kann auf ein größeres Interesse der Unternehmen an dem Befragungsthema hindeuten. Möglich ist aber auch, dass die Fragebögen vom Unternehmen bzw. vom Personalverantwortlichen oder Ausbilder in einigen Fällen nicht an Auszubildenden und Fachkräfte weitergeleitet wurden. Vorstellbar ist zudem, dass unter den angeschriebenen Unternehmen auch solche sind, die nur Auszubildende beschäftigen, jedoch (zumindest zum Zeitpunkt der Befragung) keine ausgebildeten Fachkräfte. Dies war z. B. bei einigen der befragten kleineren Handwerksbetrieben der Fall.

Insgesamt ist die Datenbasis von ausbildenden Unternehmen, Auszubildenden und ausgebildeten Fachkräften mit jeweils mindestens 391 Fragebögen groß. Allerdings ist sie nicht so groß, als dass Differenzierungen bis auf die Ebene einzelner Berufe belastbar sind. Dies führt dazu, dass nur partiell auf Unterschiede zwischen einzelnen Berufen eingegangen wird, meist wird nur zwischen Berufen verschiedener Cluster oder zwischen Berufen unterschiedlicher Länge differenziert. Ferner ist bei der Interpretation der Daten zu berücksichtigen, dass die zufällige Zusammensetzung der Stichprobe aufgrund des zweifach gestuften Zugangs über zuständige Stellen an Unternehmen (erste Stufe) und von diesen an Auszubildenden und Fachkräfte (zweite Stufe) nicht per se sichergestellt sein muss. Insofern liefern die Befragungsergebnisse interessante und bislang nicht existierende Einblicke zu den Einschätzungen der „Nutzer“ von Ausbildungsordnungen zu diesen, aber keine abschließend gesicherten Erkenntnisse über die entsprechenden Haltungen, Einschätzungen und Wertungen in der jeweiligen Grundgesamtheit.

¹⁶ Die Umschläge sollten an zwei (IHK) bzw. drei Betriebe (HWK) weitergeleitet werden.

Die Ergebnisse der drei Befragungen und der darauf bezogenen Analysen werden in den Kapitel 8, 9 und 10 beschrieben.

2.5 Synthese aller Ergebnisse und Ableitung von Schlussfolgerungen zu Kriterien für die Festlegung einer angemessenen Dauer von Ausbildungsberufen

Im letzten Untersuchungsmodul wurden dann zunächst die Ergebnisse der verschiedenen Erhebungen und Analysen zu einzelnen Untersuchungsfragen zusammenfassend gegenübergestellt und integriert bewertet.

Aus den verschiedenen empirischen Ergebnisse und Befunde wurde zunächst deduktiv abgeleitet, ob die Ausbildungsdauern der untersuchten Berufe und speziell der drei Gruppen von unterschiedlich langen Ausbildungsberufen als angemessen zu betrachten sind oder nicht.

In einem zweiten Schritt wurde dann theoriegestützt analysiert, warum die Ausbildungsdauern der 20 betrachteten Berufe als mehr oder ggf. weniger angemessen anzusehen sind und welche Faktoren hierfür als ursächlich herangeführt werden können.

Der dritte Analyseschritt war dann induktiver Natur. Ausgehend von den Erkenntnissen der beiden vorangegangenen Analyseschritte und damit unter Rückgriff auf Empirie und Theorie wurden Schlussfolgerungen in Bezug auf mögliche Kriterien, die allgemein zur Festlegung einer angemessenen Dauer von Ausbildungsberufen herangezogen werden können, gezogen.

Die Ergebnisse dieses letzten Untersuchungsmoduls sind in den Kapiteln 11 und 12 dargestellt. Kapitel 11 fokussiert auf die übergreifende Fragestellung nach Kriterien zur Festlegung einer angemessenen Dauer von Ausbildungsberufen und enthält am Ende eine Liste mit 12 „Prüfkriterien“, die in der zukünftigen Ordnungsarbeit immer dann eingesetzt werden könnte, wenn Ausbildungsdauern neu festgelegt werden sollen. Das Kapitel 12 ist den weiteren bzw. speziellen Untersuchungsfragen gewidmet, die Bestandteil der Leistungsbeschreibung waren.

3 Hintergrundinformationen

3.1 Gesetzliche Grundlagen

Die Länge der Ausbildungsdauer ist sowohl im Berufsbildungsgesetz (BBiG) als auch in der Handwerksordnung (HwO) durch eine Soll-Vorschrift geregelt. Sie besagt, „*die Länge soll nicht mehr als drei und nicht weniger als zwei Jahre betragen*“.¹⁷ Trotz der Soll-Vorschrift – die bereits in den beiden ursprünglichen Fassungen des BBiG und der HwO enthalten war – sind unter den Ausbildungsberufen auch solche, die eine kürzere oder längere Dauer haben.

Die Anzahl der Ausbildungsberufe insgesamt hat sich seit Mitte des letzten Jahrhunderts deutlich verringert. Während vor Erlass des Berufsbildungsgesetzes 1969 noch bis zu 900 Anlernberufe existierten, reduzierte sich die Zahl mit der Einführung des BBiG auf 606 anerkannte Ausbildungsberufe. Seit dem sank die Zahl der Ausbildungsberufe durch Modernisierung der Berufsausbildung oder durch die Bildung von Berufsgruppen kontinuierlich auf 345 (2012).¹⁸ 2011 wiesen 54 der anerkannten Ausbildungsberufe eine Regelausbildungsdauer von 3 ½ Jahren auf.¹⁹

Das Berufsbildungsgesetz lässt offen, welche Zulassungs- bzw. Eignungsvoraussetzungen Jugendliche erfüllen müssen, wenn sie eine Ausbildung im Dualen System absolvieren möchten. Dies hat zur Konsequenz, dass sich im Berufsbildungssystem sowohl Jugendliche mit hohem und niedrigeren Schulabschluss als auch Jugendliche ohne Schulabschluss befinden. Die jahrelang als Stärke des Berufsbildungssystems herausgestellte „Integrationskraft“ für Jugendliche mit niedrigeren Schulabschlüssen hat sich mittlerweile jedoch leicht abgeschwächt.²⁰ Vor allem der Anteil an Jugendlichen mit max. Hauptschulabschluss hat sich seit den 1970-er Jahren von etwa 71 % auf ca. 31 % in 2009 und damit sehr viel stärker reduziert, als deren Anteil an den Schulabgängern.²¹

Die derzeit 345 Berufe unterscheiden sich hinsichtlich der schulischen Qualifikationen der Auszubildenden teilweise deutlich voneinander. So weisen einige Ausbildungsberufe wie z. B. der Chemielaborant einen hohen Anteil von Auszubildenden mit Fachhochschulreife und Abitur auf. Demgegenüber gibt es eine Reihe von Berufen, bei denen der Anteil von Jugendlichen mit max. Hauptschulabschluss sehr groß ist, wie bspw. beim Fachlageristen. Aber auch innerhalb einzelner Berufe zeigt sich bezüglich des schulischen Eingangsniveaus der Auszubildenden teilweise eine große Heterogenität.

Um den unterschiedlichen Ausgangsbedingungen gerecht zu werden und flexibel darauf reagieren zu können, sieht das BBiG sowie auch die HwO Regelungen zur individuellen Verkür-

¹⁷ BBiG (2005): § 5 Abs.1 Nr. 2 BBiG und HwO (1998): § 26 Abs. 1 Nr. 2.

¹⁸ Vgl. BIBB (2012a): <http://www.BiBB.de/de/wlk26560.htm>

¹⁹ Vgl. BIBB (2012b): S. 92

²⁰ Vgl. Solga (2009): S. 3.

²¹ Vgl. BIBB (2009): S. 129.

zung bzw. Verlängerung der Ausbildungszeit vor. In § 8 BBiG bzw. § 27 HwO ist festgehalten, dass auf gemeinsamen Antrag der Auszubildenden und Auszubildenden (Betrieb) die zuständige Stelle die Ausbildung zu kürzen hat, wenn davon ausgegangen werden kann, dass das Ausbildungsziel auch in weniger als der Regelausbildungszeit erreicht werden kann. Sowohl das BBiG als auch die HwO enthalten zudem Regelungen für die vorzeitige Zulassung zur Abschluss- bzw. Gesellenprüfung (§ 45 Abs. 1 BBiG und § 37 Abs. 1 HwO). So kann der Auszubildende mit guten Leistungen auch vor Ende der vertraglich vereinbarten Ausbildungszeit zur Abschlussprüfung zugelassen werden.

Der Hauptausschuss des Bundesinstituts für Berufsbildung hat für die Abkürzung und Verlängerung der Ausbildungszeit sowie zur vorzeitigen Zulassung zur Abschlussprüfung in 2008 konkrete Empfehlungen erlassen. Die Empfehlungen beinhalten u. a. welche Voraussetzungen für eine Abkürzung bei der Antragstellung erfüllt sein müssen. Welche Gründe bei Vertragsabschluss oder auch während der Berufsausbildung, zu einer Verkürzung führen können und um wie viele Monate unter bestimmten Voraussetzungen gekürzt werden kann, sind dort ebenfalls beschrieben. Die empfohlene Minstdauer der Ausbildung, soll jedoch nicht unterschritten werden. Sie beträgt

- bei einer Regelausbildungszeit von 3 ½ Jahren – 24 Monate,
- bei einer Regelausbildungszeit von 3 Jahren – 18 Monate und
- bei einer Regelausbildungszeit von 2 Jahren – 12 Monate.²²

Die Regelausbildungsdauer jedes Berufes ist in der entsprechenden Ausbildungsordnung enthalten. Der Prozess zum Erlass von Verordnungen zur Berufsausbildung eines Berufes wird im Folgenden dargestellt.

3.2 Entstehung von Ausbildungsordnungen

Ausbildungsordnungen bilden den Ordnungsrahmen für anerkannte Ausbildungsberufe und werden vom zuständigen Fachministerium (i. d. R. vom Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie), im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Bildung und Forschung erlassen. Sie enthalten Mindestnormen für den betrieblichen Teil der Berufsausbildung und regeln nach § 5 Abs. 1 des BBiG die Bezeichnung des Ausbildungsberufs, die Ausbildungsdauer, das Ausbildungsberufsbild, den Ausbildungsrahmenplan und die Prüfungsanforderungen.

Die Entwicklung neuer Ausbildungsordnungen bzw. die Modernisierung bestehender Verordnungen erfolgt nach einem geregelten Verfahren, welches drei wesentliche Schritte umfasst:

- das Festlegen der „Eckwerte“ für die Ausbildungsordnung,
- die Erarbeitung und Abstimmung sowie
- den Erlass der Verordnung.

²² Vgl. Hauptausschuss des Bundesinstituts für Berufsbildung (2008).

An dem Verfahren sind der Bund, die Länder, Arbeitgeber und die Berufsbildungsforschung beteiligt. Die Erarbeitung einer (neuen) Ausbildungsordnung soll grundsätzlich nicht länger als ein Jahr Zeit in Anspruch nehmen.

Die einzelnen Schritte des geregelten Verfahrens werden im Folgenden näher erläutert.²³

1. Schritt: Festlegen der Eckwerte der Ausbildungsordnung

Die Initiative für die Schaffung neuer Berufsausbildungen oder die Anpassung bestehender Ausbildungsvorschriften an eine veränderte Berufspraxis kann von unterschiedlichen Akteuren wie z. B. den Fachverbänden, Gewerkschaften oder dem BIBB ausgehen. Meist sind es die Sozialparteien die den Bedarf dafür sehen und einen sogenannten Eckwertevorschlag für einen Ausbildungsberuf bzw. eine Ausbildungsordnung entwickeln.²⁴ *„Die Spitzenorganisationen der Sozialparteien (Kuratorium der Deutschen Wirtschaft für Berufsbildung (KWB) und in der Regel der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB)) legen den Eckwertevorschlag dem Verordnungsgeber (...) mit der Bitte um Prüfung und Anberaumung eines Antragsgesprächs vor“.*²⁵

In der Regel haben sich – wie in Interviews von Beteiligten berichtet wurde – die Sozialparteien bereits zu diesem (frühen) Zeitpunkt auf eine gemeinsame Position zur Ausbildungsdauer und zum Strukturmodell verständigt.²⁶ In welchem Detaillierungsgrad zu diesem Zeitpunkt auch schon die – in der angestrebten Regelausbildungsdauer zu erwerbenden – Ausbildungsinhalte dokumentiert sind, ist nicht bekannt.

Die endgültige Festlegung der Eckwerte erfolgt jedoch erst anschließend in einem Antragsgespräch mit dem Verordnungsgeber (meist dem BMWi). In diesem Gespräch werden u. a. die folgenden Eckpunkte geregelt:

- a) Berufsbezeichnung
- b) Ausbildungsdauer
- c) Struktur und Aufbau der Ausbildung
- d) Prüfungsform
- e) Zeitliche Gliederung.

2. Schritt: Erarbeitung und Abstimmung

Im Anschluss an das Antragsgespräch mit dem Verordnungsgeber werden in einer Erarbeitungs- und Abstimmungsphase der Paragraphenteil (enthält u. a. die Berufsbezeichnung und das Ausbildungsberufsbild) und der Ausbildungsrahmenplan (die sachliche und zeitliche Gliederung)

²³ Die nachfolgende Beschreibung der Verfahrensschritte von (Neu-)Ordnungsverfahren von Ausbildungsordnungen basiert auf der Publikation: BIBB (2011).

²⁴ Eckwertevorschläge können aber auch aufgrund von Ergebnissen aus Forschungsprojekten sowie Gutachten des BIBB oder aufgrund einer Weisung durch das zuständige Fachministerium entstehen.

²⁵ BIBB (2011): S. 24.

²⁶ Siehe dazu z. B. das Eckwertekonzept vom KWB und dem DGB zur Neuordnung der Büroberufe. Vgl. KWB und DGB (2011).

derung) erstellt.²⁷ Die Erarbeitung erfolgt gemeinsam durch Sachverständige des Bundes, die von den Spitzenorganisationen der Arbeitgeber und Gewerkschaften benannt werden und als Vertreter der betrieblichen Praxis fungieren sowie durch Mitarbeitende des BIBB, die die wissenschaftliche Seite repräsentieren.

Parallel zur Erarbeitung der Ausbildungsordnung wird durch Sachverständige der Länder auch für den Rahmenlehrplan der Berufsschulen ein Entwurf angefertigt. Dieser wird zeitlich und inhaltlich auf die Entwurfsfassung der Ausbildungsordnung abgestimmt.

Die fertige Entwurfsfassung der Ausbildungsordnung wird anschließend von dem Bund-Länder-Koordinierungsausschuss Ausbildungsordnungen/Rahmenlehrpläne (KoA) und vom Hauptausschuss des Bundesinstituts für Berufsbildung geprüft. Stimmt der Hauptausschuss dem Entwurf zu, kann dieser der Bundesregierung als Empfehlung vorgelegt werden.

3. Schritt: Erlass der Ausbildungsordnung

Das zuständige Ministerium erlässt in einem letzten Schritt im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Bildung und Forschung die entsprechende Ausbildungsordnung und veröffentlicht sie im Bundesgesetzblatt.

3.3 Strukturmodelle

Damit sich die Berufsausbildung flexibel an die Anforderungen der Praxis, wie unterschiedliche Größen, Strukturen und Tätigkeitsfelder von Betrieben und Branchen anpassen kann, werden in Ordnungsmitteln häufig Strukturierungsmöglichkeiten aufgenommen. Mögliche Strukturmodelle sind:

- *Monoberufe*: Berufe ohne formale Differenzierung.
- *Schwerpunkte*: Form der Differenzierung, die betriebliche Besonderheiten berücksichtigen. Schwerpunkte können 6 bis 12 Monate Ausbildungszeit umfassen. Prüfungsanforderungen können zudem einen Hinweis zur Berücksichtigung dieser in der Prüfung enthalten.
- *Fachrichtungen*: Form der Differenzierung, welche bei Berufen angewendet wird, die in spezialisierten Branchen eingesetzt werden. Die Art der Fachrichtung kann aus der Berufsbezeichnung entnommen werden. Ausbildungszeit, die für die Vermittlung von Fachrichtungen aufgewendet werden muss, liegt zwischen 6 und 18 Monaten. Für jede Fachrichtung werden Prüfungsanforderungen festgelegt.
- *Einsatzgebiete*: Können als Vertiefungsphasen in der Ausbildung bezeichnet werden, die bis zu 12 Monate Ausbildungszeit umfassen. Einsatzgebiete können in den Prüfungsanforderungen berücksichtigt werden.

²⁷ Zusätzlich wird eine EUROPASS-Zeugniserläuterung zum jeweiligen Beruf in Englisch und Französisch erstellt.

- *Gemeinsame (Kern-)Qualifikationen:* Ausbildungsinhalte die in mehreren Berufen vermittelt werden und über welche die entsprechenden Berufe zu Berufsgruppen oder Berufsfamilien zusammengefasst werden können. Berufe mit gemeinsamen (Kern-) Qualifikationen enthalten immer auch berufsspezifische Fachqualifikationen.
- *Wahlqualifikationen:* Nach den Vorgaben der Ausbildungsordnung auszuwählende und zu kombinierende unterschiedliche Qualifikationen. Die Vermittlung kann sich über einen Zeitraum von sechs bis 18 Monaten erstrecken. Prüfungsanforderungen können einen Hinweis auf Wahlqualifikationen enthalten.²⁸

Strukturmodelle stellen eine Möglichkeit der Flexibilisierung, aber auch der Begrenzung der Ausbildungsdauer dar, weil – je nach Strukturmodell – Auszubildende alle (Monoberufe) oder nur ausgewählte Inhalte verpflichtend erlernen müssen. Beim 3 ½-jährigen Beruf Chemikant/-in müssen z. B. Auszubildende aus 19 Wahlqualifikationen mit einer Dauer von je 10 Wochen vier wählen. Wäre der Beruf mit den Inhalten aller Wahlqualifikationen ein Monoberuf, hätte er eine Länge von rund 6 ½-Jahren, wäre hingegen nur eine Wahlqualifikation verpflichtend, wären 3 Jahre ausreichend

Neben den aufgezählten Merkmalen gibt es weiterhin das Anrechnungsmodell, nachdem eine erworbene Berufsausbildung auf eine andere, i. d. R. längere Berufsausbildung angerechnet werden kann und das Modell der Stufenausbildung, bei dem nach jeder Stufe ein Abschluss vorgesehen ist, welches aber bisher noch für keine Ausbildungsordnung herangezogen wurde.

Wie im BIBB Datenreport von 2011 dargestellt, gab es in den letzten zehn Jahren einige Veränderungen bezüglich der Strukturmodelle. So ist die Anzahl von Berufen mit Fachrichtungen zurück gegangen (von 60 auf 52), die Anzahl der Berufe mit Schwerpunkten (22 auf 30) und besonders die Anzahl der Berufe mit Wahlqualifikationen (von fünf auf 21) gestiegen. Auch die Anzahl der Berufe mit Anrechnungsmöglichkeiten hat sich deutlich erhöht (von zwölf auf 23). Eine exakte Zuordnung von Ausbildungsberufen in eine der Strukturierungskategorien ist jedoch nicht immer möglich, da Strukturierungsmerkmale kombiniert werden können und demzufolge Ausbildungsberufe bzw. Ausbildungsordnungen mehrere Möglichkeiten aufweisen können.²⁹

Wie im vorherigen Abschnitt „Entstehung von Ausbildungsordnungen“ beschrieben, wird die Struktur von Ausbildungsberufen bei der Modernisierung bzw. beim Erlass von Ausbildungsordnung festgelegt. In den letzten zehn Jahren wurden 208 Ausbildungsberufe neu geordnet, bei denen jeweils die Struktur der Ausbildung festgelegt wurde.³⁰

Welche Strukturmodelle bzw. Strukturierungsmöglichkeiten bei der Modernisierung und Entwicklung von Ausbildungsberufen Anwendung finden sollen, ist jedoch, wie Bretschneider und

²⁸ KWB (2006): S. 8 und BIBB (2012b): S. 107.

²⁹ BIBB (2012b): S. 109.

³⁰ BIBB (2012b): S.106.

Schwarz herausstellen, nicht geregelt. Bisher wurden dazu noch keine Kriterien verbindlich festgelegt, weshalb diesbezüglich immer ein Interpretations- und Verhandlungsspielraum bestehe. Dieser habe nach Bretschneider und Schwarz dazu geführt, dass die Anwendung und Kombinationen von Strukturelementen zur Differenzierung von Ausbildungsberufen „... *nicht immer konsistent erscheinen*“³¹ woraus implizit geschlossen werden kann, dass die Flexibilisierungs- und Differenzierungspotenziale, die Strukturmodelle bieten, bislang noch nicht vollständig ausgeschöpft werden. Die unübersichtlichen und „teilweise widersprüchliche“ Handhabung von Strukturmodellen erscheint daher verbesserungsfähig. Eine konsistente und konsequente Nutzung dieser Möglichkeiten würde auch einen Beitrag zur Begrenzung von Ausbildungsdauern leisten.

³¹ Bretschneider / Schwarz (2011): S. 43.

4 Stand der Forschung zu 3 ½-jährigen Ausbildungsberufen und Fragen der Ausbildungsdauer

Das Berufsbildungsgesetz enthält eine Soll-Vorschrift zur Dauer von Ausbildungsberufen, von der abgewichen werden kann und auch wird. Da das BBiG selbst auch keine Kriterien vorgibt, anhand derer die jeweils angemessene Ausbildungsdauer bestimmt werden könnte, wird die Frage der notwendigen bzw. angemessenen Ausbildungsdauer teils generell und teils auch anlassbezogen an konkreten neu zuordnenden Berufen diskutiert, mitunter sehr kontrovers. Diese Kontroversen führten letztlich auch zu einer fünfjährigen Befristung der zum 01.08.2011 erlassenen Ausbildungsordnungen der Konstruktionsberufe³²

Vor diesem Hintergrund wurde diese Untersuchung in Auftrag gegeben, die sich dem Themenkomplex in einem ersten Schritt sekundäranalytisch über die Literatur näherte. Im Folgenden wird der Stand der Forschung zu verschiedenen Fragestellungen der Untersuchung und angrenzenden Aspekten skizziert.

4.1 Kriterien zur Festlegung der Ausbildungsdauer

Bereit im Jahr 1974 wurden zur praktischen Ausgestaltung von Berufsbildern vom damaligen Bundesausschuss für Berufsbildung (Nachfolgeinstitution: Hauptausschuss des BIBB) Empfehlung erarbeitet und verabschiedet, die den an der Ordnungsarbeit beteiligten Akteuren helfen sollten, die erforderliche Ausbildungsdauer festzulegen. *„Die Kriterien geben als Empfehlungen den an der Entwicklung der Ordnungsmittel Beteiligten [jedoch nur] ein relativ „weiches“ Instrument mit einem hohen Interpretationsspielraum für die Gestaltung der Berufsbilder an die Hand. Eine Auseinandersetzung mit dem Kriterienkatalog fand Ende der 1990er Jahre [deshalb] im Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit statt.“*³³

Die Bündnispartner einigten sich u. a. auf die Formulierung, dass bei *„der Festlegung der Ausbildungsdauer von Berufen (...) es insbesondere darauf an[kommt], wie viel Zeit zum Lernen, zur notwendigen Einübung und Wiederholung beruflicher Fähigkeiten bis zu deren sicherer Beherrschung im Arbeitsprozess durchschnittlich erforderlich ist und nicht darauf, ob stärker theoretische oder stärker praktische Ausbildungsinhalte vermittelt werden. Um im Einzelfall individuelle Über- oder Unterforderungen zu vermeiden, muss die Flexibilität der bestehenden gesetzlichen Möglichkeiten zur Verkürzung oder Verlängerung der Ausbildungsdauer unter Berücksichtigung der konkreten Situation der Jugendlichen verstärkt genutzt werden.“*³⁴

Aus dem Nachsatz zur Vermeidung von individueller Über- oder Unterforderung lässt sich ableiten, dass sich die notwendige Lernzeit zur Einübung und Wiederholung der beruflichen Fähigkeiten bis zu deren sicheren Beherrschung auf einen durchschnittlichen Auszubildenden

³² „Nach Ablauf dieser Zeit soll im Rahmen einer Evaluation überprüft werden, inwiefern eine dreieinhalbjährige Ausbildungsdauer in diesen Berufen angemessen ist.“ Gei / Krewerth (2012): S. 4.

³³ Frank (2012): S. 5.

³⁴ Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit (2000): S. 52.

bezieht. Unklar bleibt jedoch, ob damit der „durchschnittliche potenzielle“ oder der „durchschnittliche faktische Auszubildende“ gemeint war.

Mit der Novellierung des Berufsbildungsgesetz wurde viele Aspekte überarbeitet, aber die *„Regelungen zur Dauer von Berufen blieben (...) gegenüber den Bestimmungen des Berufsbildungsgesetzes von 1969 unverändert. Auch nach der Verabschiedung des novellierten Berufsbildungsgesetzes wurde die Kriterienliste [aus dem Jahr 1974] heftig diskutiert“*,³⁵ was letztlich zur Erarbeitung eines gemeinsamen Diskussionspapiers der Bundesressorts führte. *„Es galt als „Neuinterpretation“ des Kriterienpapiers von 1974 und enthielt eine Checkliste für Berufsvorschläge, die bei der Prüfung neuer Berufe herangezogen werden sollte.“*³⁶

Nach Frank / Walden (2012) heißt es dort zur Ausbildungsdauer: *„Nach Berufsbildungsgesetz und Handwerksordnung soll die berufliche Handlungsfähigkeit in geordneten Ausbildungsgängen von 24 bis 36 Monaten vermittelt werden. Die Ausbildungsdauer muss sich wie folgt ableiten: Der festgestellte Qualifikationsbedarf wird durch die Ausbildungsinhalte beschrieben. Anhand der erforderlichen Inhalte wird der Zeitraum bestimmt, der für deren Vermittlung in Betrieb und Berufsschule erforderlich ist. Gleichzeitig legen die Inhalte auch das Niveau der Berufe fest. (...) Nicht die Ausbildungsdauer bestimmt den Qualifikationsbedarf, sondern umgekehrt: das am Arbeitsmarkt erforderliche Niveau einer Tätigkeit und die damit verbundenen Inhalte sind ausschlaggebend für die Ausbildungsdauer!“*³⁷

Das Diskussionspapier wurde nicht veröffentlicht. Wie bereits in den Empfehlungen der Arbeitsgruppe „Aus- und Weiterbildung“ des Bündnisses für Arbeit wird die Ausbildungsdauer als „Resultierende“ definiert, wobei hier die *„erforderlichen Inhalte“* des jeweiligen Berufs (nicht die erforderliche Lernzeit) als das ausschlaggebende Element bezeichnet werden.

Frank und Walden kommen nach ihren zuletzt durchgeführten Analysen zur Festlegung der Dauer von Ausbildungsberufen (deren Ergebnisse nachfolgend in Auszügen dargestellt werden) zu der Schlussfolgerung, dass *„die Ausbildungsdauer nur im Kontext der für das Berufsbild erforderlichen Breite und Tiefe, der wesentlichen beruflichen Handlungsfelder und der in ihnen zu formulierenden notwendigen beruflichen Handlungskompetenzen festgelegt werden [kann]. Dabei ist eine ausreichende „Lern- und Ausbildungszeit“ zugrunde zu legen, um die notwendige Qualität sicherzustellen.“*³⁸

³⁵ Frank (2012): S. 7.

³⁶ Frank (2012): S. 7.

³⁷ Protokoll des Bundeswirtschaftsministerium vom 13. Dezember 2007: Monitoringsitzung vom 16. November 2007 „Kriterien für die Anerkennung von Ausbildungsberufen nach BBiG und HwO“. Unveröffentlichtes Papier vom 30. Juli 2007, zitiert nach Frank / Walden (2012): S. 7.

³⁸ Frank / Walden (2012): S. 64.

4.2 Ergebnisse des BIBB Expertenmonitors 2011

Im Oktober 2011 hat das BIBB vor dem Hintergrund der kontroversen Diskussion um die Dauer von Ausbildungsberufen die Frage, ob zukünftig *generell für alle* Ausbildungsberufe eine zwei- bis dreijährige Ausbildungsdauer gelten oder ob es auch Ausnahmen geben soll, zum Gegenstand des BIBB Expertenmonitors gemacht. Befragt wurden 474 Berufsbildungsakteure unterschiedlicher institutioneller Herkunft zu dieser Frage und darüber, „*wie überzeugend sie die möglichen Argumente innerhalb der bildungspolitischen Diskussion erachten, die für kürzere oder längere Ausbildungsdauern angeführt werden.*“³⁹

„Bei der übergreifenden Frage, ob es auch in Zukunft dreieinhalbjährige Ausbildungsberufe geben soll, fällt das Meinungsbild unter den Berufsbildungsfachleuten recht eindeutig aus.“⁴⁰ 70 % sprechen sich für die Möglichkeit von Ausnahmen aus und 30 % plädieren eine generelle Begrenzung der Ausbildungsdauer auf zwei bis drei Jahre. Die von Gei und Krewert vorgenommene Differenzierung nach der institutionellen Herkunft der Befragten zeigt, dass unter Befragten aus Gewerkschaften (96 %), Berufsverbänden (82 %), Hochschulen (82 %) und Arbeitgeberverbänden (81 %) die Befürwortung von Ausnahmen in Form von 3 ½-jährigen Ausbildungsberufen am größten und unter Befragten aus Kammern (61%) und staatlichen Verwaltungen/öffentlichem Dienst (51 %) am geringsten ist. Aber auch innerhalb dieser beiden letztgenannten Gruppen sind mehr als die Hälfte der Befragten für Ausnahmemöglichkeiten.

Unter welchen Bedingungen 3 ½ Jahre Ausbildungsdauer ihrer Einschätzung nach angemessen ist, wurde nicht erfragt. Stattdessen wurden sie aufgefordert bestimmten Aussagen (nach Gei und Krewert „Argumente“ für kürzere oder längere Ausbildungsdauern) zuzustimmen bzw. diesen zu widersprechen. Als Argumente für eine generelle Beschränkung aller Ausbildungsberufe auf zwei bis drei Jahre, fanden unter denjenigen, die sich *gegen* die Möglichkeit von 3 ½-jährigen Ausbildungsdauern aussprachen, diese drei besonders große Zustimmung:

- Notwendigkeit zur Konzentration auf die *wesentlichen* Inhalte in einer (Erst-) Ausbildung,
- Steigerung der Attraktivität dualer Ausbildungen für Jugendliche, weil 2- und 3-jährige Ausbildungen attraktiver sind, und
- Kein Ausbildungsberuf ist so komplex, dass zum Erlernen mehr als drei Jahre notwendig sind.

Befürworter von Ausnahmen in Form von 3 ½-jährigen Ausbildungsberufen widersprachen allen drei „Aussagen“ (bzw. stimmten ihnen deutlich weniger zu), insbesondere der dritten.

Hohe Zustimmung finden in der Befragungsgruppe der Befürworter die Aussagen:

³⁹ Gei / Krewerth (2012): S. 4.

⁴⁰ Gei / Krewerth (2012): S. 7.

- 3 ½-jährige Regelausbildungsdauern sollten möglich sein, weil sich die Dauer nach den Inhalten richten muss,
- weil nur so komplexe Ausbildungsinhalte qualitativ hochwertig vermittelt werden können und
- weil damit die Ausbildungsqualität gesichert wird.⁴¹

Auffällig ist, dass die Befürworter einer generellen Begrenzung der Ausbildungsdauer auf zwei bis drei Jahre allen drei Aussagen widersprechen bzw. ihnen deutlich weniger zustimmen. Die Unterschiede im Zustimmungsverhalten sind bei keinen anderen Aussagen so groß wie bei diesen drei.

Gei und Krewerth folgern aus ihrer Befragung und deren Analyse in einem ersten Schritt, *„dass nur wenige Argumente im Mittelpunkt der Diskussion stehen [weil Befürworter wie Ablehner von auch 3 ½-jährigen Ausbildungsberufen] ihre Standpunkte nämlich vor allem damit [begründen], dass das von ihnen präferierte Modell notwendig sei, um angemessen mit den Ausbildungsinhalten der verschiedenen Berufe umzugehen.“*⁴² Darüber hinaus stellen sie aber auch fest, dass die Meinungsumfrage weder eine theoretische Reflexion noch *„die politische Entscheidung darüber, ob und unter welchen Bedingungen eine längere Ausbildungsdauer sinnvoll ist, (...) vorwegnehmen“*⁴³ oder ersetzen kann.

4.3 Anzahl und Entwicklung von 3 ½-jährigen Ausbildungsberufen

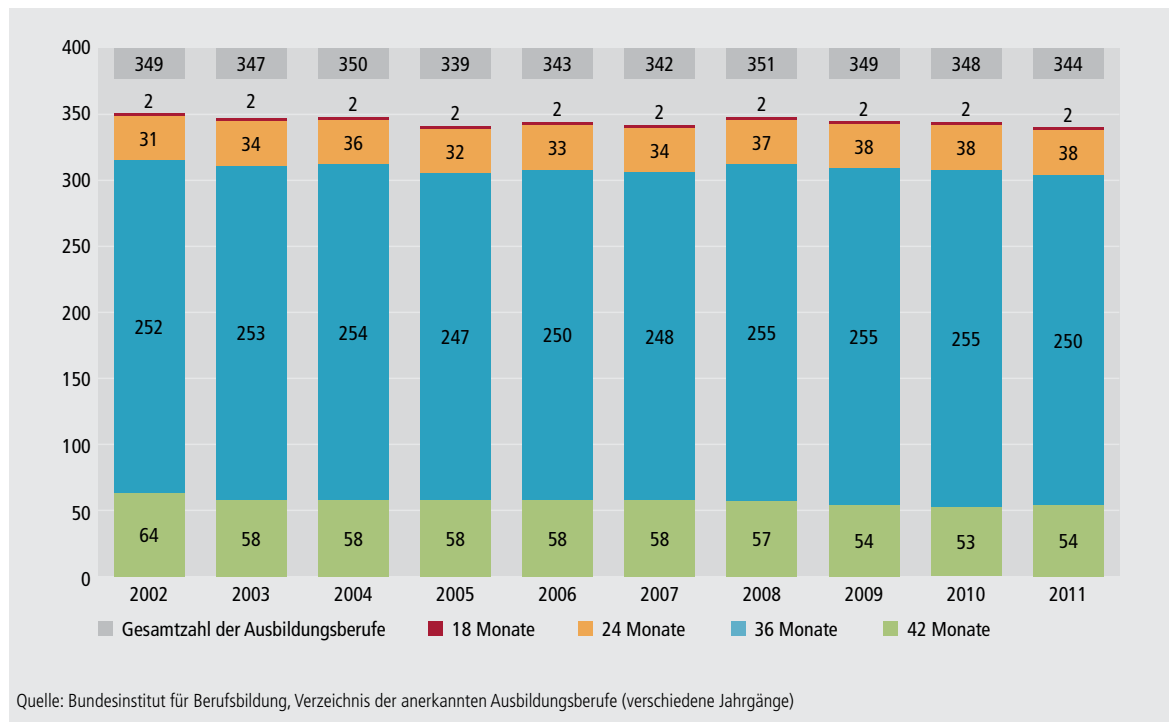
Die Zahl der Ausbildungsberufe insgesamt liegt seit etwa zehn Jahren bei ca. 350, davon hatten zuletzt 54 eine Regelausbildungsdauer von 3 ½-Jahren bzw. 42 Monaten. Bezogen auf das Jahr 2010 entspricht dies einem Anteil von 15,7 % an allen Berufen nach BBiG/HwO.

⁴¹ Vgl. Gei / Krewerth (2012).

⁴² Gei / Krewerth (2012): S. 15.

⁴³ Gei / Krewerth (2012): S. 16.

Schaubild A4.1.2-2: Anzahl der Ausbildungsberufe nach Ausbildungsdauer (2002 bis 2011)



Quelle: BIBB Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2011, S. 108

Abbildung 1: Anzahl der Ausbildungsberufe nach Ausbildungsdauer

Alle Berufe mit einer Regelausbildungsdauer von 3 ½ Jahren sind gewerblich-technische Berufe, unter den Dienstleistungsberufen sowie in den Bereichen Landwirtschaft und Bergbau gibt es keine Ausbildungsberufe mit dieser Länge. Insbesondere Metall- und Elektroberufe, aber auch einige andere Fertigungsberufe und technische Berufe haben eine Regelausbildungsdauer von 3 ½ Jahren.

Von den 54 Berufen mit einer Ausbildungsdauer von 3 ½ Jahren wurden bei sieben vor dem Jahr 1990, bei zwölf zwischen 1990 und 2000 und bei 35 nach 2000 die (modernisierte) Ausbildungsordnung (zuletzt) erlassen.⁴⁴

4.4 Auszubildende und Ausbildungserfolge in 3 ½-jährigen Ausbildungsberufen

Von 546 693 neuen Vertragsabschlüssen im Jahr 2010 entfallen 111 147 oder 20,3 % auf Ausbildungen in Berufen mit 3 ½-jähriger Ausbildungsdauer.⁴⁵ Da nur 15,7 % aller Berufe eine Ausbildungsdauer von 3 ½ Jahren haben, aber 20,3 % aller Neuabschlüsse auf sie entfallen, sind die Berufe überdurchschnittlich relevant und offenbar auch beliebt (bei Auszubildenden

⁴⁴ Vgl. Frank / Walden (2012): S. 20 ff.

⁴⁵ Vgl. Frank / Walden (2012): S. 28.

und Unternehmen). Der Anteil am Bestand der Ausbildungsverhältnisse ist aufgrund der Länge größer als an den Neuabschlüssen, er lag im Jahr 2010 bei 27,3 %.⁴⁶

In allen Bundesländern bilden Unternehmen in 3 ½-jährigen Ausbildungsberufen aus, in Westdeutschland ist der Anteil an den Neuabschlüssen etwas höher (20,8 %) als in Ostdeutschland (17,8 %). Die höchsten Anteilswerte gibt es im Saarland (23,8 %), in Baden-Württemberg (23,4 %) und Bayern (22,2 %), die niedrigsten in Berlin (12,8 %), Mecklenburg-Vorpommern (14,5 %) und Hamburg (14,6 %),⁴⁷ was „im Wesentlichen auf die unterschiedlichen regionalen Wirtschaftsstrukturen zurückzuführen sein“⁴⁸ dürfte.

4.4.1 Merkmale der Auszubildenden

Zu den soziodemographischen Merkmalen von neuen Auszubildenden in 3 ½-jährigen Ausbildungsberufen stellen Frank und Walden fest,

- „dass der Anteil der Jugendlichen mit Realschlussabschluss höher und der Anteil der Studienberechtigten niedriger ist“ als unter den neuen Auszubildenden in allen 3-jährigen Ausbildungsberufen (zu denen u. a. auch kaufmännische und IT-Berufe zählen),
- dass aber innerhalb der Fertigungs- und technischen Berufe der „Anteil derjenigen mit Realschulabschluss (...) deutlich höher als bei den dreijährigen Berufen (54,4 % zu 34,7 %) und der Anteil der Studienberechtigten noch leicht höher (11,2 % zu 10,7 %)“⁴⁹ ist,
- dass Frauen und Ausländer in geringerem Maße unter den neuen Auszubildenden in 3 ½-jährigen Ausbildungsberufen vertreten sind als unter den neuen Auszubildenden in 3-jährigen Berufen insgesamt und sie auch innerhalb der Berufsgruppe der Fertigungsberufe seltener in 3 ½-jährigen Berufen ausgebildet werden als in 3-jährigen und
- dass Ausbildungsanfänger in 3 ½-jährigen Berufen jünger sind als Anfänger in 3-jährigen Ausbildungsberufen der gleichen Berufsgruppe. Bei den Fertigungsberufen liegt der Unterschied bei 0,8 Jahren (18,8 gegenüber 19,6 Jahren), bei den technischen Berufen nur bei 0,2 Jahren (19,6 gegenüber 19,8 %).⁵⁰

Die Tatsache, dass die Ausbildungsanfänger in 3 ½-jährigen Fertigungsberufen fast ein Jahr jünger sind als die Ausbildungsanfänger in 3-jährigen Fertigungsberufen, sie aber zugleich im Mittel deutlich höhere Schulabschlüsse haben, kann ein Indiz dafür sein, dass im einen Fall Jugendliche unmittelbar nach Ende der allgemeinbildenden Schule eine Ausbildung (in einem 3 ½-jährigen Ausbildungsberuf) beginnen konnten und im anderen Fall Jugendliche erst eine

⁴⁶ Vgl. Frank / Walden (2012): S. 29.

⁴⁷ Vgl. Frank / Walden (2012): S. 26.

⁴⁸ Frank / Walden (2012): S. 11.

⁴⁹ Frank / Walden (2012): S. 12.

⁵⁰ Vgl. Frank / Walden (2012): S. 33.

berufsvorbereitende Maßnahme absolvieren mussten, bevor ihnen der Übergang in eine Ausbildung (in einem 3-jährigen Ausbildungsberuf) gelang.

4.4.2 Kennzahlen zum Ausbildungserfolg

Vertragslösungen sind nicht gleichbedeutend mit Ausbildungsabbrüchen, mitunter sind sie nur Folge der Fortführung einer begonnenen Ausbildung in einem anderen Beruf oder in einem anderen Betrieb. Ungeachtet dessen kann die Vertragslösungsquote aber als Indiz für mehr oder weniger stabile Ausbildungsverhältnisse und erwartungskonforme Ausbildungsverläufe dienen. *„Vertragslösungen schaden in der Regel beiden Vertragspartnern.“*⁵¹

Die Vertragslösungsquote liegt nach Frank / Walden in allen 3 ½-jährigen Ausbildungsberufen mit 17,1 % deutlich unter der in 3-jährigen Ausbildungsberufen (23,6 %). Innerhalb der Fertigungsberufe ist der Unterschied noch gravierender, hier liegt die Quote in einen Fall bei 17,4 % (3 ½-jährige Berufe) und im anderen Fall bei 29,3 % (!). Bei den technischen Berufen besteht der Unterschied auch zu Gunsten der 3 ½-jährigen Berufe, er fällt aber geringer aus (10,5 % gegenüber 14,0 %). Zudem ist das Gesamtniveau bzw. der Durchschnitt über alle in dieser Berufsgruppe deutlich niedriger als bei den Fertigungsberufen.⁵²

Verkürzung der individuellen Ausbildungsdauer sind auf gemeinsamen Antrag von Betrieb und Auszubildendem möglich, wenn zu erwarten ist, dass der Auszubildende das Ausbildungsziel in kürzerer Zeit erreicht. Der BIBB-Hauptausschuss hat in seiner Empfehlung Nr. 129 als Gründe, die eine Verkürzung bei Vertragsabschluss gem. § 8 Absatz 1 Satz 1 BBiG / § 27b Absatz 1 Satz 1 HwO rechtfertigten, u. a. einen Realschul- oder höheren Abschluss, eine berufliche Vorbildung (Berufsausbildung in einem anderen Beruf, berufliche Grundbildung oder begonnene Ausbildung im entsprechenden Beruf) und ein Lebensalter von über 21 Jahren genannt.

Vertraglich vereinbarte Verkürzungen der Ausbildungsdauer sind – wenn man nur die Gruppe der Ausbildungsanfänger betrachtet – bei 3-jährigen Ausbildungsberufen sehr viel häufiger (19,5 %) als bei 3 ½-jährigen Berufen (9,3 %).⁵³ Dies ist vor allem auf die weit verbreitete Verkürzungspraxis bei den dreijährigen Dienstleistungsberufen zurückzuführen (21,9 %). Innerhalb der Fertigungsberufe sind vertraglich vereinbarte Verkürzungen generell deutlich seltener (9,8 %), vor allem bei 3 ½-jährigen Berufen (9,0 %). Bei 3-jährigen Fertigungsberufen liegt die Quote etwas höher (11,9 %), obwohl das Niveau der Schulabschlüsse niedriger ist (siehe oben). Möglicher Weise kommen hier aber auch zuvor absolvierte berufliche Grundbildungen stärker zum tragen. Bei den technischen Berufen sind vertraglich vereinbarte Verkürzungen insgesamt verbreiteter als bei den Fertigungsberufen (15,2 %), ohne aber das Niveau des Dienstleistungsbereichs zu erreichen. Innerhalb dieser Berufsgruppe sind vertraglich verein-

⁵¹ Schöngen (2003): S. 35.

⁵² Vgl. Frank / Walden (2012): S. 38.

⁵³ Vgl. Frank / Walden (2012): S. 13.

barte Verkürzungen bei 3 ½-jährigen Berufen häufiger (17,0 %) als bei 3-jährigen Berufen (12,2 %).⁵⁴

Nimmt man die Empfehlung des BIBB-Hauptausschusses als Orientierungsmaßstab, dann ist von einem insgesamt zu geringen Niveau der Nutzung von Verkürzungsmöglichkeiten auszugehen, insbesondere in den technischen Berufen. Nach der BIBB-HA Empfehlung 129 rechtfertigt die Fachoberschulreife oder ein gleichwertiger Abschluss eine Verkürzung von bis zu sechs Monaten, die Fachhochschulreife oder allgemeine Hochschulreife eine Verkürzung von bis zu 12 Monaten.⁵⁵ Von den neuen Auszubildenden des Jahres 2010 in technischen Berufen hatten 41,2 % eine Studienberechtigung, aber nur bei 15,2 % von ihnen wurde eine Verkürzung vertraglich vereinbart.

Vorzeitige Anmeldungen zur und Teilnahme an der Abschlussprüfung sind eine zweite Möglichkeit der Verkürzung der individuellen Ausbildungsdauer, die das BBiG bietet (§ 45 Abs. 1), wenn die Leistungen des Auszubildenden dies rechtfertigen. Von dieser Möglichkeit machen insbesondere Auszubildende in 3 ½-jährigen Berufen (9,4 %), vor allen jene in technischen Berufen (24,8 %) überdurchschnittlich oft Gebrauch. Von den Auszubildenden in 3 ½-jährigen Fertigungsberufen sind es 8,6 % und im Durchschnitt über alle dualen Ausbildungsberufe sind es nur 5,4 % der Auszubildenden, die vorzeitig zur Prüfung zugelassen werden.⁵⁶

Die Abschlussprüfungserfolgsquote von Auszubildenden in 3 ½-jährigen Berufen liegt mit 95,1 % höher als die von Auszubildenden in 3-jährigen Berufen (91,3 %). Besonders hoch ist sie in den 3 ½-jährigen Fertigungsberufen (98,8 %) und speziell bei jenen Auszubildenden, die vorzeitig zur Prüfung zugelassen werden (99,0 %). Von den Auszubildenden in 3 ½-jährigen technischen Berufen bestehen 94,9 % die Abschlussprüfung, von jenen mit vorzeitiger Prüfungszulassung sind es 98,8 %.⁵⁷ In den 3-jährigen Fertigungsberufen liegt die Erfolgsquote mit 84,9 % rund zehn Prozentpunkte unter der von 3 ½-jährigen Fertigungsberufen und bei 3-jährigen technischen Berufen mit 92,6 % rund sechs Prozentpunkte unter der von 3 ½-jährigen Berufen der gleichen Berufsgruppe. Frank und Walden weisen darauf hin, dass die Erfolgsquoten auch bei Kontrolle des Schulabschlusses in 3 ½-jährigen Berufen höher sind als in 3-jährigen Berufen der gleichen Berufsgruppe.⁵⁸ Besonders groß sind die Unterschiede in der Erfolgsquote bei Jugendlichen, die maximal über einen Hauptschulabschluss verfügen, bei den technischen Berufen beträgt der Unterschied fast 20 Prozentpunkte (vgl. Tabelle 3).

⁵⁴ Vgl. Frank / Walden (2012): S. 36

⁵⁵ In der Empfehlung Nr. 27 des Bundesausschusses für Berufsbildung „Kriterien zur Abkürzung und Verlängerung der Ausbildungszeit“ vom 25. Oktober 1974 hieß es noch: „Bei Auszubildenden mit Fachhochschulreife oder Hochschulreife soll eine Kürzung um mindestens 12 Monate erfolgen“.

⁵⁶ Eigene Berechnungen auf Basis von Daten von Frank / Walden (2012): S. 42.

⁵⁷ Vgl. Frank / Walden (2012): S. 39 und S. 43.

⁵⁸ Vgl. Frank / Walden (2012): S. 14.

Tabelle 3: Erfolgsquoten (EQ II) bei Abschlussprüfungen

	3-jährige Berufe			3 ½-jährige Berufe		
	Maximal Haupt- schul- abschluss	Realschul- abschluss	Studien- berechti- gung	Maximal Haupt- schul- abschluss	Realschul- abschluss	Studien- berechti- gung
Fertigungsberufe	79,0	90,2	96,4	90,6	97,0	98,2
Technische Berufe	77,8	92,0	96,2	96,3	98,8	99,1

Quelle: Frank/Walden (2012): S. 39

Aus der Tatsache, dass Auszubildende mit max. Hauptschulabschluss in 3 ½-jährigen Berufen eine sehr viel höhere Erfolgsquote haben als jene in 3-jährigen Berufen lässt sich aber nicht ableiten, dass die höhere Erfolgsquote *ursächlich* auf die längere Ausbildungszeit zurückzuführen ist.⁵⁹ Die Ursachen für diesen Befund können auch in unterschiedlichen Voraussetzungen beider Gruppen von „Auszubildenden mit max. Hauptschulabschluss“ liegen, z. B. einem geringeren Anteil von Jugendlichen ohne Hauptschulabschluss oder in größeren Basiskompetenzen (die z. B. in besseren Schulnoten in Deutsch und Mathematik bei gleichem Schulabschluss zum Ausdruck kommen könnten) bei Auszubildenden in 3 ½-jährigen Berufen. Darüber hinaus können Ursachen auch in zwischen den Berufsgruppen unterschiedlichen „Bewertungsmaßstäben der Prüfer“ liegen. So ist es z. B. denkbar, dass es bestimmten Berufen „traditionell“ sehr gute Abschlussnoten vergeben werden, in anderen hingegen „traditionell“ sehr streng bewertet wird.

4.5 Kosten und Nutzen der Ausbildung – Vergleich ausgewählter 3- und 3 ½-jähriger Berufe

Die Ausbildung von jungen Menschen zu künftigen Fachkräften verursacht jedem Betrieb Kosten, z. B. für die Ausbildungsvergütung und Prüfungsgebühren, aber auch für den Ausbilder oder Anleiter.⁶⁰ Die BIBB-Kosten-Nutzen-Erhebung 2007⁶¹ untersuchte die betrieblichen Kosten und Nutzen der Ausbildung in den *„am stärksten besetzten 51 Ausbildungsberufe aus den fünf quantitativ bedeutendsten Ausbildungsbereichen Industrie und Handel, Handwerk, Öffentlicher Dienst, Landwirtschaft und den Freien Berufe.“*⁶² Wenzelmann hat die Daten 2012 im Hinblick auf Frage, welche Konsequenzen aus einer Verkürzung der Ausbildungsdauer von 3 ½-jährigen Ausbildungsberufen auf drei Jahren für das Kosten-Nutzen-Verhältnis zu erwarten sind, ausgewertet.⁶³

⁵⁹ Besonders offensichtlich wird dies, wenn man die Erfolgsquoten derjenigen betrachtet, die eine 3 ½-jährige Ausbildung beginnen und vorzeitig zur Prüfung zugelassen werden. Diese Jugendlichen haben keine längere Ausbildungszeit als Auszubildende in 3-jährigen Berufen mit fristgemäßer Prüfungsteilnahme, haben aber weit überdurchschnittliche Erfolgsquoten in der Abschlussprüfung.

⁶⁰ Vgl. Walden (2003).

⁶¹ Vgl. Schönfeld et al. (2010).

⁶² Pfeifer et al. (2010): S. 4.

⁶³ Vgl. Wenzelmann (2012).

Er stellt seiner Analyse und dem Vergleich von betrieblichen Kosten und Nutzen der Ausbildung in 3-jährigen Berufen und 3 ½-jährigen Berufen (der Stichprobe) den wichtigen Hinweis voran, dass *„ein Vergleich der Kostengrößen nur sehr eingeschränkt möglich ist, da sich die Berufe in Anspruch, Lerninhalten und Zusammensetzung der Auszubildenden deutlich unterscheiden und somit auch die Differenzen bei Kosten und Erträgen nur bedingt mit der Ausbildungsdauer erklärt werden können.“*⁶⁴ D. h. Unterschiede zwischen den beiden Berufsgruppen, die nachfolgend dargestellt werden, sind nicht per se auf die unterschiedliche Dauer zurückzuführen.

Im Durchschnitt entstanden den ausbildenden Betrieben im Jahr 2007 mit der Ausbildung eines Jugendlichen Kosten in Höhe von 15.288 € pro Jahr. Davon entfielen 61 % auf die Personalkosten der Auszubildenden, 22 % auf die der Ausbilder, 5 % auf Anlage- und Sachkosten sowie 12 % auf sonstigen Kosten (z. B. Kammergebühren, Kosten für externe Lehrlingsunterweisung, Ausbildungsverwaltung). *„Dem stehen Erträge aus den produktiven Leistungen der Auszubildenden von 11.692 Euro gegenüber. Es ergeben sich also Nettokosten von 3.596 Euro, die ein ausbildender Betrieb im Durchschnitt pro Jahr und pro Auszubildenden aufbringt.“*⁶⁵

Ausbildungen in den 3 ½-jährigen Ausbildungsberufe (der BIBB-CBS 2007 Stichprobe) verursachen den Betrieben deutlich höhere Nettokosten als Ausbildungen in den 3-jährigen Berufen der Stichprobe (über die Gesamtdauer der Ausbildung insgesamt 23.863 € gegenüber 10.969 €)⁶⁶ Dies ist auch darauf zurückzuführen, dass unter den 3-jährigen Berufen der BIBB-CBS 2007 Stichprobe mehrere mit negativen Nettokosten enthalten sind (u. a. Fachverkäufer/-in im Lebensmittelhandwerk, Hotelfachmann/-frau und Bäcker/-in). Die in der Stichprobe enthaltenen 3 ½-jährigen Berufe zeichnen sich hingegen alle durch positive Nettokosten aus. Die fünf „teuersten Ausbildungen“ der BIBB-CBS 2007 Stichprobe sind 3 ½-jährige Berufe.⁶⁷

Mit Ausnahme des Berufs Elektroniker/-in für Energie- und Gebäudetechnik nehmen die Ausbildungsbetriebe in 3 ½-jährigen Berufen aber nicht nur insgesamt, sondern auch noch im vierten Ausbildungsjahr (das nur ein Halbjahr ist) substantielle Nettokosten in Kauf, woraus geschlossen werden kann, dass in diesen 3 ½-jährigen Ausbildungsberufen *„eher nach dem Investitionsmodell ausgebildet“*⁶⁸ wird, d. h. die Unternehmen in Ausbildung investieren, um in der Nachausbildungsphase ihre Investition zu amortisieren. Dies spiegelt sich auch in höheren Übernahmequoten wieder. *„Von den Betrieben, die einen dreieinhalbjährigen Beruf ausbilden, übernehmen etwa 2/3 Auszubildende, bei den dreijährigen Berufen liegt der Anteil bei*

⁶⁴ Wenzelmann (2012): S. 56.

⁶⁵ Wenzelmann et al (2009): S. 2.

⁶⁶ Vgl. Wenzelmann (2012): S. 56.

⁶⁷ Vgl. Pfeifer / Schönfeld / Wenzelmann (2009): S. 8.

⁶⁸ Wenzelmann (2012): S. 57.

58 %. Der Anteil der Übernommenen ist dabei [bezogen auf den Durchschnitt der Jahr 2005 bis 2007] ungefähr gleich hoch (78 % bzw. 80 %).⁶⁹

Aus der Tatsache, dass auch im letzten halben Jahr der Ausbildung den Betrieben durch die Ausbildung positive Nettokosten entstehen, lässt sich zudem schließen, dass es hier keine „größeren Leerzeiten“ gibt, in der Auszubildenden bereits produktiv eingesetzt werden. Ein weiteres Indiz hierfür ist, dass der Leistungsgrad der Auszubildenden im Vergleich zu einer ausgebildeten Fachkraft im letzten Jahr noch merklich steigt (von 62 % auf 69 %).⁷⁰

Trotz der längeren Ausbildung liegt der Leistungsgrad im letzten Jahr der Ausbildung in 3 ½-jährigen Berufen leicht unter dem von Auszubildenden in 3-jährigen Berufen (69 % gegenüber 73 %). Dies kann mit ein Grund dafür sein, dass *„Betriebe, die in dreieinhalbjährigen Ausbildungsberufen ausbilden, tendenziell etwas unzufriedener mit dem Kosten-Nutzen-Verhältnis der Ausbildung sind“*⁷¹ als Betriebe, die in 3-jährigen Berufen ausbilden. Ob sie zufriedener würden, wenn „ihr“ Ausbildungsberuf auf drei Jahre Ausbildungsdauer gekürzt würde, lässt sich daraus aber nicht folgern.

Bzgl. der Auswirkungen einer Verkürzung der Ausbildungsdauer 3 ½-jähriger Ausbildungsberufe auf drei Jahre kommt Wenzelmann zu dem Fazit, dass sich dies nicht eindeutig prognostizieren lässt. Käme es zu einer Verkürzung ohne Reduktion von Inhalten, dann ist nach ihm *„ein nur geringer Rückgang oder sogar ein Anstieg der Gesamtnettokosten möglich“*.⁷² Frank und Walden folgern aus der Tatsache eines allenfalls marginal veränderten Kosten-Nutzen-Verhältnisses, dass *„nicht zu erwarten [ist], dass die Ausbildungsbereitschaft der Betriebe von einer Veränderung der Ausbildungsdauer negativ beeinflusst würde“*.⁷³

4.6 Konkurrenz zwischen Berufsbildungs- und Hochschulsystem um hochschulzugangsberechtigte Schulabsolventen?

Spätestens seit Einführung der Bachelorabschlüsse im Hochschulsystem wird in Fachkreisen die Frage diskutiert, ob das Berufsbildungssystem noch hinreichend attraktiv ist für hochschulzugangsberechtigte Jugendliche und wie diese Attraktivität ggf. gesteigert werden kann.⁷⁴ Anlass hierfür ist die seit Jahren steigende Studienanfängerquote,⁷⁵ die im Jahr 1995 noch bei 26,8 % lag und kontinuierlich auf 44,9 % in 2010 (siehe Abbildung 2), zuletzt sogar auf über 50 % (2011) stieg.⁷⁶

⁶⁹ Wenzelmann (2012): S. 60.

⁷⁰ Vgl. Wenzelmann (2012): S. 60.

⁷¹ Wenzelmann (2012): S. 61.

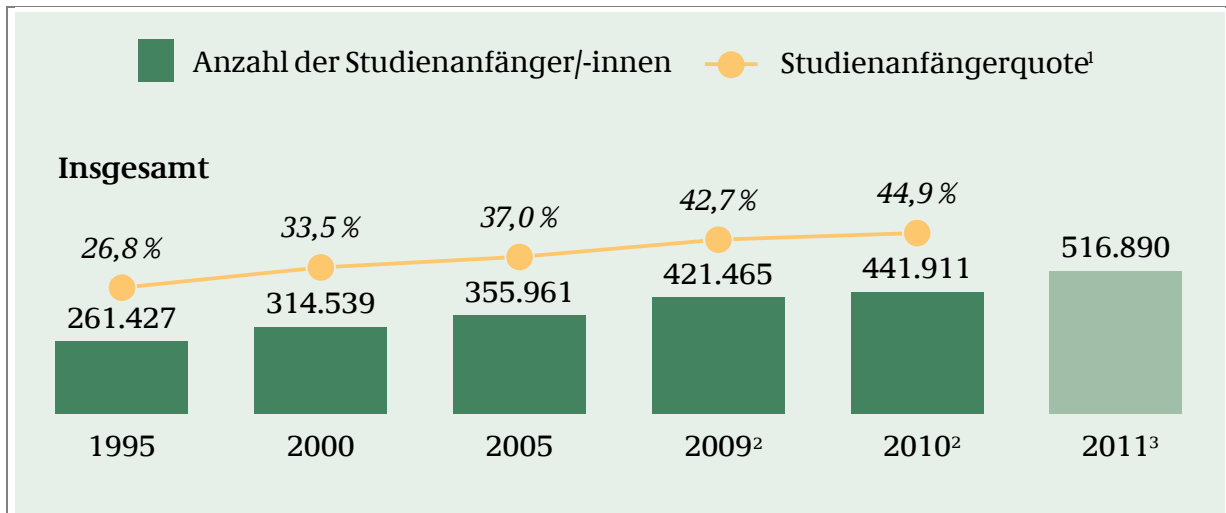
⁷² Wenzelmann (2012): S. 60.

⁷³ Frank / Walden (2012): S. 63.

⁷⁴ Vgl. z. B. Werner / Hollmann / Schmidt (2008) und Pfeiffer / Kaiser (2009): S. 32.

⁷⁵ Die Studienanfängerquote ist definiert als Anteil der Studienanfänger/-innen im 1. Hochschulsemester (gemäß nationaler Definition) an der altersspezifischen Bevölkerung.

⁷⁶ Statistisches Bundesamt (2012).



Quelle: BMBF (2012): Bildung und Forschung in Zahlen - Ausgewählte Fakten aus dem Daten-Portal des BMBF www.datenportal.bmbf.de, S. 50

Abbildung 2: Anzahl Studienanfänger/-innen und Studienanfängerquote 1995 – 2011

Da bekannter Maßen aber nicht jeder Studienanfänger sein Studium beendet, sind nicht alle Studienanfänger dauerhaft für das Berufsbildungssystem „verloren“, viele Studienabbrecher beginnen anschließend eine duale Ausbildung. Da dies aber nicht für alle Studienanfänger und auch nicht für alle Studienabbrecher gilt, und auch, weil ein direkter Einstieg aus Sicht des Berufsbildungssystems wünschenswerter erscheint, ist in Bezug auf die Fragestellung dieser Untersuchung von Interesse, ob die Attraktivität einer dualen Ausbildung abhängig ist von deren Länge, und wenn ja, in welcher Weise. Die zunächst naheliegende Vermutung ist, dass kürzere Ausbildungen attraktiver sind für (hochschulzugangsberechtigte) Jugendliche, weil schneller ein Abschluss erworben wird und früher das Gehalt einer ausgebildeten Fachkraft erzielt werden kann. Diese Vermutung wird auch im BIBB-Expertenmonitor als Argument für eine generelle Begrenzung der Ausbildungsdauer auf zwei bis drei Jahre angeführt.⁷⁷ Welche Belege es in der Forschung für diesen vermuteten Zusammenhang bereits gibt, wird nachfolgend erörtert.

Das CHE Centrum für Hochschulentwicklung verweist in einer Studie zu Einflussfaktoren der Studienwahl⁷⁸ auf Befragungsdaten Studienberechtigter aus den Jahren 2004/2005,⁷⁹ nach denen

- 32 % derjenigen Hochschulzugangsberechtigten, die sich *gegen* ein Studium entscheiden, die „*lange Dauer eines Studiums*“ als Grund anführen, warum sie nicht studieren wollen und

⁷⁷ Vgl. Gei / Krewerth (2012): S. 10.

⁷⁸ Vgl. Hachmeister / Harde / Langer (2007).

⁷⁹ Vgl. Heine et al. (2005).

- 62 % dieser Jugendlichen bekunden, sich *gegen* ein Studium entschieden zu haben, weil sie „*möglichst bald eigenes Geld verdienen*“ möchten.

Hieraus lässt sich ableiten, für einen Teil der Jugendlichen mit Hochschulzugangsberechtigung insb. dann eine duale Ausbildung eine attraktive Alternative darstellt, wenn diese kürzer ist als ein (Bachelor-)Studium (i. d. R. sechs oder sieben Semester Regelstudiendauer) und früher zu einem relevanten eigenem Einkommen führt.

Kürzer als ein Bachelor-Studium sind 2-jährige Ausbildungsberufe, die Jugendliche mit Hochschulzugangsberechtigung aus anderen Gründen selten wählen, aber auch 3- und 3 ½-jährige Ausbildungsberufe, wenn Möglichkeiten der Verkürzung entsprechend genutzt werden. Auch aus der Tatsache, dass sich viele Hochschulzugangsberechtigten gegen ein Studium entscheiden, weil sie „*möglichst bald eigenes Geld verdienen*“ möchten, lässt sich nicht ableiten, dass kürzere Regelausbildungsdauern die Attraktivität des Berufsbildungssystems steigern würden, weil alle Auszubildende im dualen System und zwar unabhängig von der Länge des jeweiligen Ausbildungsberufs von Anfang an Einkommen in Form der Ausbildungsvergütung erzielen. Entscheidend scheint hier eher die Höhe der Ausbildungsvergütung zu sein.

Die Länge einer Ausbildung und das früher und/oder später zu erwartende Einkommen sind aber nur zwei Aspekte, die die Berufswahlentscheidung junger Menschen mit beeinflussen. Welche Relevanz der Länge im Vergleich zu den anderen Faktoren zukommt, kann nur indirekt daraus erschlossen werden, dass das Kriterium Länge der Ausbildung i. d. R. nicht explizit gemacht wird.

Das mit Abstand dominierende Motiv für die Wahl eines Berufs ist nach Hentrich⁸⁰ das Interesse für den Beruf (siehe Tabelle 4), was in Einklang mit andere neueren Studien steht.⁸¹ Früheren Studien zufolge war das Motiv „Arbeitsplatzsicherheit“ noch das wichtigste Motiv,⁸² bei Hentrich ist es auf Rang 9.

⁸⁰ Vgl. Hentrich (2011).

⁸¹ Vgl. z. B. Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V. (2010).

⁸² Vgl. z. B. Berger / Brandes / Walden (2000).

Tabelle 4: Rangliste der Berufswahlmotive (eigene Darstellung nach Hentrich 2011)

Rang	Motive	Antworten		Prozent der Fälle
		n	Prozent	
1	Interesse für den Beruf	273	16,8	59,9
2	Kontakt mit anderen Menschen	194	11,9	42,3
3	gute Ausbildungschancen	181	11,1	39,4
4	handwerklich tätig sein	168	10,3	36,3
5	viel Geld verdienen	131	8,1	28,5
6	Voraussetzung für spätere Selbständigkeit	112	6,9	24,4
7	überhaupt einen Ausbildungsplatz zu bekommen	107	6,6	23,3
8	Karriere machen	104	6,4	22,7
9	krisensicherer Arbeitsplatz	90	5,5	19,6
10	Hobby zum Beruf machen	80	4,9	17,4
11	Menschen helfen	60	3,7	13,1
12	jemand hat dazu geraten	42	2,6	9,2
13	alles andere gefiel nicht	19	1,2	4,1
-	andere Gründe	65	4,0	14,2
	Gesamt	1626	100,0	354,2

Quelle: Hentrich (2011): Einflussfaktoren auf die Berufswahlentscheidung Jugendlicher an der ersten Schwelle. Eine theoretische und empirische Analyse. S. 65.

Über die Untergruppe der Jugendlichen mit Hochschulzugangsberechtigung weist Hentrich aus, dass sie den Motiven

- „Interesse für den Beruf“,
- „viel Geld zu verdienen“
- „mit anderen Menschen zusammenarbeiten“ und
- „gute Aufstiegschancen“

deutlich (noch) höhere Bedeutung beimessen als Haupt- und Realschüler.⁸³

Angeichts dieser Erkenntnisse kann davon ausgegangen werden, dass die Berufswahl- bzw. Studienentscheidung hochschulzugangsberechtigter junger Menschen für oder gegen einen bestimmten Ausbildungsberuf allenfalls in Einzelfällen davon abhängt, ob dieser Beruf eine Regelausbildungsdauer von 3 oder 3 ½ Jahren hat. Um eine Ausbildung im Dualen System für größere Gruppen von Studienberechtigten im Vergleich zu einem Hochschulstudium weiter attraktiv zu halten bzw. attraktiver zu machen, erscheinen demnach andere Stellschrauben wirkungsvoller als die Regelausbildungsdauer.

⁸³ Vgl. Hentrich (2011): S. 67 ff.

5 Grundinformationen zu den untersuchten Berufen und Clustern

Wie bereits in Kapitel 2 beschrieben, wurde die Untersuchung zur Ausbildungsdauer exemplarisch für 20 Berufe aus Industrie und Handel sowie Handwerk durchgeführt. Die 20 Berufe sind sechs Clustern zugeordnet: fünf Cluster bestehen aus jeweils drei Berufen des Bereichs Industrie und Handel. Die restlichen fünf Berufe bilden das Cluster der Handwerksberufe.

Dieses Kapitel gibt einen Überblick über die Entstehung der Berufe und die jeweilige Berufsstruktur. Es wird zudem die Entwicklung der Berufe im Zeitverlauf von 2000 bis 2010 anhand von Sekundärdaten der Berufsbildungsstatistik beschrieben.

In der folgenden Textbox 1 ist dargestellt, welche Besonderheiten bzgl. der Erfassung der für die sekundärstatistischen Analysen relevanten Merkmale bzw. der Variablen seit der Umstellung der Berufsbildungsstatistik auf eine Individualdatenerfassung zu beachten sind. Es wird zudem darüber informiert, auf welcher Grundlage die Anteilswerte und Quoten – wie die Erfolgsquote – berechnet wurden. An welchen Stellen das BIBB auf mögliche fehlerhafte Datenmeldungen hinweist und in welchen Jahren die Daten nur mit Vorsicht interpretiert werden dürfen, wird ebenfalls kurz beschrieben.

Hinweise zur Sekundärstatistischen Analyse:

Vertragslösungsquote:

Die Vertragslösungsquote wurde für die Jahre 2008 bis 2010 und – um einen Vergleich zu älteren Jahrgängen vornehmen zu können – für die einzelnen Jahre 2005 und 1999 zusammengestellt. Um einen Vergleich im Zeitverlauf vornehmen zu können, wurden zudem die Werte der alten Berechnungsweise („Vertragslösungsquote alt“) erfasst und verglichen.

Erfolgsquote:

Für die Berechnung der Erfolgsquote wurden die Zahlen zu durchgeführten Abschlussprüfungen und erfolgreichen Prüfungsteilnahmen zusammengestellt. Auf dieser Basis wurde anschließend die Erfolgsquote (I) (die alte Berechnungsweise) berechnet, damit auch hier ein Vergleich im Zeitverlauf vorgenommen werden kann. Da – wie das BIBB berichtet – für die Berichtsjahre 2007 bis 2009 nicht alle Wiederholungsprüfungen erfasst worden sind, sind die Zahlen der Prüfungsteilnahmen in diesen Jahren tendenziell geringer und die Erfolgsquote (I) damit etwas höher. Seit 2010 erfolge die Erfassung jedoch wieder analog zu 2006. Ein Zeitvergleich von 2006 zu 2010 ist möglich, ein Vergleich dieser Werte zu den der Berichtsjahren 2007 bis 2009 aber kann nur eingeschränkt erfolgen.⁸⁴

Schulisches Eingangsniveau:

Bei diesem Merkmal ist zu beachten, dass die Neuabschlüsse bis zum Berichtsjahr 2006 nach schulischer Vorbildung erfasst wurden – dies konnte der Abschluss einer allgemeinbildenden Schule sein oder die zuletzt besuchte berufliche Schule. Erst ab 2007 werden Neuabschlüsse nach dem höchstem allgemeinbildenden Schulabschluss erfasst.⁸⁵

Für die Berechnung des schulischen Eingangsniveaus hat das Untersuchungsteam für die Jahre 2000 bis 2006 die Merkmale Berufsgrundbildungsjahr (BGJ), Berufsfachschulbesuch (BFS), Berufsvorbereitungsjahr (BVJ) und „ohne Angaben“ der Variable „Sonstige“ zugerechnet. Der Anteil der Auszubildenden, die in diese Kategorie fallen, ist deshalb bis 2006 recht hoch – ab 2007 ist der Anteil dagegen nur noch sehr gering. In den nachfolgenden Abschnitten wird das schulische Eingangsniveau

⁸⁴ Vgl. (BiBB 2012c): S. 28.

⁸⁵ Vgl. (BiBB 2012c): S. 16 ff.

veau vor allem anhand des Anteils von Auszubildenden mit Abitur (respektive Hochschulberechtigte) beschrieben.

Auch bezüglich des schulischen Eingangsniveaus gibt das BIBB den Hinweis, dass Vorjahresvergleiche und Interpretationen der Daten nur mit Vorsicht durchzuführen sind. So gab es 2005 insbesondere im Bereich Industrie und Handel abweichende Verfahren in der Erfassung der schulischen Vorbildung. Auch bei der Erfassung des höchsten allgemeinen Schulabschlusses in 2008 wird davon ausgegangen, dass es Fehlmeldungen gab.⁸⁶

Geschlecht:

Die Angaben zum Geschlecht der Auszubildenden in den nachfolgenden Abschnitten zur sekundärstatistischen Analyse der Berufe beziehen sich auf den Gesamtbestand von Auszubildenden in einem Berichtsjahr und nicht auf Neuabschlüsse. Das Merkmal Geschlecht wird vorrangig anhand des Anteils weiblicher Auszubildender an allen Auszubildenden des jeweiligen Ausbildungsberufs dargestellt.

Staatsangehörigkeit:

Auszubildende ohne einen deutschen Pass werden als ausländische Auszubildende erfasst. Wie beim Merkmal Geschlecht beziehen sich auch die nachfolgenden Angaben zur Staatsangehörigkeit auf die Auszubildenden Bestandszahlen. Bezüglich dieses Merkmals weist das BIBB für die Interpretation von Jahresvergleichen darauf hin, dass durch Einbürgerungen die Zahl der ausländischen Auszubildenden rückläufig ist.⁸⁷

Sonstige Hinweise:

Im Jahr 2004 wurden für einige Ausbildungsberufe aus dem Bereich Industrie und Handel – die als Nachfolgeberufe für nicht mehr aktuelle Berufe erlassen worden sind – zu hohe Daten angegeben. Die Ausbildungsverträge wurden in diesem Jahr nicht getrennt ausgewiesen (nach altem Ausbildungsberuf und Nachfolgeberuf) sondern alle dem neuen Nachfolgeberufen zugeordnet. Dies betrifft die folgenden, für die Untersuchung ausgewählten Berufe:

- Werkzeugmechaniker/-in,
- Elektroniker/-in für Betriebstechnik,
- Fachlagerist/-in und
- Kaufmann/-frau für Spedition und Logistikdienstleistungen.⁸⁸

Textbox 1: Hinweise zur sekundärstatistischen Analyse

Im Folgenden werden die sechs Berufscluster bzw. die zu den Clustern zugeordneten Berufe hinsichtlich ihrer Entstehung und ihrer Berufsstruktur beschrieben. Des Weiteren werden die ausgewählten Berufe auf Basis der Sekundärstatistik beschrieben, auf Unterschiede im Zeitverlauf (von 2000 bis 2010) untersucht und mit den anderen Berufen des jeweiligen Clusters verglichen.

5.1 Metallberufe

Zum Cluster der Metallberufe können drei Fertigungsberufe unterschiedlicher Länge zugeordnet werden, der

- 2-jährige Beruf Maschinen- und Anlagenführer/-in, der

⁸⁶ Vgl. (BIBB 2012c): S. 16 ff.

⁸⁷ Vgl. (BIBB 2012c): S. 9.

⁸⁸ Vgl. (BIBB 2012d): S. 19 ff.

- 3-jährige Beruf Fertigungsmechaniker/-in und der
- 3 ½-jährige Beruf Werkzeugmechaniker/-in.

5.1.1 Entstehung

Die beiden Ausbildungsberufe Fertigungsmechaniker/-in sowie Maschinen- und Anlagenführer/-in stellen vergleichsweise junge Berufe dar, in denen Jugendliche erst seit 1997 bzw. seit 2004 ausgebildet werden. Während der Fertigungsmechaniker/-in eingeführt wurde, um den höheren Qualitätserfordernissen in der Montage- und Serienfertigung Rechnung zu tragen,⁸⁹ wurde der Beruf Maschinen- und Anlagenführer/-in erlassen, um speziell ausgebildete Fachkräfte der Produktionsbereiche von der Aufgabe der Maschinen- und Anlagenführung zu entlasten⁹⁰ und diese Aufgaben den neuen Beruf Maschinen- und Anlagenführer-Fachkräften zu übertragen. Der Ausbildungsberuf Maschinen- und Anlagenführer/-in wurde seit seinem Erlass 2004 nicht neu geordnet, für den Ausbildungsberuf Fertigungsmechaniker/-in ist für 2013 eine modernisierte Ausbildungsordnung angekündigt.

Werkzeugmechaniker fertigen u. a. verschiedene Formen und Werkzeuge für die industrielle Serienproduktion an. Dieser Ausbildungsberuf wurde 1987 mit der Verordnung über die industriellen Metallberufe erlassen. Im gleichen Zug wurden zehn industrielle Metallberufe wie Werkzeugmacher/-in oder Chirurgiemechaniker/-in aufgehoben.⁹¹ Die Ausbildungsdauer für Werkzeugmechaniker/-in betrug bereits zum Zeitpunkt des Erlasses 3 ½ Jahre und wurde auch mit der umfassenden Neuordnung der industriellen Metallberufe in 2004 nicht verändert. Mit der Neuordnung wurde jedoch die Berufsstruktur der Metallberufe (siehe unten) grundlegend modernisiert. Die dafür erlassene Verordnung zur Erprobung einer neuen Ausbildungsform in der Berufsausbildung der industriellen Metallberufe von 2004 wurde im Jahr 2007 in eine reguläre Ausbildungsordnung überführt.

5.1.2 Struktur

Hinsichtlich der Berufsstruktur zeigen sich zwischen den drei Berufen deutliche Unterschiede. Während der Beruf Fertigungsmechaniker/-in ein Monoberuf ohne weitere Differenzierungsmöglichkeiten ist⁹², können für den ebenfalls als Monoberuf angelegten Beruf Werkzeugmechaniker/-in vier Einsatzgebiete gewählt werden. Der Beruf Werkzeugmechaniker/-in weist zudem die Besonderheit auf, dass ca. 50 % der gesamten Ausbildungszeit für die Vermittlung von Kernqualifikationen verwendet wird. Diese sind für die anderen vier industriellen Metallberufe, die über die gleiche Ausbildungsordnung geordnet werden, identisch und werden jeweils

⁸⁹ Vgl. Bundesagentur für Arbeit (2012): BERUFENET. Fertigungsmechaniker/in.

⁹⁰ Vgl. Bundesagentur für Arbeit (2012): BERUFENET. Maschinen- und Anlagenführer/in.

⁹¹ Vgl. BIBB (2012e).

⁹² Vgl. BMWi (1997a).

mit den berufsspezifischen Fachqualifikationen über den gesamten Ausbildungszeitraum zusammen vermittelt.⁹³

Im Gegensatz zu den zwei Monoberufen weist der 2-jährige Beruf Maschinen- und Anlagenführer/-in eine Binnendifferenzierung in Form von fünf Schwerpunkten auf. Eine erfolgreich absolvierte Ausbildung im Schwerpunkt Metall- und Kunststofftechnik kann u. a. im Ausbildungsberuf Fertigungs- oder Werkzeugmechaniker/-in weitergeführt werden.⁹⁴

Einen Überblick über die relevanten Eckpunkte der drei Berufe im Cluster der Metallberufe gibt die folgende Tabelle:

Tabelle 5: Eckpunkte zu den Ausbildungsberufen im Cluster der Metallberufe

	Maschinen- und Anlagenführer/-in	Fertigungsmechaniker/-in	Werkzeugmechaniker/-in
Ausbildungsdauer	2 Jahre	3 Jahre	3 ½ Jahre
Erlass des Berufes	2004	1997	1987
Letzte Neuordnung	2004	1997	2007
Berufsstruktur	Schwerpunkte	Monoberuf	Monoberuf mit Einsatzgebieten

5.1.3 Sekundärstatistische Analyse

Neuabschlüsse: Im Vergleich zum Beruf Fertigungsmechaniker/-in mit 1 014 Neuabschlüssen in 2010 sind die Ausbildungsberufe Beruf Maschinen- und Anlagenführer/-in (2 946 Neuabschlüsse) und Werkzeugmechaniker/-in (3 084 Neuabschlüsse) deutlich stärker besetzt. Im Zeitverlauf ist für alle drei Berufe zu erkennen, dass die Zahl der Neuabschlüsse bis 2007/2008 anstieg, danach jedoch wieder gesunken ist. Besonders deutlich ist der Rückgang an Neuabschlüssen im Beruf Werkzeugmechaniker/-in zu erkennen: Wurden im Jahr 2008 noch 4 053 Neuabschlüsse gezählt, so waren es 2010 bereits ein Viertel weniger neu abgeschlossene Verträge.

Vertragslösungsquoten: Die Vertragslösungsquote (alt) beim 2-jährigen Ausbildungsberuf Maschinen- und Anlagenführer/-in liegt mit 19,6 % in 2010 in etwa doppelt so hoch wie bei den anderen beiden Berufen. Die Vertragslösungsquoten des 3-jährigen und des 3 ½-jährigen Berufs dieses Clusters sind annähernd gleich groß – sie liegt im Beruf Fertigungsmechaniker/-in bei 7,4 % und im Beruf Werkzeugmechaniker/-in bei 9,0 %. Während die Vertragslösungsquote beim 3-jährigen Beruf im Zeitverlauf leicht gesunken ist, ist für die anderen beiden Berufen ein Anstieg von vier Prozentpunkten von 2008 bis 2010 zu verzeichnen.

Prüfungserfolge: Die Erfolgsquote (I) in 2010 ist im 3 ½-jährigen Beruf mit 97,4 % am höchsten, danach folgt der Beruf Maschinen- und Anlagenführer/-in – hier liegt sie seit der Einführung des Berufs um die 94 %. Trotz eines höheren Anteil an Auszubildenden mit Abitur als

⁹³ Vgl. BMWi (2007b).

⁹⁴ Vgl. BMWi (2004a).

beim 2-jährigen Beruf, ist die Erfolgsquote im 3-jährigen Beruf Fertigungsmechaniker/-in etwas niedriger. In 2010 liegt sie bei 92 %. Im Verlauf der letzten zehn Jahre sind in diesem Beruf zudem große Schwankungen zu verzeichnen. So lag die Erfolgsquote in diesem Beruf bereits weit unter 90 %, aber auch schon deutlich über 90 %.

Struktur der Auszubildenden:

- *Schulisches Eingangsniveau:* Im Cluster der Metallberufe weist der Beruf Maschinen- und Anlagenführer/-in unter den neu abgeschlossenen Verträgen den geringsten Anteil an Auszubildenden mit Hochschulreife auf. Der Anteil liegt zwischen den Jahren 2005 bis 2010 relativ konstant um die 2 %. Im Jahr des Erlasses lag er jedoch unter einem Prozent. In den anderen beiden Berufen ist der Anteil an Abiturienten über die Jahre leicht gestiegen. So erhöhte sich der Anteil im Beruf Fertigungsmechaniker/-in um zwei Prozentpunkte von 2,8 % in 2006 auf 4,7 % in 2010 und im Beruf Werkzeugmechaniker/-in um ca. drei Prozentpunkte von 6,3 % auf 8,9 %.
- *Geschlecht:* Der Anteil an weiblichen Auszubildenden an allen bestehenden Auszubildenden ist im Beruf Fertigungsmechaniker/-in von 2000 bis 2010 um ca. fünf Prozentpunkte gestiegen und liegt mit 11,0 % in 2010 ca. doppelt so hoch wie in den beiden anderen Berufen (5,8 % Maschinen- und Anlagenführer/-in und 5,4 % Werkzeugmechaniker/-in). Auch im Beruf Werkzeugmechaniker/-in ist der Anteil an weiblichen Auszubildenden in den letzten Jahren leicht gestiegen, wohingegen der Anteil im Beruf Maschinen- und Anlagenführer/-in relativ konstant um die 6 % schwankt.
- *Staatsangehörigkeit:* Der Anteil ausländischer Auszubildenden ist im 2-jährigen und 3-jährigen Beruf dieses Cluster etwa gleich: So hat etwa jeder zehnte Auszubildende in diesen Berufen eine ausländische Staatsangehörigkeit. Im Vergleich dazu liegt der Anteil an ausländischen Auszubildenden im Beruf Werkzeugmechaniker/-in bei nur 2,2 %. Im Zeitverlauf zeigen sich diesbezüglich bei allen drei Berufen keine bedeutenden Entwicklungen.

Tabelle 6: Sekundärdaten für Ausbildungsberufe im Cluster der Metallberufe (Angaben in Prozent mit Ausnahme von Neuabschlüssen)

	Maschinen- und Anlagenführer/-in		Fertigungsmechaniker/-in		Werkzeug-Mechaniker/-in	
	2005	2010	2005	2010	2005	2010
Neuabschlüsse	1 698	2 946	1 233	1 014	3 597	3 084
Vertragslösungsquote (alt)	8,7	19,6	9,4	7,4	3,0	9,0
Schulabschlüsse, jeweils Anteil Auszubildender						
ohne Hauptschulabschluss	1,2	4,0	0,2	1,2	0,2	0,7
mit Hauptschulabschluss	58,8	61,8	36,2	31,3	26,8	21,7
mit Realschulabschluss	28,9	31,4	57,4	62,0	60,7	68,5
mit Abitur	2,1	2,0	2,7	4,7	6,3	8,9
mit sonstigem Abschluss	9,0	0,8	3,4	0,9	6,1	0,2
Prüfungserfolge (Erfolgsquote I)	100,0*	93,7	91,2	92,0	100,0**	97,4
Anteil weiblicher Auszubildender	7,1	5,8	8,2	11,1	4,2	5,4
Anteil ausländischer Auszubildender	5,7	9,7	8,8	9,9	1,9	2,3

* 24 Prüfungsteilnehmer/-innen/ ** 3 Prüfungsteilnehmer/-innen⁹⁵

5.2 Elektroberufe

Zum Cluster der Elektroberufe gehören der

- 2-jährige Beruf Industrieelektriker/-in, der
- 3-jährige Beruf Elektroanlagenmonteur/-in und der
- 3 ½-jährige Beruf Elektroniker/-in für Betriebstechnik.

5.2.1 Entstehung

Mit dem/der Industrieelektriker/-in wurde 2009 erstmals ein 2-jähriger Ausbildungsberuf im Bereich der industriellen Elektroberufe geschaffen. Ausgebildete Fachkräfte arbeiten u. a. in Unternehmen der Elektroindustrie oder der Informationstechnik. Sie montieren elektrische Betriebsmittel und schließen sie an.

Auch der Beruf Elektroniker/-in für Betriebstechnik ist ein vergleichsweise junger Beruf, der das Installieren, Warten und Modernisieren elektrischer Bauteile und Anlagen umfasst.⁹⁶ Er wurde 2003 im Rahmen der Neuordnung der industriellen Elektroberufe geschaffen und ging aus dem Vorgängerberuf Energieelektroniker/-in hervor, dessen Ausbildung ebenfalls 3 ½ Jahre dauerte und der in zwei Fachrichtungen angeboten wurde (Anlagentechnik und Be-

⁹⁵ Die geringe Zahl an Prüfungsteilnehmenden 2005 im Beruf Maschinen- und Anlagenführer/-in sind darauf zurückzuführen, dass die Beruf erst 2004 erlassen wurde. Die kleine Zahl an Prüfungsteilnehmenden 2005 im Beruf Werkzeugmechaniker liegt in der Neuordnung der industriellen Metallberufe 2004 und der damit einhergehenden Veränderung der Berufsstruktur begründet. Für die Sekundärstatistischen Analysen wurden nur die Zahlen den Beruf Werkzeugmechaniker/-in mit einer seit 2004 gültigen Ausbildungsordnung erfasst.

⁹⁶ Vgl. Bundesagentur für Arbeit (2012): BERUFENET. Elektroniker/in – Betriebstechnik.

triebstechnik). 2007 wurden die industriellen Elektroberufe ein bisher letztes Mal modernisiert.⁹⁷

Der Ausbildungsberuf Elektroanlagenmonteur/-in wurde 1997 erlassen und ist damit der älteste Beruf im Cluster der Elektroberufe. Der Aufgabenbereich umfasst die Montage, Installation und Wartung von Anlagen der Energieversorgungs-, Steuerungs- und Regelungstechnik, sowie der Melde- und Beleuchtungstechnik.⁹⁸

5.2.2 Struktur

Ähnlich dem Cluster der Metallberufe, weisen auch die beiden 3- und 3 ½-jährigen Ausbildungsberufe des Clusters der Elektroberufe die Berufsstruktur von Monoberufen auf. Die Ausbildung zum/zur Elektroanlagenmonteur/-in bietet keine weiteren Differenzierungsmöglichkeiten⁹⁹, wohingegen die Ausbildung zum Beruf Elektroniker/-in für Betriebstechnik in einem von sechs Einsatzgebieten vertieft werden soll. Die für den Beruf Elektroniker/-in für Betriebstechnik gültige gemeinsame Verordnung für die industriellen Elektroberufe sieht zudem auch hier die Vermittlung von gemeinsamen Kernqualifikationen vor.¹⁰⁰

Der 2-jährige Beruf Industrieelektriker/-in wird in den Fachrichtungen Betriebstechnik sowie Geräte und System ausgebildet. Die Berufsausbildung der Fachrichtung Betriebstechnik kann im 3 ½-jährigen Beruf des Elektroniker/-in für Betriebstechnik nach den Vorschriften des dritten und vierten Ausbildungsjahres dieses Berufs fortgesetzt werden. Darüber hinaus kann sie auch auf andere Ausbildungen aus dem Elektrobereich angerechnet werden.¹⁰¹

Tabelle 7: Eckpunkte zum Cluster der Elektroberufe

	Industrieelektriker/-in	Elektroanlagenmonteur/-in	Elektroniker/-in für Betriebstechnik
Ausbildungsdauer	2 Jahre	3 Jahre	3 ½ Jahre
Erlass des Berufes	2009	1997	2003
Letzte Neuordnung	2009	1997	2007
Berufsstruktur	Fachrichtungen	Monoberuf	Monoberuf mit Einsatzgebieten

5.2.3 Sekundärstatistische Analyse

Neuabschlüsse: Mit ca. 5 499 Neuabschlüssen in 2010 ist vor allem der Ausbildungsberuf Elektroniker/-in für Betriebstechnik im Cluster der Elektroberufe quantitativ von Bedeutung. Die Anzahl der Neuabschlüsse in den anderen beiden Ausbildungsberufen liegt deutlich niedriger (Industrieelektriker/-in 252 und Elektroanlagenmonteur/-in 168 Neuabschlüssen in 2010).

⁹⁷ Vgl. BIBB (2012e).

⁹⁸ Vgl. Bundesagentur für Arbeit (2012): BERUFENET. Elektroanlagenmonteur/in.

⁹⁹ Vgl. BMWi (1997b).

¹⁰⁰ Vgl. BMWi (2007c).

¹⁰¹ Vgl. BMWi (2009a).

Für den 3-jährigen Beruf sowie für den 3 ½-jährigen Beruf zeigen sich im Zeitverlauf sowohl Anstiege als auch Rückgänge bei den Neuabschlüssen. So liegt die Zahl der Neuabschlüsse im Beruf Elektroniker/-in für Betriebstechnik 2010 wieder auf dem Niveau von 2004 – ein Jahr nach dem Erlass des Berufs. Die Anzahl der neu abgeschlossenen Verträge bei im Beruf Elektroanlagenmonteur/-in hat sich im 11 Jahresvergleich nach einem kurzen Anstieg halbiert – im Jahr 2000 wurden noch 327 Neuabschlüsse gezählt. Der/die Industrieelektriker/-in wurde wie oben beschrieben erst im Jahr 2009 erlassen. Erwartungsgemäß ist die Zahl der Neuabschlüsse in 2010 höher als im Jahr des Erlasses.

Vertragslösungsquoten: Mit 6,9 % in 2010 hat der Beruf Elektroniker/-in für Betriebstechnik die niedrigste Vertragslösungsquote im Cluster der Elektroberufe. Von 2005 bis 2010 ist sie insgesamt etwas gestiegen. In den Berufen Elektroanlagenmonteur/-in (17,9 %) und Industrieelektriker/-in (19,8 %) liegt die Vertragslösungsquote dagegen deutlich höher. Auch die Vertragslösungen im Beruf Elektroanlagenmonteur/-in sind seit 2005 gestiegen. In 2009 zeigte sich dabei ein sehr deutlicher Anstieg der Quote um fünf Prozentpunkte von 16,9 % auf 22,1 % im Vergleich zum Vorjahr. Ein Jahr später in 2010 konnte wieder eine niedrigere Vertragslösungsquote festgestellt werden.

Prüfungserfolge: Die Erfolgsquote (I) des/der Elektroniker/-in für Betriebstechnik ist mit 97,6 % im Jahr 2010 recht hoch und hat sich im Vergleich zu den vorangegangenen Jahren nahezu nicht verändert. Schwankungen zeigen sich jedoch in den ersten beiden Jahren nach Erlass der Verordnung für die Elektroberufe. So war die Erfolgsquote 2004 mit 93,0 % deutlich niedriger als in 2005 mit 98,6 %. In den folgenden Jahren lag sie nahezu konstant um die 97,5 %. Auch für den Beruf Elektroanlagenmonteur/-in zeigen sich im Zeitvergleich Schwankungen – hier sogar sehr große Schwankungen von bis zu neun Prozentpunkten. Die Erfolgsquote ist aber im Vergleich zum 3 ½-jährigen Beruf deutlich niedriger. 2010 lag sie bei 85,0 %. Für den/die Industrieelektriker/-in liegen diesbezüglich keine Daten vor.

Struktur der Auszubildenden:

- *Schulisches Eingangsniveau:* Im Jahr 2010 hatte jeder fünfte Auszubildende im Beruf Elektroniker/-in für Betriebstechnik Abitur. Seit dem Erlass der Verordnung für die Elektroberufe 2003 hat sich der Anteil damit mehr als verdoppelt. Im Gegensatz dazu ist der Anteil an Abiturienten in den beiden anderen Elektroberufen deutlich geringer – er liegt bei dem/der 2-jährigen Industriemechaniker/-in bei 8,4 % (in 2009 lag der Wert noch bei 4,7 %) und beim 3-jährigen Beruf Elektroanlagenmonteur/-in bei 5,6 %. Auch der Anteil an Auszubildenden mit Realschulabschluss ist in diesen beiden Berufen geringer als beim Elektroniker/-in für Betriebstechnik. Jedoch ist der Anteil an Lernenden mit Realschulabschluss seit 2005 im Beruf Elektroanlagenmonteur/-in deutlich um 12 Prozentpunkte gestiegen.
- *Geschlecht:* Der Anteil weiblicher Auszubildender ist bei allen drei Berufen des Cluster der Elektroberufe gering und liegt um 4 %. Für den Beruf Elektroniker/-in für Betriebstechnik kann jedoch seit dem Erlass ein leichter Anstieg an weiblichen Auszubildenden

verzeichnet werden und auch für den Beruf Elektroanlagenmonteur/-in zeigt sich ab 2005 wieder ein kontinuierlicher – wenn auch ein ebenfalls sehr kleiner – Anstieg, nach dem der Anteil in den Jahren zuvor nur um die 2 % schwankte. Für den Beruf Industrieelektriker/-in können wiederum keine Aussagen zu Entwicklungen im Zeitverlauf getroffen werden, weil nur Werte für 2009 und 2010 vorliegen.

- **Staatsangehörigkeit:** Im Vergleich der Berufe dieses Cluster lernen in 2010 im 2-jährigen Beruf Industrieelektriker/-in mit 5,2 % etwas mehr Auszubildende mit ausländischer Staatsangehörigkeit als in den beiden anderen beiden Berufen. Der Anteil hat sich zudem verglichen mit den Werten des Vorjahres mehr als verdoppelt. Wie in der Tabelle 8 zu erkennen ist, hat sich im Zeitverlauf (von 2005 zu 2010) der Anteil ausländischer Auszubildenden auch im 3-jährigen und 3 ½-jährigen Beruf leicht erhöht. Im Beruf Elektroanlagenmonteur/-in haben vor 2005 jedoch deutlich mehr Jugendliche mit ausländischer Staatsangehörigkeit gelernt – in den Jahren 2000 bis 2002 lag der Anteil hier um 6 bzw. 7 %.¹⁰²

Tabelle 8: Sekundärdaten für Ausbildungsberufe im Cluster der Elektroberufe (Angaben in Prozent mit Ausnahme von Neuabschlüssen)

	Industrielektriker/-in		Elektroanlagenmonteur/-in		Elektroniker/-in für Betriebstechnik	
	2005	2010	2005	2010	2005	2010
Neuabschlüsse	-	252	264	168	5 787	5 499
Vertragslösungsquote (alt)	-	19,8	15,8	17,9	4,6	6,9
Schulabschlüsse, jeweils Anteil Auszubildender						
ohne Hauptschulabschluss	-	1,2	1,1	1,8	0,1	0,4
mit Hauptschulabschluss	-	47,0	41,1	32,7	10,6	8,9
mit Realschulabschluss	-	42,2	47,8	60,0	69,4	70,9
mit Abitur	-	8,4	4,4	5,6	12,8	19,3
sonstige Schulabschlüsse	-	1,2	5,6	0,0	7,3	0,4
Prüfungserfolge (Erfolgsquote I)	-	-	80,9	85,1	98,6	97,6
Anteil weiblicher Auszubildender	-	3,5	1,9	3,9	2,8	4,2
Anteil ausländischer Auszubildender	-	5,2	2,3	4,5	1,4	2,1

¹⁰² Vgl. Tabelle C-V im Anhang C.

5.3 Chemieberufe

Das Cluster der Chemieberufe wird

- aus dem 2-jährigen Beruf der Produktionsfachkraft Chemie
- aus dem 3 ½-jährigen Beruf Chemikant/-in und
- aus dem ebenfalls 3 ½-jährigen Beruf Chemielaborant/-in gebildet.

5.3.1 Entstehung

Der Beruf zur Produktionsfachkraft Chemie wurde 2005 erstmals anerkannt. Er geht aus dem Vorgängerberuf des Chemiebetriebsjungwerkers hervor, der 2005 gleichzeitig aufgehoben wurde.¹⁰³ Das Tätigkeitsfeld von Produktionsfachkräften Chemie umfasst das Bedienen von Anlagen für chemietechnische Produktions- und Verarbeitungsprozesse und die Mitwirkung bei deren Wartung und Instandhaltung.¹⁰⁴

Deutlich älter als der Beruf zur Produktionsfachkraft Chemie ist der Beruf Chemikanten/-in, der 1986 erlassen wurde und den Vorgängerberuf des Chemiefacharbeiters ablöste.¹⁰⁵ Chemikanten/-innen steuern und überwachen Maschinen und Anlagen die für die Herstellung, das Abfüllen und das Verpacken chemischer Erzeugnisse benötigt werden.¹⁰⁶ Nach einer anfangs 3-jährigen Ausbildungszeit dauert die Ausbildung seit 1994 3 ½ Jahre (Regelausbildungsdauer). Die Einführung der gestreckten Prüfungsstruktur 2009 stellt die bislang letzte Modernisierung da.

Der Beruf Chemielaboranten/-in gehört zur den Laborberufen und unterscheidet sich in seinem Tätigkeitsfeld deutlich von den beiden anderen Berufen des Chemie-Clusters. So beinhaltet der Aufgabenbereich des/der Chemielaboranten/-in die Vorbereitung und Durchführung von chemischen Untersuchungen und Versuchsreihen in Laboratorien der chemischen und pharmazeutischen Industrie.¹⁰⁷ Der Beruf Chemielaborant/-in wurde bereits 1942 erstmals anerkannt und seitdem mehrfach modernisiert. Seit 2000 wird die Ausbildung zum Beruf Chemielaboranten/-in durch die Verordnung über die Berufsausbildung im Laborbereich Chemie, Biologie und Lack geordnet. Die Ausbildungsdauer hat sich mit dieser umfassenden Neuordnung nicht verändert – sie betrug bereits vorher 3 ½ Jahre. Wie der/die Chemikant/-in wurde auch der/die Chemielaborant/-in 2009 zum bisher letzten Mal modernisiert.

¹⁰³ Vgl. BIBB (2012e).

¹⁰⁴ Vgl. Bundesagentur für Arbeit (2012): BERUFENET. Produktionsfachkraft Chemie.

¹⁰⁵ Vgl. BIBB (2012e).

¹⁰⁶ Vgl. Bundesagentur für Arbeit (2012): BERUFENET. Chemikant/in.

¹⁰⁷ Vgl. Bundesagentur für Arbeit (2012): BERUFENET. Chemielaborant/-in.

5.3.2 Struktur

Alle drei dem Cluster der Chemieberufe zugeordneten Ausbildungsberufe weisen die Struktur eines Monoberufes auf, wobei die Ausbildung zur Produktionsfachkraft Chemie keine weiteren Differenzierungsmöglichkeiten bietet und auch keine Fortsetzungs- oder Anrechnungsregelungen vorgesehen sind.¹⁰⁸ Dennoch bestehen – zumindest hinsichtlich der vorgeschriebenen Pflichtqualifikationen – große inhaltliche Überschneidungen zur Ausbildung zum Beruf Chemikanten/-in.

Tabelle 9: Eckpunkte zum Cluster der Chemieberufe

	Produktionsfachkraft Chemie	Chemikant/-in	Chemielaborant/-in
Ausbildungsdauer	2 Jahre	3 ½ Jahre	3 ½ Jahre
Erlass des Berufes	2005	1986	1942
Letzte Neuordnung	2005	2009	2009
Berufsstruktur	Monoberuf	Monoberuf mit Wahlqualifikationen	Monoberuf mit Wahlqualifikationen

Der Beruf Chemikant/-in sowie der Beruf Chemielaborant/-in erfordern die Auswahl von Wahlqualifikationen. Der Zeitanteil, der für die Vermittlung von Wahlqualifikationen vorgesehen ist, ist dabei in der Ausbildung zum Beruf Chemielaboranten/-in mit insgesamt 18 Monaten deutlich größer als in der Ausbildung zum Beruf Chemikanten/-in (mit ca. zehn Monaten).¹⁰⁹ Die Ausbildung zum Beruf Chemielaboranten/-in weist zudem die Besonderheit auf, dass neben den Wahlqualifikationen berufsspezifische Pflichtqualifikationen sowie gemeinsamen Qualifikationen, die für alle Laborberufe gleich sind, vermittelt werden.¹¹⁰

5.3.3 Sekundärstatistische Analyse

Neuabschlüsse: Die beiden 3 ½-jährigen Berufe sind mit jeweils ca. 1 600 Neuabschlüssen in 2010 im Vergleich zur Produktionsfachkraft Chemie mit 237 Neuabschlüssen deutlich stärker besetzt. Die Neuabschlusszahlen des 2-jährigen Berufs sind von 2005 bis 2007 gestiegen und konnten 2008 das Niveau halten. 2009 und 2010 sanken die Werte jedoch wieder deutlich. Nur in dem Jahr 2005, als der 2-jährige Beruf erlassen wurde, wurden weniger Verträge neu abgeschlossen. Für die beiden 3 ½-jährigen Berufe zeigen sich im Zeitverlauf sehr große Schwankungen, um teilweise 150 Verträge mehr oder auch weniger von einem zum anderen Jahr. Insgesamt zeigt sich ein leichter Rückgang der Neuabschlusszahlen.

Vertragslösungsquoten: Die Vertragslösungsquote für die beiden 3 ½-jährigen Berufe im Chemiecluster ist annähernd gleich groß und liegt 2010 für den/die Chemikanten/-in bei 7,4 % und für den/die Chemielaboranten/-in bei 8,7 %. Im Zeitverlauf können für beide Berufe keine

¹⁰⁸ Vgl. BMWi (2005a).

¹⁰⁹ In der Ausbildung zum/-r Chemikanten/-in soll der Auszubildende 4 aus 19 Wahlqualifikationen auswählen. Der Vermittlungsumfang jeder Wahlqualifikation beträgt 10 Wochen. In der Ausbildung zum/-r Chemielaboranten/-in soll der Auszubildende 6 aus 28 Wahlqualifikationen auswählen. Jede Wahlqualifikation wird 13 Wochen lang vermittelt.

¹¹⁰ Vgl. BMWi (2009b) und BMWi (2009c).

relevanten Entwicklungen bezüglich der Vertragslösungsquote festgestellt werden. Große Schwankungen zeigen sich dagegen für den 2-jährigen Ausbildungsberuf zur Produktionsfachkraft Chemie. Während die Quote der Vertragslösungen im Jahr des Erlasses des Berufs (2005) bei 5,3 % lag, stieg sich bis zum Jahr 2009 auf 20,2 % an. In 2010 sank sie dann wieder deutlich um acht Prozentpunkte auf 12,2 %.

Prüfungserfolge: Daten über bestandene Prüfungen liegen für den Beruf Produktionsfachkraft Chemie erst ab dem Jahr 2006 vor. Ein Jahr nach Erlass des Berufs haben bereits 129 Personen eine Prüfung absolviert, wobei jeder der Prüfungsteilnehmer erfolgreich war. In den Jahren darauf folgenden Jahren (2007 ausgenommen – für dieses Jahr wurden keine Daten zur Prüfungserfolgen veröffentlicht) sank die Erfolgsquote und schwankte um die 95 %. Der Anteil erfolgreich absolvierter Prüfungen in den beiden 3 ½-jährigen Berufen des Chemieclusters ist noch etwas höher als der der Produktionskraft Chemie, er liegt jeweils bei etwas über 98 %. Im Verlauf von 2000 bis 2010 zeigt sich, dass die Erfolgsquote in beiden Berufen schon deutlich niedriger lag. Im Beruf Chemikant/-in lag sie im Jahr 2005 bei 92,5 % im Beruf Chemielaborant/-in lag sie 2000 bei 93,2 %. Eine hohe Erfolgsquote über 98 % ist für beide 3 ½-jährige Chemieberufe erst für die Jahre 2009 und 2010 zu erkennen.

Struktur der Auszubildenden:

- *Schulisches Eingangsniveau:* Die drei Berufe des Chemieclusters zeigen bezüglich der schulischen Vorbildung der Auszubildenden deutliche Unterschiede. Während in 2010 nur 5,1 % der Auszubildenden im Ausbildungsberuf Produktionsfachkraft für Chemie Abitur hatten, hatte im Beruf Chemikant/-in fast jeder Vierte und im Beruf Chemielaborant/-in sogar mehr als jeder zweite Auszubildende die Hochschulberechtigung. Für alle drei Berufe ist diesbezüglich ein Anstieg zu erkennen. Besonders groß ist dieser in den 3 ½-jährigen Chemieberufen – von 2005 bis 2010 hat der Anteil von Auszubildenden mit Abitur um ca. 13 Prozentpunkte zugenommen.
- *Geschlecht:* Im Vergleich der drei Chemieberufe weist der 2-jährige Beruf den geringsten Anteil von Frauen an den Auszubildenden insgesamt auf. 2010 war nur etwa jeder zehnte Auszubildende weiblichen Geschlechts. Mit 15,7 % in 2010 ist der Anteil weiblicher Auszubildender im Beruf Chemikant/-in etwas höher. In beiden Berufen hat sich der Anteil weiblicher Auszubildenden über die Zeit zudem leicht erhöht. Der Beruf Chemielaboranten/-in wird im Gegensatz zu den beiden anderen Chemieberufen von deutlich mehr Frauen erlernt. In 2010 lag der Anteil bei 56,4 %. Im Zeitverlauf hat sich der Anteil von Auszubildenden weiblichen Geschlechts hier jedoch nahezu kontinuierlich verringert, von 2000 zu 2010 um ca. fünf Prozentpunkte.
- *Staatsangehörigkeit:* Die beiden 3 ½-jährigen Chemieberufe werden nur zu einem geringen Anteil von Auszubildenden mit ausländischer Staatsangehörigkeit erlernt (Chemikant/-in 3,9 % und Chemielaborant/-in 1,1 %). In beiden Berufen ist zudem der Anteil ausländischer Auszubildender über die Jahre zurück gegangen. Besonders deutlich ist dies für den Beruf Chemiekannten/-in zu erkennen – 2000 war noch jeder zehnte Auszubildende kein deutscher Staatsbürger. Im Vergleich zu den beiden 3 ½-jährigen

Berufen wird der 2-jährige Chemieberuf mit fast 7 % von etwas mehr ausländischen Auszubildenden erlernt. Im Unterschied zum/zur Chemikanten/-in und zum/zur Chemielaboranten/-in ist der Anteil seit dem Erlass des Berufs Produktionskraft Chemie von 1,9 % in 2005 auf 6,9 % in 2010 gestiegen.

Tabelle 10: Sekundärdaten für Ausbildungsberufe im Cluster der Chemieberufe (Angaben in Prozent mit Ausnahme von Neuabschlüssen)

	Produktionsfachkraft Chemie		Chemikant/-in		Chemielaborant/-in	
	2005	2010	2005	2010	2005	2010
Neuabschlüsse	162	237	1 692	1 590	1 665	1 638
Vertragslösungsquote (alt)	5,3	12,2	8,2	7,4	8,3	8,7
Schulabschlüsse, jeweils Anteil Auszubildender						
ohne Hauptschulabschluss	0,0	3,9	0,2	0,2	0,0	0,4
mit Hauptschulabschluss	42,6	38,5	11,9	6,6	2,9	1,7
mit Realschulabschluss	48,2	52,6	71,1	69,4	53,5	44,5
mit Abitur	1,9	5,1	11,9	23,2	40,5	53,3
sonstiger Schulabschlüsse	7,4	0,0	5,0	0,6	3,1	0,2
Prüfungserfolge (Erfolgsquote I)	-	95,2	92,5	98,1	95,9	98,3
Anteil weiblicher Auszubildender	7,4	10,4	12,1	15,7	57,0	56,1
Anteil ausländischer Auszubildender	1,9	6,9	5,3	3,9	1,7	1,1

5.4 Berufe im Handel

Das Cluster der Berufe im Handel umfasst

- den 2-jährigen Beruf Verkäufer/-in,
- den 3-jährigen Beruf Kaufmann/-frau im Einzelhandel und
- den ebenfalls 3-jährigen Beruf Kaufmann/-frau für Groß- und Außenhandel.

5.4.1 Entstehung

Der Beruf Kaufmann/-frau im Einzelhandel wurde erstmals 1940 noch unter der Bezeichnung „Einzelhandelskaufmann“ als Lehrberuf verzeichnet und 10 Jahre später offiziell anerkannt. Die Umbenennung in die heute gültige Bezeichnung zum/zur Kaufmann/-frau im Einzelhandel erfolgte Ende der 80er Jahre. Der Beruf Verkäufer/-in wurde erst 1968 erstmalig erlassen. Im Jahr 2004 wurden beide Berufe, Verkäufer/-in und Kaufmann/-frau im Einzelhandel, modernisiert und durch die „gemeinsame Verordnung über die Berufsausbildung in den Ausbildungs-

berufen Verkäufer/Verkäuferin und Kaufmann im Einzelhandel/Kauffrau im Einzelhandel“ geregelt.¹¹¹

Auch der dritte Beruf dieses Cluster, Kaufmann/-frau für Groß- und Außenhandel, ist ein traditioneller kaufmännischer Beruf, der bereits erstmals 1949 anerkannt wurde. Seit dem wurden die Ausbildung und das Berufsbild häufig an neue Entwicklungen angepasst. Die bisher letzte Modernisierung erfolgte 2006, da sich die betrieblichen Anforderungen seinerzeit in diesem Beruf, vor allem im Bereich Logistik, teilweise verändert hatten.¹¹²

Bei keinem der drei kaufmännischen Berufe wurde die Ausbildungsdauer mit der Modernisierung der Berufsausbildung verändert. Die beiden Berufe Kaufmann/-frau im Einzelhandel und Kaufmann/-frau für Groß- und Einzelhandel werden, unseres Wissens nach, seit jeher in drei Ausbildungsjahren ausgebildet.

5.4.2 Struktur

Die beiden Berufe im Einzelhandel – der/die Verkäufer/-in und der/die Kaufmann/-frau im Einzelhandel weisen als Berufsstruktur eine Kombination von Anrechnungsmodell und Wahlqualifikationen auf. Durch die in den ersten beiden Jahren identischen Ausbildungsinhalte sowie gemeinsamen Pflicht- und Wahlqualifikationen, können Verkäufer/-innen ihre Ausbildung im dritten Ausbildungsjahr des/der Kaufmanns/-frau im Einzelhandel fortsetzen.¹¹³

Die Ausbildung zum/zur Kaufmann/-frau für Groß und Außenhandel wird, im Gegensatz zu den beiden anderen kaufmännischen Berufen, in zwei Fachrichtungen (Groß- und Außenhandel) angeboten.¹¹⁴

Tabelle 11: Eckpunkte zum Cluster der Berufe im Handel

	Verkäufer/-in	Kaufmann/-frau im Einzelhandel	Kaufmann/-frau im Groß- und Einzelhandel
Ausbildungsdauer	2 Jahre	3 Jahre	3 Jahre
Erlass des Berufes	1968	1950	1949
Letzte Neuordnung	2004	2004	2006
Berufsstruktur	Monoberuf mit Wahlqualifikationen	Monoberuf mit Wahlqualifikationen	Fachrichtungen

5.4.3 Sekundärstatistische Analyse

Neuabschlüsse: Die drei kaufmännischen Berufe dieses Clusters sind im Vergleich zu den Berufen der anderen Cluster sehr viel stärker besetzt. Mit 33 213 Neuabschlüssen in 2010 ist der Ausbildungsberuf Kaufmann/-frau im Einzelhandel der am stärksten nachgefragte Beruf,

¹¹¹ 2007 wurde zudem eine separate Erprobungsverordnung für den Beruf Kaufmann/-frau im Einzelhandel erlassen.

¹¹² Vgl. Bundesagentur für Arbeit (2012): BERUFENET. Kaufmann/frau für Groß- und Außenhandel.

¹¹³ Vgl. KWB (2006): S. 10.

¹¹⁴ Vgl. BMWi (2006).

gefolgt vom Beruf Verkäufer/-in mit 27 399 neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen. Für den Beruf Kaufmann/-frau für Groß- und Außenhandel wurden 2010 immerhin noch fast 15 000 Neuabschlüsse gemeldet. Im Zeitverlauf zeigen sich vor allem für den Beruf Verkäufer/-in relevante Veränderungen: So hat sich die Zahl der Neuabschlüsse in diesem Beruf von 2000 bis 2010 verdoppelt. Für den 3-jährigen Beruf Kaufmann/-frau im Einzelhandel sind im Zeitverlauf dagegen deutliche Schwankungen zu erkennen. Im Vergleich zum Jahr 2000 mit etwa 32 800 Neuabschlüssen hat sich die Anzahl neu abgeschlossener Verträge jedoch nur unwesentlich erhöht. Für den 3-jährigen Beruf Groß- und Außenhandelskaufmann/-frau kann sogar ein deutlicher Rückgang der Neuabschlüsse von 2000 bis 2010 um mehr 3 000 Verträge festgestellt werden.

Vertragslösungsquoten: Die höchste Vertragslösungsquote der drei kaufmännischen Berufe weist der Verkäufer auf. Mit 28,3 % in 2010 werden hier deutlich mehr Verträge gelöst als im Beruf Kaufmann/-frau im Einzelhandel mit 20,6 % und fast doppelt so viele wie im Beruf Kaufmann/-frau im Groß- und Außenhandel. Eine deutliche, negative Veränderung im Zeitverlauf zeigt sich nur im Ausbildungsberuf Verkäufer/-in. So hat sich die Vertragslösungsquote von 2005 bis 2010 um mehr als fünf Prozentpunkte erhöht.

Prüfungserfolge: Die beiden 3-jährigen Handelsberufe weisen mit 92,4 % (Kaufmann/-frau im Einzelhandel) bzw. 94,5 % (Kaufmann/-frau im Groß- und Außenhandel) in 2010 eine deutlich höhere Erfolgsquote auf, als der Beruf Verkäufer/-in mit 86,1 %. Für alle drei Berufe konnte im Zeitverlauf ein Anstieg der Erfolgsquote festgestellt werden – eine deutliche Verbesserung zeigt sich dabei insbesondere für Kaufmann/-frau im Groß- und Außenhandel.

Struktur der Auszubildenden:

- *Schulisches Eingangsniveau:* Im Beruf Verkäufer/-in lag der Anteil an Auszubildenden mit Abitur im Jahr 2000 bei nur 1,4 % und stieg bis 2010 auf 4,2 % an. Einen etwas höheren Anteil an Auszubildenden mit Abitur weist der Ausbildungsberuf Kaufmann/-frau im Einzelhandel auf. Der Anteil stieg auch in diesem Beruf in den letzten elf Jahren – von 6,9 % auf 12,6 %. Noch ein weitaus größerer Teil an Abiturienten und Abiturientinnen kann für die Ausbildung zum/zur Kaufmann/-frau im Groß- und Außenhandelskaufmann festgestellt werden. Im Vergleich zu den anderen beiden Berufen zeigt sich bei diesem auch ein größerer Anstieg um ca. 15 Prozentpunkte auf 44,8 % in 2010.
- *Geschlecht:* Die beiden Ausbildungsberufe im Einzelhandel werden mehrheitlich von Frauen erlernt. Bei dem/der Verkäufer/-in liegt der Anteil an allen Auszubildenden 2010 bei 62,6 % und beim Beruf Kaufmann/-frau im Einzelhandel bei immerhin noch 56,1 %. Im Vergleich zum Jahr 2000 ist der Frauenanteil in beiden Berufen gesunken – im Beruf Verkäufer/-in sogar um zehn Prozentpunkte. Dagegen hat sich der Frauenanteil im Beruf Kaufmann/-frau für Groß- und Außenhandel leicht erhöht.

- **Staatsangehörigkeit:** Im Ausbildungsberuf Verkäufer/-in lernen 2010 mit 10,4 % etwas mehr ausländische Auszubildende als im 3-jährigen Beruf Kaufmann/-frau im Einzelhandel und mehr als doppelt so viele wie im Ausbildungsberuf Kaufmann/-frau für Groß- und Außenhandel. Abgesehen von einigen kleinen Schwankungen zwischen den einzelnen Erhebungszeitpunkten zeigen sich im Zeitverlauf keine relevanten Entwicklungen. Lediglich im Beruf Kaufmann/-frau für Groß- und Außenhandel kann ein konstanter, aber geringfügiger Rückgang von 6 % ausländischen Auszubildenden in 2000 auf 3,9 % im Jahr 2010 festgestellt werden.

Tabelle 12: Sekundärdaten für Ausbildungsberufe im Handelsberufcluster (Angaben in Prozent mit Ausnahme von Neuabschlüssen)

	Verkäufer/-in		Kaufmann/-frau im Einzelhandel		Kaufmann/-frau im Groß- und Außenhandel	
	2005	2010	2005	2010	2005	2010
Neuabschlüsse	19095	27399	30765	33213	14421	14745
Vertragslösungsquote (alt)	23,0	28,3	21,0	20,8	12,2	13,1
Schulabschlüsse, jeweils Anteil Auszubildender						
ohne Hauptschulabschluss	1,3	3,9	0,3	1,8	0,1	0,9
mit Hauptschulabschluss	54,5	56,3	33,1	35,0	8,1	6,3
mit Realschulabschluss	30,8	34,5	44,2	49,4	40,6	47,4
mit Abitur	2,8	4,2	11,3	12,9	36,6	44,8
sonstiger Schulabschlüsse	10,6	1,2	11,2	0,9	14,6	0,6
Prüfungserfolge (Erfolgsquote I)	83,4	85,2	90,0	92,9	88,5	94,5
Anteil weiblicher Auszubildender	64,8	62,6	54,5	56,1	41,3	43,7
Anteil ausländischer Auszubildender	7,9	10,4	6,1	7,5	4,2	3,9

5.5 Berufe im Bereich Lager/Logistik

Das Cluster der Berufe im Bereich Lager/Logistik setzt sich aus dem

- 2-jährigen Beruf Fachlagerist/-in, dem
- 3-jährigen Beruf Fachkraft für Lagerlogistik und dem
- 3-jährigen Beruf Kaufmann/-frau für Spedition und Logistikdienstleistungen zusammen.

5.5.1 Entstehung

Die Ausbildungsberufe Fachlagerist/-in und Fachkraft für Lagerlogistik gehen auf den Vorgängerberuf des Handelsfachpackers zurück und werden seit 2004 durch die gemeinsame Verordnung für die Berufsausbildung im Lagerbereich geregelt.¹¹⁵ Bzgl. des Tätigkeitsfeldes existieren zwischen den beiden Berufen viele Übereinstimmungen. So umfassen beide Berufe die

¹¹⁵ Vgl. BIBB (2012e).

Güterannahme und sachgerechte Lagerung. Fachkräfte für Lagerlogistik stellen darüber hinaus Lieferungen und Tourenpläne zusammen und wirken bei der Optimierung logistischer Prozesse mit.¹¹⁶

Der Beruf Kaufmann/-frau für Spedition und Logistikdienstleistungen stellt im Gegensatz zu den beiden anderen Berufen des Clusters einen eher kaufmännischen Beruf dar, der aber auch inhaltliche Übereinstimmungen zu den Lagerberufen insbesondere im Lernbereich Lagerlogistik aufweist. Kaufleute für Spedition und Logistikdienstleistung organisieren den Versand, den Umschlag sowie die Lagerung von Gütern und verkaufen Verkehrs- sowie logistische Dienstleistungen.¹¹⁷ Der Beruf wurde 2004 erlassen und löste den Vorläuferberuf des Speditionskaufmanns ab.

Auch bei den Berufen des Clusters Lager/Logistik wurde die Ausbildungsdauer durch die Modernisierungen der Berufsausbildung nicht verändert. Die Vorläuferberufe waren bereits als 3-jährige Ausbildungen konzipiert.

5.5.2 Struktur

Die drei dem Cluster der Lager- und Logistikberufe zugeordneten Berufe stellen Monoberufe ohne formale Differenzierungsmöglichkeiten dar. Die beiden Lagerberufe des Clusters weisen jedoch eine Besonderheit auf: So stimmen die Qualifikationsanforderungen des/der Fachlageristen/-innen mit denen des Ausbildungsberufs Fachkraft für Lagerlogistik in den ersten beiden Ausbildungsjahren weitgehend (aber nicht vollständig) überein.¹¹⁸ Absolventen und Absolventinnen der 2-jährigen Ausbildung zum/zur Fachlageristen/-in wird dadurch ermöglicht, nach einem zusätzlichen Ausbildungsjahr den Abschluss als Fachkraft für Lagerlogistik zu erwerben.

¹¹⁶ Vgl. Bundesagentur für Arbeit (2012): BERUFENET. Fachkraft für Lagerlogistik.

¹¹⁷ Vgl. Bundesagentur für Arbeit (2012): BERUFENET. Kaufmann/-frau für Spedition und Logistikleistungen.

¹¹⁸ Vgl. BMWi (2004b).

Tabelle 13: Eckpunkte zum Cluster der Berufe im Bereich Lager/Logistik

	Fachlagerist/-in	Fachkraft für Lagerlogistik	Kaufmann/-frau für Spedition und Logistikdienstleistungen
Ausbildungsdauer	2 Jahre	3 Jahre	3 Jahre
Erlass des Berufes	2004	2004	2004
Letzte Neuordnung	2004	2004	2004
Berufsstruktur	Monoberuf	Monoberuf	Monoberuf

5.5.3 Sekundärstatistische Analyse

Neuabschlüsse: Im Cluster der Lager- und Logistikberufe ist der 3-jährige Beruf Fachkraft für Lagerlogistik mit 9 678 neu abgeschlossenen Verträgen in 2010 der am stärksten besetzte Ausbildungsberuf. Mit klarem Abstand folgen der 2-jährige Beruf Fachlagerist/-in mit 6 255 neuen Verträgen und der kaufmännische Beruf Kaufmann/-frau für Spedition und Logistikdienstleistung mit 5 268 Neuabschlüssen. Im Vergleich zum/zur Kaufmann/-frau für Spedition und Logistikdienstleistung ist die Zahl der Neuabschlüsse in den beiden Lagerberufen von 2004 (dem Jahr des Erlasses) bis 2010 deutlich gestiegen.

Vertragslösungsquoten: Unter den drei Berufe des Clusters Lager und Logistik weist der 2-jährige Ausbildungsberuf des Fachlageristen die höchste Vertragslösungsquote mit 26,5 % in 2010 auf. Dagegen zeigt sich für den/die Kaufmann/-frau für Spedition und Logistikdienstleistung eine geringe Quote von 15,6 %. Seit 2005 hat sich jedoch in allen drei Berufen dieses Cluster die Vertragslösungsquote deutlich erhöht.

Prüfungserfolge: Die Erfolgsquote für den Fachlageristen ist im Vergleich zu den anderen beiden Berufen des Clusters mit 85,7 % in 2010 niedriger und liegt auch im Vergleich zu allen Berufen nach BBiG/HwO unter dem Durchschnitt (89,5 %). Die meisten Prüfungserfolge im Cluster können für den/die Kaufmann/-frau für Spedition und Logistikdienstleistungen festgestellt werden – auch in den Jahren zuvor lag die Erfolgsquote dieses Berufes jeweils höher als in den anderen Berufen. Bezüglich der Erfolgsquoten ist ein Vergleich der Jahre 2005 und 2010 nicht aussagekräftig, da die Prüfungszahlen in dem Jahr nach dem Erlass der neuen Ausbildungszahlen sehr klein waren. Zwischen den Jahren 2006 und 2010 zeigen sich – bis auf einen „Ausreißer“ im Beruf Fachlagerist/-in (2008) und Kaufmann/-frau für Spedition und Logistikdienstleistung (2006) keine Veränderungen oder deutlich Schwankungen.

Struktur der Auszubildenden:

- *Schulisches Eingangsniveau:* In 2010 haben knapp mehr als die Hälfte der im Beruf Kaufmann/-frau für Spedition und Logistikdienstleistungen lernenden Auszubildenden Abitur und damit deutlich mehr als in den beiden anderen Berufen des Clusters für Lager und Logistik, in denen nur ein kleiner Teil der Auszubildenden diese Schulabschluss besitzt. So haben im 2-jährigen Ausbildungsberuf Fachlagerist/-in 2010 nur 1,5 % der Auszubildenden, die einen neuen Vertrag abgeschlossen haben, die Hoch-

schulreife. Für den Beruf Fachlagerist/-in und den 3-jährigen Ausbildungsberuf Fachkraft für Lagerlogistik zeigen sich im Zeitverlauf bei der schulischen Vorbildung keine Veränderungen, während der Anteil an Abiturienten im Beruf Kaufmann/-frau für Spedition und Lagerlogistik von 2005 zu 2010 gestiegen ist.

- **Geschlecht:** Während in den beiden Ausbildungsberufen im Bereich Lager nur etwa jeder zehnte Auszubildende weiblichen Geschlechts ist, liegt der Anteil von Frauen im Beruf Kaufmann/-frau für Spedition und Logistikdienstleistungen deutlich höher (42,7 % in 2010). Seit dem Erlass der Ausbildungsordnungen in 2004 hat sich der Anteil der weiblichen Auszubildenden in keinem der drei Berufe dieses Clusters verändert. Die Werte schwanken lediglich leicht um ca. einen Prozentpunkt.
- **Staatsangehörigkeit:** Bezüglich des Anteils an ausländischen Auszubildenden bestehen zwischen den drei Berufen dieses Clusters keine relevanten Unterschiede – die beiden 3-jährigen Berufe liegen mit ca. 5 % auf dem gleichen Niveau und auch der 2-jährige Beruf Fachlagerist/-in weist mit 6,8 % nur einen geringfügig größeren Anteil an Auszubildenden mit ausländischer Staatsangehörigkeit auf. Ähnlich wie für den Anteil an weiblichen Auszubildenden zeigen sich auch für den Anteil der ausländischen Auszubildenden im Zeitverlauf keine Entwicklungen.

Tabelle 14: Sekundärdaten für Ausbildungsberufe im Cluster Lager/Logistik (Angaben in Prozent mit Ausnahme von Neuabschlüssen)

	Fachlagerist/-in		Fachkraft für Lagerlogistik		Kaufmann/-frau für Spedition und Logistikdienstleistung	
	2005	2010	2005	2010	2005	2010
Neuabschlüsse	4014	6255	5697	9678	4824	5268
Vertragslösungsquote (alt)	17,2	26,5	11,6	19,9	9,4	15,6
Schulabschlüsse, jeweils Anteil Auszubildender						
ohne Hauptschulabschluss	2,4	7,9	0,5	2,0	0,1	0,8
mit Hauptschulabschluss	62,7	66,9	36,8	40,7	7,2	5,1
mit Realschulabschluss	22,4	22,5	45,9	49,6	38,1	41,0
mit Abitur	1,2	1,5	5,5	6,6	44,6	52,3
sonstiger Schulabschlüsse	11,3	1,3	11,4	1,0	10,1	0,8
Prüfungserfolge (Erfolgsquote I)	100,0*	85,7	50,0**	88,9	-	92,1
Anteil weiblicher Auszubildende	7,7	8,7	10,3	11,1	43,0	42,7
Anteil ausländischer Auszubildender	6,0	6,8	4,6	5,4	5,2	5,1

*3 Prüfungsteilnehmer/-innen/ ** 24 Prüfungsteilnehmer/-innen

5.6 Berufe im Handwerk

Neben den Berufen aus Industrie und Handel wurden auch fünf Berufe aus dem Handwerk für die Untersuchung ausgewählt.¹¹⁹ Aufgrund der vergleichsweise kleinen Anzahl an ausgewählten Handwerksberufen wurden diese nur zu einem Clustern zusammengefasst. Zwischen ihnen bestehen im Gegensatz zu den Berufen in den anderen Clustern keine bzw. nur wenige inhaltliche Überschneidungen. Folgende Berufe wurden aus dem Bereich des Handwerks ausgewählt:

- der 3-jährige Beruf Dachdecker/-in,
- der 3-jährige Beruf Fleischer/-in ,
- der 3 ½-jährige Beruf Goldschmied/-in,
- der 3 ½-jährige Beruf Klempner/-in und
- der 3 ½-jährige Beruf Metallbauer/-in.

5.6.1 Entstehung

Die Berufe Goldschmied/-in, Dachdecker/-in, Fleischer/-in und Klempner/-in wurden bereits 1934 im Verzeichnis der Gewerbe, die handwerksmäßig betrieben werden können, registriert. In den Jahren 1939 und 1940 wurden dann die fachlichen Vorschriften zur Regelung des Lehrlingswesens erstmals anerkannt, die zum Teil (wie beim Dachdecker/-in 1966) mit den Jahren auch erneuert wurden. Die Ausbildungsordnungen in der Form von „Verordnungen für die Berufsausbildung“ wurden erst in den 70er Jahren erlassen und seit dem zumindest einmal modernisiert. Die älteste, noch aktuell gültige Ausbildungsordnung der ausgewählten Handwerksberufe hat der Beruf Klempner/-in, mit einer Verordnung aus dem Jahr 1989. Die Ausbildungsordnung zum/zur Fleischer/-in wurde dagegen erst 2005 zuletzt modernisiert (siehe Tabelle 15).

Der Ausbildungsberuf Metallbauer/-in wurde erst im Jahr 1989 als Ausbildungsberuf erlassen und ist seitdem zwei mal modernisiert (2002 und 2008) worden. Historisch betrachtet, geht er aus zwei deutlich älteren Handwerksberufen (Schlosser und Schmied) hervor. Der Schlosser und der Schmied wurden wie die anderen Berufe des Handwerksclusters ebenfalls 1934 zum ersten Mal im Verzeichnis der Gewerbe, die handwerksmäßig betrieben werden können, verzeichnet. Auch die Regelungen des Lehrlingswesens wurden bei beiden Berufen bereits 1939 anerkannt.¹²⁰

¹¹⁹ Der/die Goldschmied/-in und der/die Fleischer/-in werden auch im Bereich Industrie und Handel (IH) ausgebildet. Aufgrund der geringen Zahl der Neuabschlüsse im Bereich Industrie und Handel wird bei diesen nur der Ausbildungsbereich des Handwerks berücksichtigt.

¹²⁰ Vgl. BIBB (2012e).

Bei zwei der fünf ausgewählten Ausbildungsberufe wurde die Regelausbildungsdauer mit der Neuordnung verändert. So wurde die Ausbildung zum Beruf Klempner/-in 1989 und die zum Beruf Goldschmied/-in 1992 um jeweils ein halbes Jahr von 3 auf 3 ½ Jahre verlängert.

5.6.2 Struktur

Bezüglich der Berufsstruktur lassen sich zwischen den Handwerksberufen Unterschiede erkennen. Die beiden 3 ½-jährigen Berufe Goldschmied/-in und Metallbauer/-in werden jeweils in drei Fachrichtungen ausgebildet.¹²¹ Auch bei der Ausbildung zum/zur Dachdecker/-in werden Fachrichtungen angeboten, hier sind es jedoch nur zwei verschiedene.¹²²

Die beiden Ausbildungsberufe Klempner/-in und Fleischer/-in werden als Monoberufe klassifiziert. Während die Ausbildung zum/zur Klempner/-in keine Flexibilisierungsmöglichkeiten vorsieht, kann der/die Auszubildende des Fleischerhandwerks aus sechs Wahlqualifikationen zwei auswählen, in denen er/sie seine Kenntnisse im Verlauf der Ausbildung vertiefen möchte.¹²³

Tabelle 15: Eckpunkte zum Cluster der Berufe im Handwerk

	Goldschmied/-in	Dachdecker/-in	Fleischer/-in	Klempner/-in	Metallbauer/-in
Ausbildungsdauer	3 ½ Jahre	3 Jahre	3 Jahre	3 ½ Jahre	3 ½ Jahre
Erlass des Berufes	1934	1934	1934	1934	1989
Letzte Neuordnung	1992	1998	2005	1989	2008
Berufsstruktur	Fachrichtungen	Fachrichtungen	Monoberuf mit Wahlqualifikationen	Monoberuf	Fachrichtungen

5.6.3 Sekundärstatistische Analysen

Neuabschlüsse: Im Cluster der Handwerksberufe ist der/die Metallbauer/-in der am stärksten besetzte Beruf. Mit 7 347 Neuabschlüssen in 2010 wurden in diesem Beruf 2010 in etwa doppelt so viele neue Ausbildungsverträge wie im Beruf Dachdecker/-in und mehr als dreimal so viele Ausbildungsverträge wie im Ausbildungsberuf Fleischer/-in abgeschlossen. Die beiden 3 ½-jährigen Ausbildungen zum/zur Goldschmied/-in und zum/zur Klempner/-in sind zahlenmäßig kleine Berufe, mit 282 bzw. 468 Neuabschlüssen in 2010. Da in den ausgewählten Ausbildungsberufen bereits seit Jahrzehnten ausgebildet wird, ist es möglich alle Berufe des Clusters im Zeitverlauf von 2000 bis 2010 zu betrachten. Dabei zeigt sich, dass sich die Anzahl der Neuabschlüsse in jedem der fünf Berufe verringert hat. Sowohl die zahlenmäßig bereits sehr kleinen Berufe Goldschmied/-in und Klempner/-in als auch die stärker nachgefrag-

¹²¹ Vgl. BMWi (1992) und BMWi (2008).

¹²² Vgl. BMWi (1998).

¹²³ Vgl. BMWi (1989) und BMWi (2005b).

ten Berufe sind davon betroffen. I. d. R. zeigt sich im Zeitverlauf jedoch kein konstanter Rücklauf der Neuabschlüsse, sondern kleine bis größere Schwankungen. Die größten Schwankungen konnten für den Beruf Metallbauer/-in identifiziert werden. Nach einem konstanten Rücklauf der Neuabschlusszahlen von 9 501 in 2000 auf 7 899 in 2005, lag die Anzahl der Verträge 2007 wieder über dem Niveau von 2000. In 2009 und 2010 ist aber wieder ein deutlicher Rückgang zu verzeichnen.

Vertragslösungsquoten: Bezüglich der Vertragslösungsquote zeigen sich zwischen dem Beruf Goldschmied/-in auf der einen Seite und den anderen vier Berufen dieses Clusters auf der anderen Seite deutliche Unterschiede. Für den/die Goldschmied/-in ist für 2010 eine Vertragslösungsquote von 20,0 % ausgewiesen, die damit unter der durchschnittlichen Vertragslösungsquote von 23,0 % aller dualen Ausbildungsberufe liegt. Wie die Tabelle 16 zeigt, lag die Quote in 2005 sogar bei 16,4 %. In den Jahren 2008 und 2009 lag sie jedoch wieder deutlich höher bei ca. 25 %. Für die anderen vier Handwerksberufe dieses Clusters wird dagegen eine deutlich höhere Vertragslösungsquote ausgewiesen. Auch bei diesen Berufen zeigt sich, dass die Vertragslösungsquoten im Jahr 2005 teilweise geringer waren – so war sie beispielsweise bei dem/der Klempner/-in und Metallbauer/-in 2005 um etwa sieben Prozentpunkte geringer als in 2010.

Prüfungserfolge: Ähnlich den Vertragslösungsquoten zeigen sich auch bezüglich der Prüfungserfolge zwischen den ausgewählten Handwerksberufen relevante Unterschiede. Die höchsten Werte zeigen sich auch hier für den/die Goldschmied/-in, der/die 2010 eine Erfolgsquote von 97,3 % aufweist. Auch die Erfolgsquote I für den Beruf Metallbauer/-in liegt 2010 über dem Durchschnitt aller dualer Berufe. Sehr geringe Erfolgsquoten zeigen sich dagegen für den 3-jährigen Beruf Dachdecker/-in (70,1 %) und den 3 ½-jährigen Beruf Klempner/-in (81,6 %). Über die Jahre haben sich die Prüfungserfolge in allen Berufen des Clusters erhöht – die größten Verbesserungen weisen die Ausbildungsberufe Klempner/-in und Metallbauer/-in auf.

Struktur der Auszubildenden:

- *Schulisches Eingangsniveau:* Das schulische Eingangsniveau der Auszubildenden, die im Beruf Goldschmied/-in lernen, ist im Vergleich zu den anderen betrachteten Handwerksberufen deutlich höher. In 2010 hatte annähernd die Hälfte aller neuen Auszubildenden dieses Berufs Abitur. In den anderen Berufen lag der Anteil von Abiturienten 2010 zwischen 1,7 % und 2,9 %. Im Vergleich zum Jahr 2005 zeigen sich hier zudem keine Veränderungen. Jedoch hat sich der Anteil an Auszubildenden mit Hauptschulabschluss in den Berufen Dachdecker/-in, Fleischer/-in, Klempner/-in und Metallbauer/-in deutlich erhöht, was aber wahrscheinlich auch auf die unterschiedliche Erfassungen zurück geführt werden kann: Bis zum Berichtsjahr 2006 wurden Neuabschlüsse nach schulischer Vorbildung erfasst, erst danach nach höchstem allgemeinbildenden Schulabschluss (siehe dazu auch Textbox 1).

- **Geschlecht:** Wie die Daten der Berufsbildungsstatistik zeigen, wird die Ausbildung zum/zur Goldschmied/-in mehrheitlich von weiblichen Auszubildenden absolviert. In 2010 waren fast 80 % aller Auszubildenden Frauen. Ein ganz anderes Bild zeigt sich dagegen für die anderen Handwerksberufe: Der Anteil weiblicher Auszubildender ist hier verschwindend gering und liegt zwischen 1,0 % und 3,6 %. Im Zeitverlauf können für alle fünf Handwerksberufe keine relevanten Veränderungen erkannt werden.
- **Staatsangehörigkeit:** Bezüglich des Anteils von Auszubildenden bestehen mit anderer Staatsangehörigkeit zwischen den einzelnen Handwerksberufen keine großen Unterschiede, am niedrigsten liegt er 2010 mit 2,6 % im Beruf Goldschmied/-in und am höchsten mit 5,1 % im Beruf Klempner/-in. Wie beim Merkmal Geschlecht zeigen sich auch hier in den einzelnen Berufen keine relevanten Entwicklungen im Zeitverlauf.

Tabelle 16: Sekundärdaten für Ausbildungsberufe im Cluster der Handwerksberufe (Angaben in Prozent mit Ausnahme von Neuabschlüssen)

	Goldschmied/-in		Dachdecker/-in		Fleischer/-in		Klempner/-in		Metallbauer/-in	
	2005	2010	2005	2010	2005	2010	2005	2010	2005	2010
Neuabschlüsse	288	282	3057	3624	2691	2115	453	468	7899	7347
Vertragslösungsquote (alt)	16,4	20,0	29,2	31,5	26,1	33,6	26,0	33,1	24,8	31,7
Schulabschlüsse, jeweils Anteil Auszubildender										
ohne Hauptschulabschluss	2,1	1,1	4,3	3,6	7,4	6,0	8,0	4,5	4,9	3,8
mit Hauptschulabschluss	14,7	15,8	57,5	67,0	67,2	71,2	67,6	72,4	52,1	62,9
mit Realschulabschluss	32,6	33,7	21,9	27,1	17,4	20,9	16,6	20,5	25,5	30,3
mit Abitur	43,2	48,4	1,3	2,3	1,3	1,7	0,7	2,6	1,7	2,9
sonstiger Schulabschlüsse	7,4	1,1	15,0	0,0	6,8	0,3	7,3	0,0	15,9	0,1
Prüfungserfolge (Erfolgsquote I)	94,1	97,3	66,1	70,1	86,2	89,2	70,0	81,6	83,1	92,8
Anteil weiblicher Auszubildender	75,6	78,9	1,3	1,0	2,9	3,6	1,0	1,6	0,9	1,1
Anteil ausländischer Auszubildender	2,6	2,6	2,5	3,7	2,8	2,5	2,7	5,1	4,5	4,5

5.7 Sekundärstatistische Analysen zu Zusammenhängen

Die zu den ausgewählten Berufen recherchierten und zusammengestellten Daten wurden nicht nur darauf untersucht, wie sich die Zahlen von Neuabschlüssen oder das schulische Eingangsniveaus im Zeitverlauf entwickelten, sondern auch darauf hin, ob es zwischen den einzelnen Merkmalen – z. B. zwischen der Ausbildungslänge und den Vorqualifikationen – statistische signifikante Zusammenhänge bestehen. Die Ergebnisse der statistischen Analysen werden im Folgenden präsentiert.

Wie sich zeigt, bestehen bezüglich der untersuchten Berufe zwischen der Erfolgsquote von Abschlussprüfungen und der Höhe des Schulabschlusses statistisch hoch signifikante Zusammenhänge. So korreliert die Erfolgsquote I (2010) mit dem Anteil an Auszubildenden mit Abitur (2010) und dem Anteil an Auszubildenden mit Realschulabschluss (2010) positiv und mit dem Anteil an Auszubildenden mit und ohne Schulabschluss negativ.

Zwischen der Erfolgsquote I (2010) und der Ausbildungsdauer kann dagegen kein statistischer Zusammenhang festgestellt werden, auch wenn die untersuchten 3 ½-jährigen Ausbildungsberufe im Durchschnitt eine höhere Erfolgsquote im Jahr 2010 aufweisen (94,7 %) als die untersuchten 2- und 3-jährigen Berufe (90,0 % bzw. 88,0 %). Die Ausbildungsdauer korreliert jedoch ebenso wie die Erfolgsquote I (2010) positiv mit dem Anteil an Abiturienten und negativ mit dem Anteil an Auszubildenden ohne Schulabschluss.

Die Ergebnisse deuten darauf hin, dass die durchschnittlich höhere Erfolgsquote in längeren bzw. 3 ½-jährigen Ausbildungsberufe in erster Linie nicht auf eine längere Ausbildungszeit bzw. mehr Zeit zum Lernen zurückzuführen ist, sondern mit einem höheren Anteil an Auszubildenden mit (Fach)Hochschulreife.

Dass die Ausbildungsdauer zudem stark negativ mit dem Anteil an ausländischen Auszubildenden korreliert, lässt vermuten, dass Jugendliche mit einer ausländischen Staatsangehörigkeit deutlich schwerer einen Zugang in längere Ausbildung finden als Jugendliche mit deutschem Pass.

Zudem zeigt die Analyse der Daten zu den schulischen Eingangsvoraussetzungen der Auszubildenden der Jahre 2000 bis 2010, dass in allen drei Gruppen von Berufen (2-, 3- und 3 ½-jährigen) der Anteil von Auszubildenden mit Hochschulzugangsberechtigung signifikant ansteigt, besonders stark in den 3 ½-jährigen Berufen.

Ferner zeigt sich, dass sich die Homogenität bzw. Heterogenität der Schulabschlüsse der Auszubildenden innerhalb der 2-, 3- und 3 ½-jährigen Berufe – analysiert anhand der Daten des Jahres 2010 – gleich groß bzw. gleich klein ist.

6 Faktische Dauer der Ausbildungsverhältnisse

6.1 Fragestellungen und Forschungsstand

Bei der in den Ausbildungsordnungen bestimmten Dauer von Ausbildungsberufen handelt es sich um eine Vorgabe, die in der Regel gilt, von denen aber nach BBiG bzw. HwO über Verlängerungen und Verkürzungen der Ausbildungszeit oder vorzeitige Zulassungen zu Prüfungen individuell abgewichen werden kann. Der Hauptausschuss des BIBB hat hierzu im Jahr 2008 Empfehlungen ausgesprochen, wie mit den Optionen der Verkürzung und Verlängerung umzugehen ist.¹²⁴ Hierzu zählen Verfahrensfragen (z. B. bis wann welche Anträge gestellt werden sollen) ebenso wie inhaltliche Bestimmungen (z. B. welche Gründe für eine Verkürzung gelten können).

Vor dem Hintergrund dieser rechtlich gegebenen Flexibilität und dem Studienauftrag, objektive Kriterien für die Dauer von Berufsausbildungen herauszuarbeiten, war mit zu betrachten, wie lange erfolgreiche Ausbildungen in den hier untersuchten Berufen faktisch dauern – und ob Abweichungen von der Regeldauer unterschiedlich häufig sind – je nachdem, ob es sich um eine 2-jährige, 3-jährige oder 3 ½-jährige Ausbildung handelt.

Frank und Walden haben hierzu in ihrem kürzlich erschienenen Diskussionspapier auch Daten der Berufsbildungsstatistik zu Verkürzungen bei Vertragsbeginn und zu vorzeitigen Prüfungszulassungen ausgewertet und dabei unter anderem festgestellt,

- dass „Eine vereinbarte Verkürzung der Ausbildungsdauer [...] bei den dreijährigen Berufen deutlich ausgeprägter [ist] als bei den dreieinhalbjährigen Berufen“,
- dass „Die Reduzierung der vertraglich vereinbarten Ausbildungsdauer [...] bei den dreijährigen Berufen höher aus[fällt] als bei den dreieinhalbjährigen Berufen“ und
- dass „vorzeitigen Prüfungszulassung [...] in den dreieinhalbjährigen Berufen eine größere Rolle [spielt] als in den dreijährigen Berufen“ – darüber hinaus jedoch auch
- dass Unterschiede hinsichtlich der Berufsgruppen bestehen. So sind z. B. Verkürzungen in 3 ½-jährigen technischen Berufen häufiger als bei 3-jährigen technischen Berufen.¹²⁵

Die faktische Dauer erfolgreicher Ausbildungen wurde im Rahmen dieser Studie jedoch nicht abgeschätzt.

¹²⁴ Vgl. BIBB Hauptausschuss (2008). Hiernach wird sich auf die rechtlichen Grundlagen zu Abkürzungen (§ 8 BBiG bzw. § 27b HwO), zur vorzeitigen Prüfungszulassung (§ 45 BBiG und § 21 BBiG bzw. § 37 HwO mit § 21 BBiG) und zu Verlängerungen (§ 8 BBiG/§ 27b HwO) bezogen.

¹²⁵ Frank / Walden (2012): S. 13.

6.2 Konzept der Auswertung von Daten der Berufsbildungsstatistik

Die faktische Dauer Ausbildungsverhältnissen lässt sich aus der Berufsbildungsstatistik nicht direkt entnehmen, da sich die Daten auf Vertragsverhältnisse beziehen – nicht auf individuelle Qualifizierungs- und Ausbildungsprozesse.

Kommt es innerhalb der Ausbildung eines Individuums zu einem Wechsel des Betriebs (z. B. infolge einer Insolvenz) unter Fortführung der Ausbildung im gleichen Beruf, bildet die Berufsbildungsstatistik beide Teile der Ausbildung *unabhängig* voneinander als zwei Ausbildungsverhältnisse ab, die individuell nicht verknüpfbar sind:

- einerseits als vorzeitig beendetes Vertragsverhältnis (ohne Information, ob ein Ausbildungsabbruch, ein Berufswechsel oder nur ein Betriebswechsel vorliegt) und
- andererseits als neuer Vertrag mit einem Auszubildenden, der eine berufliche Vorqualifikation besitzt (ohne Information zum Umfang dieser Vorqualifikation oder ob sie aus dem gleichen oder einem anderen Beruf vorliegt).

Die faktische Dauer erfolgreicher Ausbildungen wurde aus diesem Grund nur für die Fälle ermittelt, die über *keine* beruflichen Vorqualifikationen verfügten, weil bei diesen das genannte Erfassungsproblem nicht besteht.

In diesen Fällen wurde die Dauer zwischen dem Beginn der Berufsausbildung und der erfolgreichen Abschlussprüfung (bzw. der erfolgreichen Wiederholungsprüfung) als faktische Dauer der Ausbildung betrachtet. Sie berücksichtigt dabei sowohl zu Beginn der Ausbildung vereinbarte Verkürzungen wie auch vorzeitige Zulassungen zu Prüfungen.

Da Ende 2012 erst die Berufsbildungsstatistik des Jahres 2011 vorlag, musste zur Abschätzung der faktischen Ausbildungsdauer in 3 ½-jährigen Berufen die Kohorte untersucht werden, deren Ausbildung im Jahr 2007 begann.¹²⁶ Dies implizierte einerseits, dass der Beruf Industrieelektriker/-in nicht in diese Analyse einbezogen wurde, da er zu diesem Zeitpunkt noch nicht existierte. Zum anderen resultiert daraus ein Qualitätsverlust der Daten, da die Berufsbildungsstatistik in ihrer heutigen Datenstruktur erst 2007 eingeführt wurde und zu Beginn offensichtlich Probleme bei der Eingabe bestanden (vgl. hierzu Abschnitt 6.3).

6.3 Validität der Daten der Berufsbildungsstatistik

Die nachfolgend dargestellten Ergebnisse zur „faktischen Dauer erfolgreicher Ausbildungen“ müssen mit Vorsicht interpretiert werden, denn die Sonderauswertung des Statistischen Bundesamtes enthält Fälle, die offensichtlich falsch sind (z. B. Ausbildungsdauern von einem oder wenigen Monaten).

¹²⁶ Wer eine 3 ½-jährige Ausbildung im Jahr 2008 beginnt, beendet diese regulär erst Anfang 2012. Durch die Option, die Ausbildungszeit zu verlängern, ist ein Teil der 2007 begonnenen Ausbildungen auch im Kalenderjahr 2011 noch nicht abgeschlossen. Aus Tabelle D-I im Anhang D ist jedoch zu erkennen, dass dieser Teil sehr gering ist.

Diese offensichtlichen Fehler können zwei Ursachen haben: Erstens sind Tippfehler von Kammermitarbeitenden bei der Datumseingabe möglich und zweitens können fehlende Angaben zu beruflichen Vorqualifikationen Ursache sein.¹²⁷ Erst nach Einführung der neuen Berufsbildungsstatistik wurde eine Qualitätssicherung eingeführt und schrittweise verfeinert, insbesondere Warnhinweise für die Kammermitarbeitenden zu unplausiblen Angaben.¹²⁸ Angaben zu Ausbildungsdauern unterhalb eines Jahres sollten aus diesem Grund nicht weiter interpretiert werden. Es ist davon auszugehen, dass durch Einführung der Qualitätssicherung die Validität stieg – und die Validität umso höher wird, je länger die Ausbildung dauert. Letztlich werden erst Analysen der Berufsbildungsstatistik 2013 zeigen, ob die Datenqualität inzwischen hinreichend gesichert ist oder ob die Validitätsproblematik in nachfolgenden Ausbildungskohorten (2008 ff.) noch vergleichbar hoch ist.

6.4 Ergebnisse zur faktischen Dauer erfolgreicher Ausbildungen nach Daten der Berufsbildungsstatistik

Die Abbildung 3 veranschaulicht, wie viel Prozent der 2007 begonnenen, erfolgreich beendeten Ausbildungen ohne berufliche Vorqualifikation jeweils nach wie vielen Monaten endeten.¹²⁹ Für die genaue Analyse sind die zugehörigen Werte auch in den Tabellen D-I bis D-III im Anhang D dargestellt.

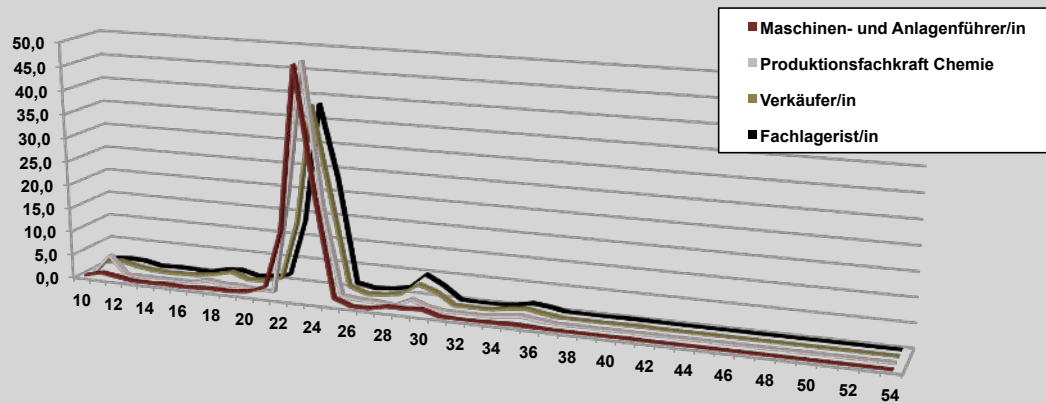
1. Zunächst ist erkennbar, dass die faktische Dauer erfolgreicher Ausbildungen ein gewisses Kontinuum aufweist. Trotz der deutlichen Konzentration auf einzelne typische Ausbildungszeiten sind zahlreiche Zwischenwerte zu finden bzw. ist eine Streuung um diese typischen bzw. besonders häufigen Ausbildungsdauern zu beobachten. Zu welchem Anteil die Streuung auf offizielle Verkürzungen und Verlängerungen bzw. vorzeitige Zulassungen zurückgeht, wurde nicht untersucht – möglich wäre z. B. auch, dass trotz individuell „verspäteter“ Ausbildungsbeginne an den ansonsten regulären Prüfungsterminen festgehalten wurde.

¹²⁷ Bei dem hohen Anteil von rund 1-jährigen „erfolgreichen Ausbildungen zum/r Kaufmann/-frau im Einzelhandel ohne berufliche Vorqualifikation“ (vgl. Tabelle D-I im Anhang D) wird es sich aller Voraussicht nach um Durchstiege von ausgebildeten Verkäufern/-innen handeln, ohne dass diese berufliche Vorqualifikation 2007 wie vorgesehen eingetragen wurde.

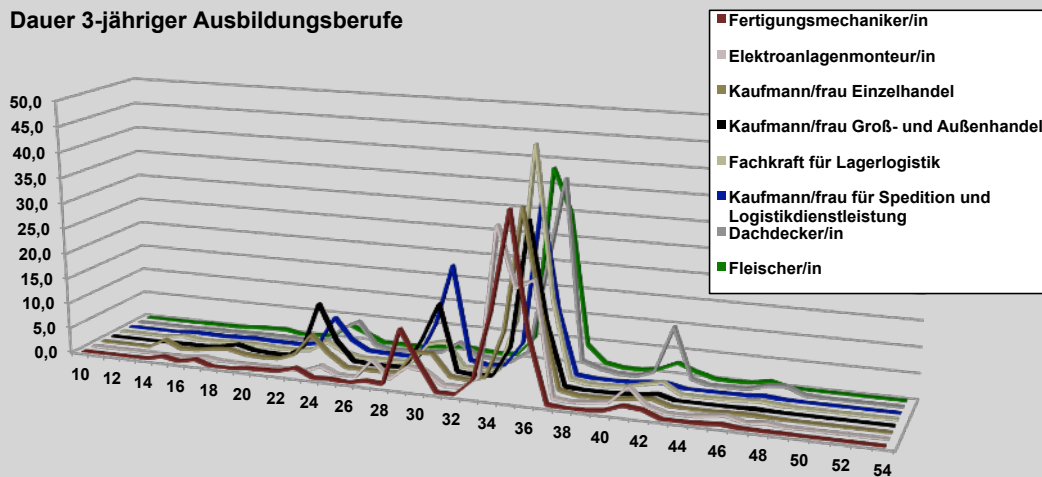
¹²⁸ Mündliche Auskunft des Statistischen Bundesamtes.

¹²⁹ Werte von nur bis zu 75 % der vom BIBB empfohlenen Mindestdauer wurden als Fehleingaben aufgrund der Einführung dieser Berufsbildungsstatistik im Jahr 2007 bewertet und nicht gezählt (d. h. Ausbildungsdauern bis zu 9 Monaten in 2-jährigen, bis zu 13 Monaten in 3-jährigen und bis zu 18 Monaten in 3 ½-jährigen Berufen).

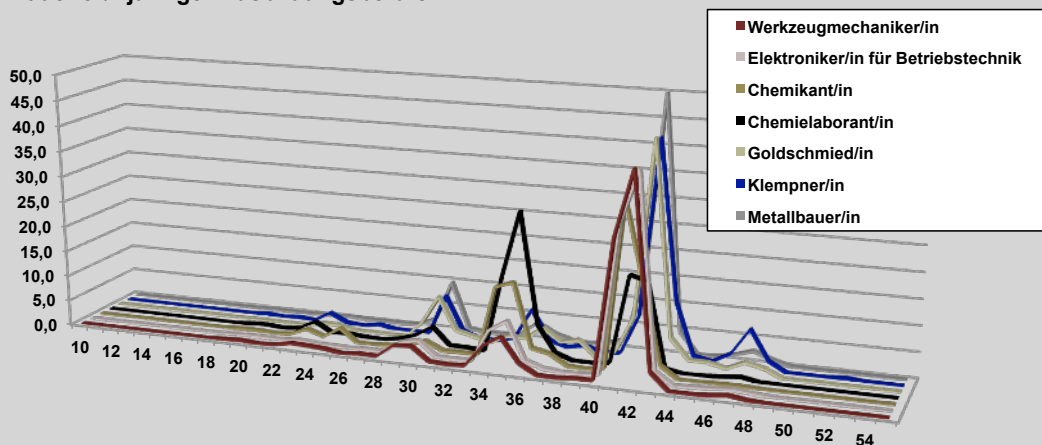
Dauer 2-jähriger Ausbildungsberufe



Dauer 3-jähriger Ausbildungsberufe



Dauer 3 ½-jähriger Ausbildungsberufe



X-Achse: Dauer zwischen Ausbildungsbeginn und erfolgreicher Abschluss-/Wiederholungsprüfung in Monaten

Y-Achse: Prozent erfolgreich beendeter, 2007 begonnener Ausbildungen ohne berufliche Vorqualifikation

Quelle: Sonderauswertung Berufsbildungsstatistik 2007 bis 2011

Abbildung 3: Faktische Ausbildungsdauer in 2-, 3- und 3 ½-jährigen Ausbildungsberufen

2. Die häufigsten Werte für die Dauer zwischen Ausbildungsbeginn und erfolgreichem Abschluss sind dabei in den 2-jährigen und vielen 3-jährigen Berufen nicht exakt nach 24 bzw. 36 Monaten zu finden, sondern nach 23 bzw. 35 Monaten. Bei den meisten 3 ½-jährigen Berufen liegt der höchste Wert jedoch genau nach 42 Monaten (vgl. Tabelle D-II im Anhang D), was darauf schließen lässt, dass (nur) Ausbildungsverhältnisse in diesen Berufen ganz überwiegend zum Beginn des jeweiligen Ausbildungsjahres starten.
3. In den 3 ½-jährigen und 3-jährigen Berufen sind typische Verkürzungen jeweils im halbjährlichen Schritten beobachtbar, d. h. viele Ausbildungen in diesen Berufen enden erfolgreich nach ca. 36 Monaten bzw. ca. 30 Monaten. Auch die Verlängerungen der Ausbildungszeit bzw. erfolgreiche Wiederholungen von Prüfungen finden häufig nach rund einem halben Jahr statt. Dieses Muster ist aller Wahrscheinlichkeit nach auf die „Prüfungsrhythmen“ der zuständigen Stellen zurückzuführen. In den 2-jährigen Berufen sind kürzere Ausbildungsdauern in diesem Sinn kaum festzustellen, sie sind dort insgesamt seltener und nicht auf bestimmte Monate konzentriert.
4. Innerhalb der drei Gruppen von Berufen mit 2-, 3- oder 3 ½-jähriger Regelausbildungsdauer sind berufsspezifische Unterschiede zu erkennen (vgl. Tabelle D-III im Anhang D):
 - *2-jährige Berufe:* In den beiden Berufen Maschinen- und Anlagenführer/-in und Produktionsfachkraft Chemie entspricht die Ausbildungsdauer besonders häufig ungefähr der Regeldauer (rund 90 % der Fälle im Zeitraum von 21 bis 26 Monaten). In den Berufen Verkäufer/-in und Fachlagerist/-in liegen hingegen nur rund drei Viertel der Fälle innerhalb dieser Zeitspanne. Dabei ist die Streuung um den Mittelwert höher, d. h. sowohl die kürzeren als auch die längeren Ausbildungszeiten sind deutlich häufiger.
 - *3-jährige Berufe:* In den beiden kaufmännischen Berufen Kaufmann/-frau für Groß- und Außenhandel und Kaufmann/-frau für Spedition und Logistikdienstleistungen liegt der Anteil der ungefähr halb- oder ganzjährig kürzeren Ausbildungszeiten bei rund 40 %, nur 53 bzw. 52 % der Fälle entsprechen ungefähr der Regeldauer. In den drei Berufen Fertigungsmechaniker/-in, Kaufmann/-frau im Einzelhandel und Dachdecker/-in liegt ein ähnlicher Anteil (zwischen 63,9 und 69,4 %) der Ausbildungen ungefähr in der Regeldauer die von der Regeldauer abweichenden Fällen sind beim Beruf Fertigungsmechaniker/-in und dem Beruf Kaufmann/-frau im Einzelhandel jedoch meist kürzer, beim Beruf Dachdecker/-in gibt es hingegen fast gleich viel längere (17,8 %) wie kürzere Ausbildungszeiten (18,3 %). Die faktische Ausbildungsdauer in den drei Berufen Elektroanlagenmonteur/-in, Fachkraft für Lagerlogistik und Fleischer/-in liegt relativ häufig (73,8 bis 79,2 %) im Bereich um die Regeldauer der Ausbildung, längere Ausbildungsdauern sind dabei immer deutlich seltener als kürzere.
 - *3 ½-jährige Berufe:* Auffällig sind die häufigen Verkürzungen der Ausbildungsdauer in den beiden Chemieberufen Chemielaborant/-in und Chemikant/-in. Im

Beruf Chemielaborant/-in ist die Verkürzung der Ausbildungszeit die Regel statt die Ausnahme: Nur gut ein Drittel der Fälle (36,1 %) hat hier eine Ausbildungsdauer zwischen 39 und 44 Monaten, während mehr als die Hälfte (51,3 %) um etwa ein halbes Jahr verkürzt (33 bis 38 Monate), zzgl. weiterer, die um etwa ein oder sogar eineinhalb Jahre verkürzen. Darüber hinaus ist der Beruf Klempner/-in durch seinen hohen Anteil (12,8 %) von sehr längeren Ausbildungen auffällig. In keinem anderen Beruf gibt es einen so hohen Anteil von Personen, die zwischen 45 bis 50 Monaten für ihre Ausbildung benötigen.

Die Gegenüberstellung aller 19 Berufe (vgl. Abbildung 4) macht über diese Unterschiede hinaus jedoch auch die fließende Grenze zwischen 3- und 3 ½-jährigen Berufen deutlich.

Die Gegenüberstellung des 3 ½-jährigen Berufs Chemielaborant/-in und des 3-jährigen Berufs Dachdecker/-in zeigt z. B., dass „der mittlere Auszubildende“ (Median) des 3 ½-jährigen Berufs Chemielaborant/-in seine Ausbildung früher beendet als „der mittlere Auszubildende“ (Median) des 3-jährigen Ausbildungsberufs Dachdecker/-in.

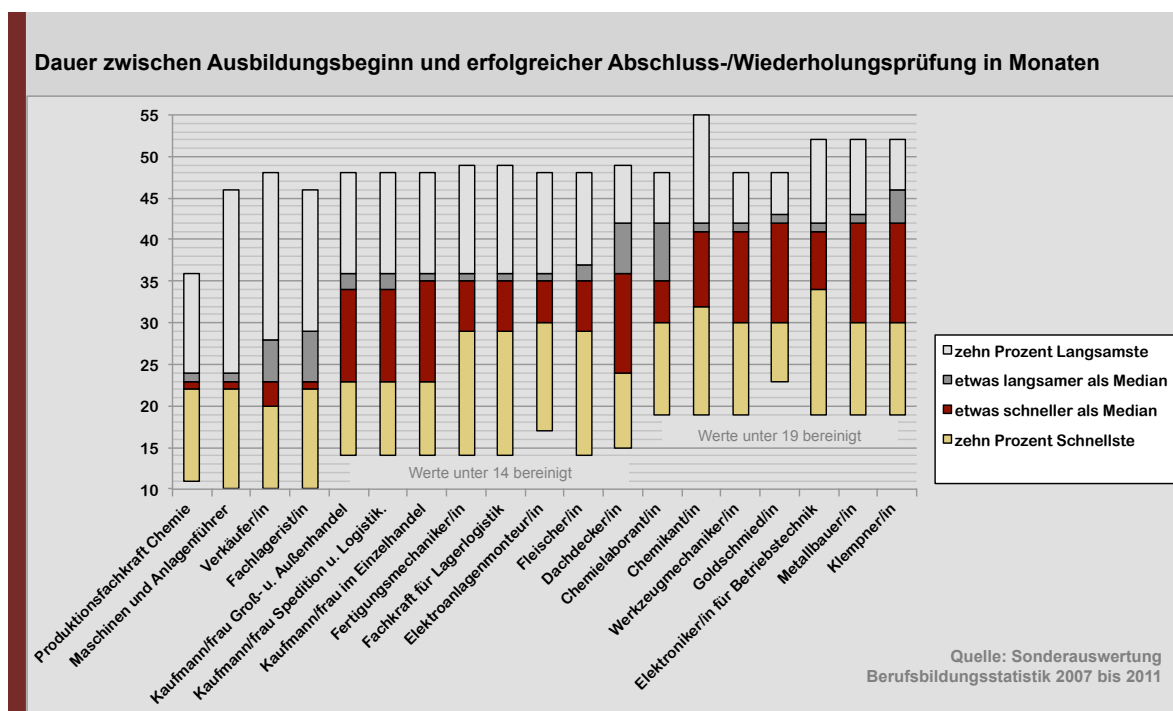


Abbildung 4: Verteilung der Ausbildungsdauer (Median und obere/untere Dezile)

Die jeweils 10 % langsamsten wie auch die jeweils 50 % langsamsten Auszubildenden brauchen in beiden Berufen ungefähr gleich lange für ihre Ausbildung. Unter den schnelleren Auszubildenden finden sich im Beruf Dachdecker/-in zwar oft kürzere Ausbildungszeiten als im Beruf Chemielaborant/-in. Doch der Median der Ausbildungsdauer ist im Beruf Chemielaborant/-in einen Monat kürzer als im Beruf Dachdecker/-in.

7 Einfluss der Dauer von Ausbildungsberufen auf das Berufswahlverhalten von Schulabgängern

7.1 Ergebnisse der Befragung von potentiellen Auszubildenden

Im Folgenden werden die Ergebnisse der Befragung von potentiellen Auszubildenden dargestellt. Zuerst wird die Gruppe der befragten Jugendlichen beschrieben. Im Anschluss daran wird aufgezeigt, welche Kriterien für die Berufswahl der Jugendlichen von Bedeutung sind und welche Erwartungen sie mit einer längeren und einer kürzeren Ausbildungsdauer verbinden.

7.1.1 Beschreibung der Befragungsgruppe

Auf den vier Ausbildungsmessen (siehe Kapitel 2) wurden 276 Jugendlichen befragt. Der Anteil der befragten Mädchen bzw. jungen Frauen ist dabei mit 62,8 % deutlich höher als der Anteil der befragten Jungen bzw. jungen Männer, was u. a. auf die höhere Bereitschaft der Mädchen/Frauen an der Befragung teilzunehmen, zurückgeführt werden kann.¹³⁰

Ein Viertel der Jugendlichen (26,4 %) weist einen Migrationshintergrund (der junge Mensch oder seine Eltern sind im Ausland geboren) auf. Wie zu erwarten war, variiert der Anteil der Jugendlichen mit Migrationshintergrund zwischen den einzelnen Messe-Standorten: In Rostock ist er mit ca. 7 % deutlich geringer als bei den anderen drei Fachmessen.¹³¹

Der Großteil der befragten potenziellen Auszubildenden (93,8 %) ist zwischen 14 und 18 Jahren alt. Nur 17 befragte Personen sind 19 und älter (max. 28 Jahre). Der Altersdurchschnitt liegt bei 16,6 Jahren.

Mit Ausnahme von acht Befragten gehen alle Jugendlichen noch zur Schule. Die überwiegende Mehrheit dieser Jugendlichen (71,4 %) strebt das Fachabitur bzw. die allgemeine Hochschulreife an, ein weiteres Viertel (24,8 %) die Mittlere Reife und nur ein kleiner Teil beabsichtigt den (qualifizierten) Hauptschulabschluss zu erreichen. Der Großteil der Jugendlichen (63,6 %) zählt sich selbst bezüglich des Notendurchschnitts zum Mittelfeld der jeweiligen Klasse.

Zwei Fünftel der Befragten (40,2 %) haben sich zum Zeitpunkt der Befragung bereits für einen konkreten Berufsweg entschieden (Ausbildung oder Studium). Etwa ebenso viele (38,6 %) schwanken noch zwischen mehreren beruflichen Möglichkeiten und ein weiteres Fünftel (21,0 %) gab an, dass diesbezüglich „noch alles offen ist“. Auf Basis des angestreb-

¹³⁰ Die Interviewerinnen und Interviewer berichteten, dass sich Frauen eher bereitklärten, an der Befragung teilzunehmen, als männliche Messebesucher. Auch wurde berichtet, dass unter den Messebesuchern der Anteil der Mädchen augenscheinlich etwas größer war als der von Jungen.

¹³¹ In Fürth lag der Anteil bei 22,0 % und in Berlin und Frankfurt bei ca. einem Drittel.

ten/erlangten Schulabschlusses (speziell: Hochschulberechtigung) und dem Stand der Berufswahlentscheidung können die Jugendlichen grob drei Gruppen zugeordnet werden:¹³²

1. Die erste Gruppe umfasst Jugendlichen, die maximal die mittlere Reife haben bzw. anstreben und für die damit zunächst nur eine (duale) oder schulische Ausbildung in Frage kommt. 29,1 % der Befragten konnten dieser Gruppe zugeordnet werden, die Jugendlichen dieser Gruppe sind durchschnittlich etwas jünger als die Jugendlichen der anderen beiden Gruppen.
2. Die zweite Gruppe umfasst Jugendliche, die das Fachabitur bzw. die allgemeine Hochschule erreichten bzw. erreichen werden und die sich noch nicht entschieden haben, ob sie eine Ausbildung oder ein Studium absolvieren möchten. Die Gruppe ist mit 26,9 % etwas kleiner als die erste.
3. Die dritte Gruppe umfasst Jugendliche, die das Fachabitur bzw. die allgemeine Hochschule erreichten bzw. sehr wahrscheinlich erreichen werden, die sich aber bereits für die Aufnahme eines Studiums entschieden haben (unabhängig von der Dauer möglicher Ausbildungsberufe). Diese Gruppe stellt mit 44,0 % der Befragten die größte Gruppe dar. Die Jugendlichen sind zudem durchschnittlich älter als die der anderen beiden Gruppen.

7.1.2 Kriterien der Berufswahl und Rolle der Ausbildungsdauer

Die Befragung von potentiellen Auszubildenden zeigt, dass die Länge der Ausbildungsdauer – neben vielen anderen Dingen – ein Faktor ist, der die Berufswahlentscheidung von Jugendlichen mit beeinflusst. Im Vergleich zu den anderen Faktoren ist die Ausbildungsdauer aber nachgelagert. Immerhin ein Viertel der Befragten (25,6 %), die sich zumindest eine *duale Ausbildung vorstellen* können, messen jedoch der Dauer eine große Bedeutung gegenüber anderen Faktoren der Berufswahl zu, weitere 2,9 % sogar eine sehr große Bedeutung.¹³³

Auf die Frage nach der expliziten Berücksichtigung des Kriteriums der Ausbildungsdauer zeigt sich, dass 32,5 % der Befragten dieses Kriterium in den Überlegungen zur Berufswahl „ein wenig“ und 9,6 % „stark“ berücksichtigt haben. Vor allem ältere Jugendliche (ab 20 Jahre) haben die Fragen der Ausbildungsdauer in ihre Überlegungen zur Berufswahl mit einbezogen. Bei jedem zehnten Befragten (10,2 %) war die Frage der Dauer so wichtig, dass sie diese in ihre engere Berufswahl eingeschlossen haben oder aber von diesem Abstand genommen haben. Das trifft vor allem auf Jugendliche aus den östlichen Bundesländern (inkl. Berlin) zu (18,3 %).¹³⁴

¹³² Die prozentuale Verteilung dieser drei Gruppen beschreibt nur die Stichprobe – sie ist aufgrund des selektiven Zugangs über die Berufswahlmessen nicht bevölkerungsrepräsentativ. Die Fragen wurden je nach Gruppe der Befragten teilweise an den Kontext angepasst.

¹³³ Für 47,3 % der Befragten hat die Dauer eine geringe Bedeutung und explizit nicht relevant ist sie für 24,2 % der potentiellen Auszubildenden.

¹³⁴ Im Vergleich dazu liegt der Anteil der Jugendlichen aus den westdeutschen Bundesländern bei 4,4 %.

Als (noch) wichtigere Kriterien für die Berufswahlentscheidung als die Dauer nannten die befragten Jugendlichen vor allem inhaltliche Aspekte.¹³⁵ So sind für zwei von drei Jugendliche (67,3 %) Aspekte wie „Interesse an der Arbeit“, „Spaß“ und „eine abwechslungsreiche Tätigkeit“ von Bedeutung. Auch die Bezahlung ist für einen Großteil der Jugendlichen ausschlaggebend – für immerhin 42,8 % von ihnen ist dieses Kriterium für die Berufswahlentscheidung relevant. Neben inhaltlichen und finanziellen Aspekten spielen aber auch der Ausbildungsort, das erwartete Arbeitsklima und die späteren Beschäftigungschancen eine Rolle, sie wurden mit ca. 13 % jedoch deutlich seltener genannt.

Bezüglich der Berufswahlentscheidung ist eine mögliche Verkürzung der Ausbildungszeit von einer 3 ½-jährigen zu einer 3-jährigen Ausbildung bei einer relevanten Gruppe der potenziellen Auszubildenden von Bedeutung und würde tendenziell positiv bewertet: So wäre für ein Drittel (33,5 %) eine 3-jährige Ausbildung im Vergleich zu einer 3 ½-jährigen eher bzw. viel interessanter. Für 7,1 % wäre die verkürzte Ausbildung dagegen eher uninteressanter.

In der Gruppe der Hochschulzugangsberechtigten, für die nach ersten Angaben *nur ein Hochschulstudium* in Frage kommt, kann die Verkürzung von derzeit 3 ½-jährigen Ausbildungen auf 3 Jahre nur in Ausnahmefällen dazu beitragen, ihr Interesse an einer dualen Ausbildung zu wecken. Nur 6,5 % von ihnen fänden eine solche auf 3 Jahre reduzierte Ausbildung dann „eher interessant“. Den Meisten wäre die Dauer jedoch egal (56,3 %), oder sie fänden eine reduzierte Ausbildung sogar noch (eher oder viel) uninteressanter für sich (37,5 %).

Bezüglich der Bedeutung der Ausbildungsdauer für die Berufswahlentscheidung bestehen zwischen Jungen/Männern und Mädchen/Frauen keine relevanten Unterschiede. Auch die Höhe des Schulabschlusses steht in keinem signifikanten Zusammenhang zur Relevanz der Ausbildungsdauer für die Berufswahlentscheidung.

7.1.3 Erwartungen von einer 3 ½-jährigen Ausbildung

Die Erwartungen von Jugendlichen in Hinblick auf eine 3 ½ Jahre dauernde Ausbildung streuen deutlich, wie in der nachfolgenden Abbildung zu erkennen ist.

¹³⁵ Die Frage nach wichtigen Kriterien für die Berufswahlentscheidung wurde offen gestellt. Die 208 Angaben der Jugendlichen wurden qualitativ analysiert, in Kategorien überführt und ausgezählt.

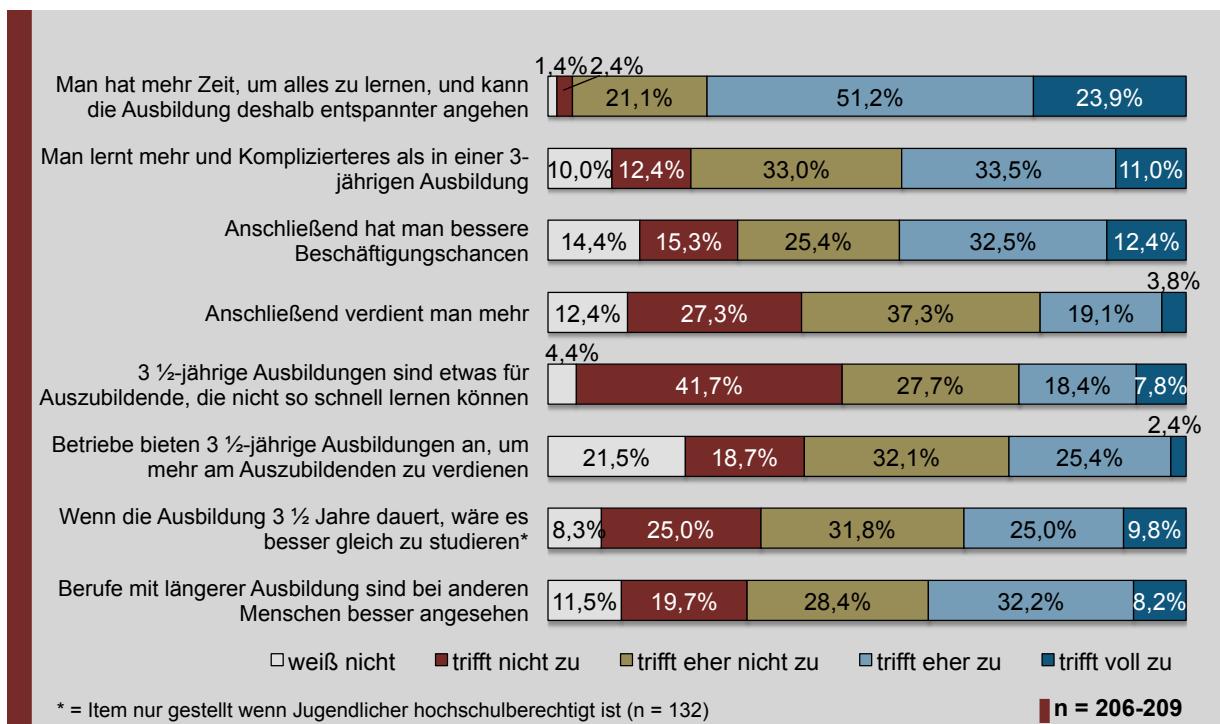


Abbildung 5: Erwartungen von einer 3 1/2-jährigen Ausbildung

Eindeutige Tendenzen bei den Erwartungen an eine 3 1/2-jährige Ausbildungsdauer können für die Aussage „Man hat mehr Zeit zum Lernen und kann die Ausbildung deshalb entspannter angehen“ festgestellt werden. So stimmt die überwiegende Mehrheit der Jugendlichen (75,1 % trifft eher und voll zu) mit dieser Aussage überein. Offenbar gehen diese Jugendlichen davon aus, dass das „Mehr an Zeit“ nicht gleichermaßen mit einem „Mehr an zu Lernendem“ korrespondiert.

Ein vergleichsweise klares Meinungsbild zeigt sich auch bezüglich der Aussage, dass „3 1/2-jährige Ausbildungen etwas für Azubis sind, die nicht so schnell lernen können.“ Die Mehrheit der Jugendlichen (69,4 % trifft gar nicht und eher nicht zu) glaubt nicht, dass längere Ausbildungen eher für langsam lernende Auszubildende geeignet sind. Eine fast gleich große Gruppe (64,6 %) hat zudem nicht die Erwartung durch eine längere Ausbildung anschließend mehr zu verdienen.

Die Bewertungen der übrigen Items (siehe Abbildung 5) zeigen keine eindeutige Tendenz. So gibt es z. B. sowohl eine Hälfte der Jugendlichen, die annimmt, eine längere Ausbildungsdauer geht mit einer anspruchsvolleren Ausbildung einher, als auch eine Hälfte, die keine komplexere oder umfassendere Ausbildung erwartet.

Auffällig ist, dass einige Items relativ hohe Werte in der Kategorie „weiß nicht“ aufweisen. Bei fünf Items liegt der Anteil der Jugendlichen, die keine Erwartungen äußern konnten oder wollten, bei 10 % oder darüber. Die Aussage „Betriebe bieten die Ausbildung an, um mehr am Auszubildenden zu verdienen“ konnte sogar jeder fünfte Befragte nicht einordnen und bewerten.

Zwischen den eingangs beschriebenen drei Gruppen von Jugendlichen zeigen sich hinsichtlich der Erwartungen an eine 3 ½ Jahre dauernde Ausbildung keine signifikanten Unterschiede. Es bestehen jedoch relevante Unterschiede zwischen den Geschlechtern: So erwarten Jungen/Männer von einer längeren Ausbildung signifikant häufiger ein höheres Gehalt als Mädchen/Frauen.¹³⁶ Einige Erwartungen der jungen Menschen korrelieren darüber hinaus mit der Bewertung der Relevanz der Ausbildungsdauer. Je eher sie davon ausgehen, dass man in einer 3 ½-jährigen Ausbildung mehr Zeit hat, um alle gegebene Inhalte zu lernen (und man die Ausbildung deshalb entspannter angehen kann), und auch je eher sie sich von 3 ½-jährigen Ausbildungen bessere Beschäftigungschancen versprechen, um so höher ist die Bedeutung, die sie der Dauer der Berufsausbildung beimessen.¹³⁷

7.1.4 Verkürzung der Ausbildungsdauer

37,0 % der potentiellen Auszubildenden haben sich bereits schon einmal mit der Frage, die Ausbildungszeit zu verkürzen, beschäftigt – und hier vor allem die älteren Jugendlichen. Von der Möglichkeit zu verkürzen haben sie ihren Angaben zufolge u. a. aus dem Freundes- und Familienkreis bekommen, in der Schule gelernt, im Internet gelesen oder erst auf der Berufsmesse erfahren. Die Mehrheit der Befragten hat sich bisher aber mit der Möglichkeit zur Verkürzung der Ausbildungszeit noch nicht beschäftigt.

Wenn sie die Möglichkeit hätten, würden 59,9 % der Befragten gerne die Ausbildungszeit verkürzen. Besonders westdeutsche Jugendliche würden von dieser Möglichkeit gebrauch machen – hier sind es 65,4 % (trifft voll und eher zu). Im Gegensatz dazu würde eine Verkürzung der Ausbildung nur für 42,0 % der ostdeutschen Jugendlichen in Frage kommen.

In Hinblick auf die Möglichkeit, in der Ausbildung zusätzliche Qualifikationen zu erwerben, gaben drei Viertel der Jugendlichen (74,1 %) an, lieber Zeit für zusätzliche Qualifikationen wie z. B. für einen Englischkurs nutzen zu wollen, als die Ausbildung zu verkürzen. Hinsichtlich des Geschlechts bestehen hierbei relevante Unterschiede. Frauen hätten – wenn sich ihnen die Alternativen bieten würden – im Vergleich zu Männern eine höhere Präferenz für Zusatzqualifikationen in der Regelausbildungsdauer anstatt einer kürzeren Ausbildungsdauer.¹³⁸

¹³⁶ Signifikanzniveau des Anova-Vergleichs = 0,026.

¹³⁷ Spearman-Rho = 0,144 bzw. 0,166, (Signifikanzniveau = 0,041 bzw. 0,028).

¹³⁸ Unter Frauen 38,8 % trifft voll zu, unter Männern 23,8 %.

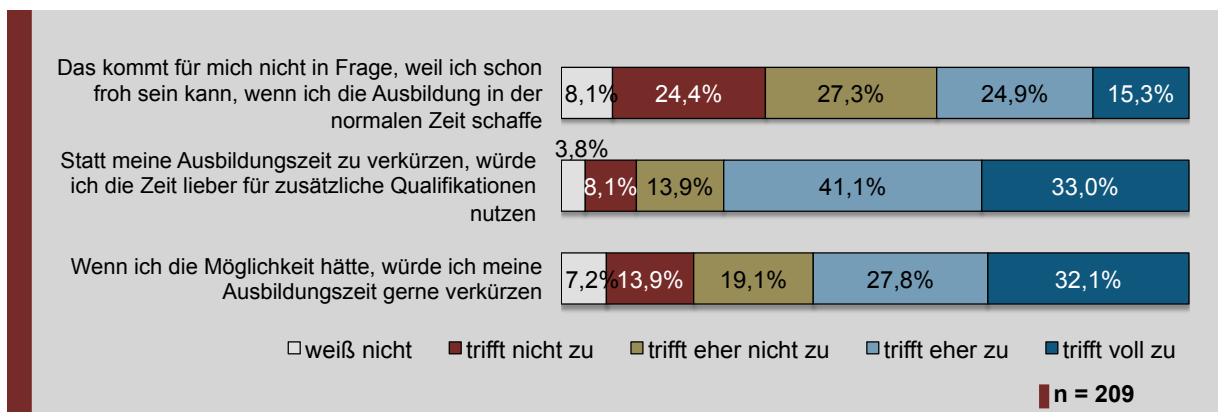


Abbildung 6: Bewertung der Möglichkeit, die Ausbildungszeit zu verkürzen

Ob die Option der Verkürzung individuell in Frage kommt oder ob die Jugendlichen angeben, schon froh zu sein, wenn sie die Ausbildung in der normalen Zeit schaffen, hängt deutlich vom Schulabschluss ab. Jugendliche mit maximal mittlerer Reife sehen seltener in der Möglichkeit zur Verkürzung eine realistische Option für sich selbst, Jugendliche mit Abitur hingegen häufiger.

Als Zwischenfazit lässt sich festhalten, dass die Ausbildungsdauer für die Berufswahlentscheidung von Jugendlichen eine Rolle spielt, diese aber gegenüber der Rolle anderer Faktoren nachgelagert erscheint. Jugendliche haben keine einheitlichen Erwartungen, die sie mit 3 ½-jährigen Ausbildungen verbinden, was einerseits auf einen diffusen Informationsstand der Befragten hindeutet, zum anderen aber auch auf die Heterogenität der 3 ½-jährigen Berufe zurückzuführen ist. Manche verbinden mit der 3 ½-jährigen Lehrzeit *nur* ein Mehr an Lernzeit, andere hingegen auch ein Mehr an Lerninhalten. Mit der Verkürzung der Ausbildungszeit hat sich bisher nur rund ein Drittel der Befragten beschäftigt. Insbesondere Abiturienten würden darin eine für sich realistische Option sehen, wenngleich es für rund zwei Drittel der Jugendlichen eher attraktiver erscheint, innerhalb von 3 ½ Jahren zusätzliche Qualifikationen zu erwerben, als die individuelle Ausbildungszeit zu verkürzen.

7.2 Ergebnisse der Befragung von Berufsberatungen

In die Auswertung konnten Daten von 24 Berufsberaterinnen und Berufsberatern zur Einschätzung der Relevanz der Ausbildungsdauer für die Berufswahlentscheidung von Jugendlichen einbezogen werden. Die Mehrheit der Befragten (14 Berater) hat mehr als zehn Jahre Berufserfahrung (bis zu 36 Jahre). Im Durchschnitt führen sie etwa 650 Beratungsgespräche im Jahr, wobei die Spannweite diesbezüglich sehr groß ist. Die Anzahl der Gespräche pro Berufsberater variiert zwischen 200 und 1 400. Für ihre Angaben in der Befragung können aber alle auf einen umfangreichen Erfahrungsschatz zurückgreifen.¹³⁹

¹³⁹ Weder die Dauer der Berufserfahrung noch die Anzahl geführter Gespräche im Jahr haben einen Einfluss auf die inhaltliche Ausrichtung der Erfahrung, inwieweit die Ausbildungsdauer für Berufswahlentscheidungen der Jugendlichen relevant ist. D. h. Berufsberatungen die weniger Erfahrungen haben, machen keine anderen Erfahrungen als andere Berufsberatungen.

Die Befragung zeigt, dass die Ausbildungsdauer von Berufen in fast jedem zehnten Beratungsgespräch mit Jugendlichen explizit thematisiert und in weiteren 28,0 % der Gespräche zumindest am Rande berührt wird.¹⁴⁰

Befragt nach den Erwartungen, die Jugendliche mit der Ausbildungsdauer verbinden, geben mehr als die Hälfte der befragten Berufsberater an, dass Jugendliche meist einer längeren Ausbildung auch ein höheres Image attestieren würden. Sie glauben aber nicht, dass Jugendliche von einer längeren Ausbildungsdauer bessere Beschäftigungschancen oder mehr Zeit zum Lernen erwarten. Dass zumindest die Hälfte (und mehr) der Jugendlichen diese Erwartungen haben, nehmen nur zwei Fünftel (bessere Beschäftigungschancen) bzw. ein knappes Viertel der Berufsberater (Zeit zum Lernen) an (siehe Abbildung 7).

Überwiegend keinen Nachteil für die Wahl einer längeren Ausbildung sehen die Befragten darin, dass man mit einer längeren Ausbildungsdauer gleichzeitig auch erst später das Gehalt einer ausgebildeten Fachkraft erhält. Ihren Einschätzungen nach wäre dies für den Großteil der Jugendlichen kein Grund, sich gegen die Wahl einer längeren Ausbildung zu entscheiden.

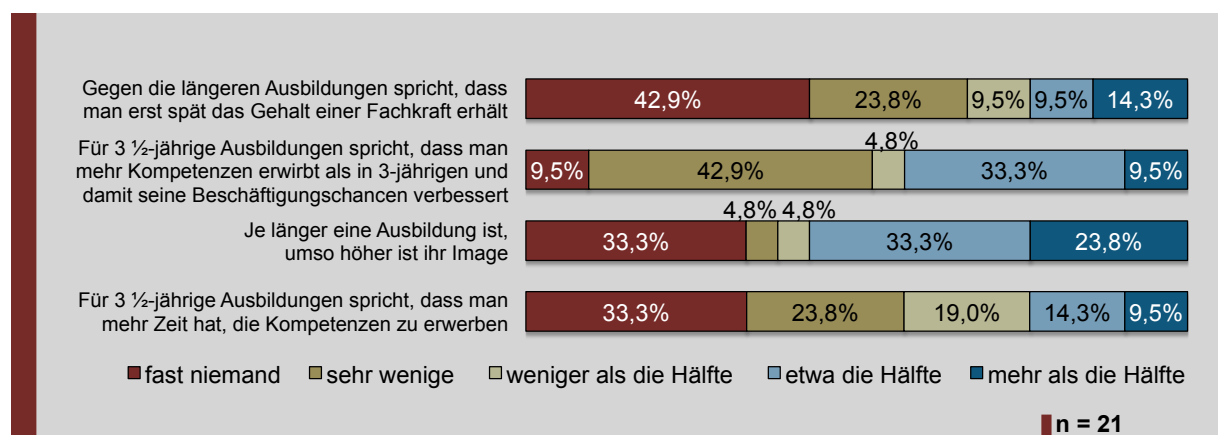


Abbildung 7: Erfahrungen der Berufsberater zu Erwartungen junger Menschen bzgl. der Ausbildungsdauer

Im Verhältnis zu anderen Einflussfaktoren der Berufswahl spielt die Dauer einer Ausbildung – den Erfahrungen der Befragten nach – für einen Teil der befragten Jugendlichen eine Rolle. Immerhin 17,3 % der Befragten (vier Befragte) geben an, dass die Ausbildungsdauer eine gleichwertige oder sogar zentrale Rolle spielt. Die Mehrheit der Befragten (60,9 % bzw. 14 Befragte) schätzen, dass Jugendliche der Ausbildungsdauer zumindest eine geringe Bedeutung attestieren. 21,7 % (fünf Befragte) glaubt dagegen, dass für Jugendliche das Thema der Ausbildungsdauer im Verhältnis zu anderen Einflussfaktoren irrelevant ist.

Wenn junge Menschen mit Hochschulzugangsberechtigung abwägen, ob sie ein Studium oder eine duale Ausbildung wählen sollen, dann ist es nach Einschätzung von 14,3 % der Befragten (drei Berufsberater) zumindest teilweise relevant (trifft eher zu), ob die inhaltlich

¹⁴⁰ Bei der Auswertung wurden die Schätzungen der Berufsberater („kein Thema“, „am Rande berührt“ und „explizit thematisiert“) danach gewichtet, wie viele Beratungsgespräche sie im Jahr etwa führen.

näher in Frage kommenden Berufsausbildungen eine 3 ½-jährige oder eine 3-jährige Regeldauer haben. 19,0 % der Berufsberater (vier Befragte) geben an, dass die Dauer *eher keine* Rolle spielt und ein Drittel (sieben Befragte) meint, dass es *keine* Rolle spielt, ob die Ausbildung 3 oder 3 ½ Jahre dauert.

Relevanter als die Dauer der Ausbildung wäre für die Gruppe der Hochschulzugangsberechtigten – den Angaben der Berufsberater nach – das Finden eines Betriebs, der eine Verkürzung der Ausbildungszeit um ein Jahr aufgrund der Vorqualifikationen zustimmt. 47,8 % der Befragten (elf Berufsberater) stimmen dem eher oder voll zu. Die Ergebnisse zeigen aber auch, dass ein Teil der befragten Berufsberater keine Erfahrungen mit hochschulberechtigten jungen Menschen hat. So hat ein Drittel der Befragten (acht Berufsberater) hierzu die Kategorie „weiß nicht“ angekreuzt. Möglicher Weise ist dies darauf zurückzuführen, dass hochschulzugangsberechtigte jugendliche sehr viel seltener die Berufsberatung der BA nutzen als andere Gruppen.

Die Ausbildungsdauer ist den Einschätzungen der Befragten nach teilweise für Jugendliche relevant, die eine 2-jährige Ausbildung wählen. So schätzt jeder dritte Befragte (sieben Befragte), dass junge Menschen, die eine 2-jährige Ausbildung wählen, diese Entscheidung nicht nur aufgrund der Ausbildungsinhalte treffen, sondern auch, weil ihnen die Dauer von 3- oder 3 ½-jährigen Ausbildungen zu lang ist. Bei Jugendlichen die eine 3-jährige Ausbildung wählen, schätzen 90,5 % der befragten Berufsberater (19 Befragte) dagegen, dass die längere Dauer von 3 ½ Jahren *eher keinen* Grund darstellt (trifft eher nicht bzw. nicht zu), warum sich die jungen Menschen für eine 3-jährige Ausbildung entscheiden.

Hinsichtlich der Frage, ob die Dauer noch in anderer Hinsicht eine Rolle bei der Berufswahlentscheidung spielt oder es bestimmte Gruppen junger Menschen gibt, für die die Dauer der Ausbildung eine größere Rolle spielt, konnten die offenen Angaben von 18 Befragten zu folgenden Punkten qualitativ zusammengefasst werden. Die Ausbildungsdauer spielt demnach eine Rolle

- für ältere Bewerber, die „bereits vor einigen Jahren die Schule verlassen haben, und evtl. einen Ausbildungsabbruch und/oder verschiedenen Jobs hinter sich haben“,
- für junge Menschen mit Hochschulzugangsberechtigung, die nach der betrieblichen Ausbildung gleich studieren möchten. Dieser Gruppe sei vor dem Hintergrund des Studienbeginns (Sommer oder Winter) die Länge der Ausbildung wichtig.
- bei Jugendlichen mit schwächeren schulischen Vorleistungen oder niedrigerem Schulabschluss, „*die im Rahmen der Ausbildung die Mittlere Reife erlangen möchten*“. Sie wählen lieber eine 3-jährige Ausbildung.
- bei schulischen Ausbildungen, bei denen keine Ausbildungsvergütungen gezahlt werden.

7.3 Vergleich der Befragungsergebnisse von potentiellen Auszubildenden und Berufsberatern

Auch wenn die Angaben von Berufsberatern quantitativ von denen der potentiellen Auszubildenden im Detail abweichen, so zeigen die Ergebnisse beider Befragungen doch in der Tendenz in die gleiche Richtung: Die Ausbildungsdauer hat für die potentiellen Jugendlichen eine Bedeutung, im Vergleich zu anderen Faktoren der Berufswahl, wie der Passung der Inhalte des Berufs zu den individuellen Interessen oder dem Abwechslungsreichtum der Arbeit, ist sie aber bezogen auf die Grundgesamtheit aller Jugendlichen nur nachgelagert. Für einzelne kleinere Gruppen von Jugendlichen kommt ihr eine größere Rolle zu, so für ältere Jugendliche oder für Jugendliche aus den östlichen Bundesländern. Bezüglich der Erwartungen von Jugendlichen an eine längere Ausbildungsdauer stimmen die Angaben der potentiellen Jugendlichen und die Einschätzungen der Berufsberater tendenziell überein.

8 Befragung ausgebildender Unternehmen

8.1 Merkmale der befragten Unternehmen

Insgesamt haben sich 518 ausbildende Unternehmen an der Befragung beteiligt, was einer Nettorücklaufquote von 16,7 % entspricht (siehe Kapitel 2).

Aus allen 20 Berufen haben sich Unternehmen beteiligt, allerdings pro Beruf teilweise nur wenige, so dass Differenzierungen nach Berufen mitunter wenig belastbar sind, insbesondere für die Berufe, bei denen nur wenige Unternehmen geantwortet haben. Von Unternehmen, die in den Berufen Elektroanlagenmonteur/-in (11) und Verkäufer/-in sowie Kaufmann/-frau im Einzelhandel (je 15) ausbilden, liegen die wenigsten, von jenen die in den Berufen (3 ½-jährigen Berufen) Chemielaborant/-in (45) und Werkzeugmechaniker/-in sowie Goldschmied/-in (je 39) ausbilden, die meisten Fragebögen vor (vgl. Tabelle E-I im Anhang E)

Die folgende Tabelle zeigt Strukturmerkmale der befragten Unternehmen im Überblick.

Tabelle 17: Angaben zur Größe, Ausbildungsquote und Ausbildungserfahrung befragter Unternehmen

	Mittlere Anzahl Mitarbeiter (Median)	Ausbildungsquote	Ausbildungserfahrung im Beruf (Median)	n
2-jährige Ausbildungsberufe				
Industrieelektriker/-in	395	17,3	1,0	19-20
Maschinen- und Anlagenführer/-in	507	18,5	6,0	23-27
Produktionsfachkraft Chemie	170	23,5	6,0	13-17
Verkäufer/-in	70	20,0	10,5	12-15
Fachlagerist/-in	200	25,0	7,0	23
3-jährige Ausbildungsberufe				
Fertigungsmechaniker/-in	340	5,6	6,5	16-18
Elektroanlagenmonteur/-in	620	27,3	7,5	10
Kaufmann/-frau im Einzelhandel	130	20,0	23,0	12-15
Kaufmann/-frau im Groß- und Außenhandel	139	26,9	18,0	23-26
Fachkraft für Lagerlogistik	180	43,7	11,5	29-30
Kaufmann/-frau für Spedition und Logistikdienstleistungen	120	43,7	20,0	31
Dachdecker/-in	17	46,6	41,0	13-14
Fleischer/-in	27	13,5	40,0	32-34
3 ½-jährige Ausbildungsberufe				
Werkzeugmechaniker/-in	425	6,7	32,0	36-37
Elektroniker/-in für Betriebstechnik	765	9,4	9,0	26-32
Chemikant/-in	500	11,0	23,0	32-34
Chemielaborant/-in	423	8,1	15,0	39-42
Goldschmied/-in	3	35,9	22,0	32-38
Klempner/-in	14	18,4	12,0	15-18
Metallbauer/-in	38	19,7	22,5	18

Ausbildung ist für die befragten Unternehmen insgesamt sehr bedeutsam, was sich an der Ausbildungsquote¹⁴¹ und an der Ausbildungserfahrung ablesen lässt. Die Mehrheit der Unternehmen deckt den eigenen Fachkräftebedarf ausschließlich bzw. überwiegend über eigene Ausbildung (siehe folgende Abbildung). Die Ausbildungsquote ist, wie nicht anders zu erwarten war, in Handwerksbetrieben besonders groß und bei denen, die in 3 ½-jährigen Berufen ausbilden, im Mittel größer als bei denen, die in 3-jährigen Berufen (Dachdecker/-in und Fleischer/-in) ausbilden. Ferner fällt auf, dass die befragten Betriebe, die in den zweijährigen Berufen ausbilden, eine tendenziell geringere Ausbildungsquote haben. Dass sie auch in dem jeweiligen Beruf über eine kürzere Ausbildungserfahrung verfügen, ist im Zusammenhang mit dem geringeren Alter der Berufe (siehe Kapitel 5) zu sehen.

Befragt nach der Rekrutierungssituation von neuen Auszubildenden und ausgebildeten Fachkräften zeigt sich insgesamt ein differenziertes Bild. Knapp die Hälfte der befragten Betriebe gibt an, dass ihnen für offene Ausbildungsstellen eine ausreichend große Zahl an geeigneten (!) Bewerbern zur Verfügung steht, für etwas mehr als die Hälfte trifft dies jedoch eher oder gar nicht zu. Aus Sicht der Unternehmen kann dies durchaus problematisch sein, vor allem bei jenem größeren Teil von ihnen, die zukünftige Fachkräfte ausschließlich über eigene Ausbildung gewinnen wollen bzw. müssen. Die Möglichkeiten ausgebildete Fachkräfte über den Arbeitsmarkt zu rekrutieren, schätzt nur rund jedes fünfte Unternehmen als eher gut ein.

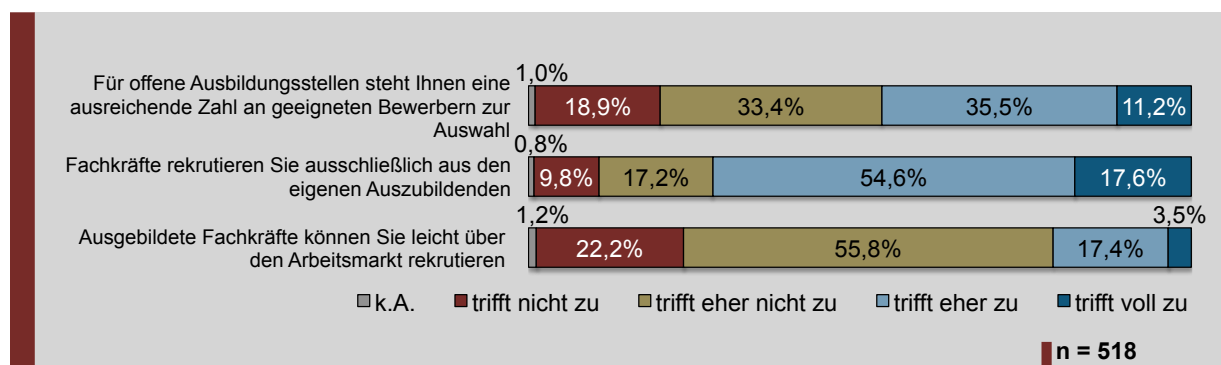


Abbildung 8: Rekrutierungssituation neue Auszubildende und ausgebildete Fachkräfte

Die Bewerbersituation für neue Ausbildungsstellen wird von Unternehmen, die in 3-jährigen Berufen ausbilden, statistisch signifikant schlechter bewertet als von Unternehmen, die in 3 ½-jährigen Berufen ausbilden. Von den in 2-jährigen Berufen ausbildenden Unternehmen wird sie so wie im Durchschnitt aller beurteilt. Differenziert nach Berufsclustern zeigt sich, dass vor allem die in Handwerksberufen ausbildenden Unternehmen die Bewerbersituation schlechter und die in Chemieberufen ausbildenden Unternehmen besser einschätzen als der Durchschnitt. Auch diese Unterschiede sind statistisch signifikant.

¹⁴¹ Die Ausbildungsquote wurde aus der Zahl der Auszubildenden insgesamt, d. h. nicht nur im jeweiligen Beruf, und der Zahl der Gesamtbeschäftigten ermittelt.

Tabelle 18: Für offene Ausbildungsstellen steht eine ausreichende Anzahl an Bewerbern zur Auswahl (Angaben in Prozent mit Ausnahme von n)

	trifft nicht zu	trifft eher nicht zu	trifft eher zu	trifft voll zu	k. A.	n
nach Ausbildungsdauer						
2-jährige Ausbildungsberufe	13,2	41,5	34,9	8,5	1,9	106
3-jährige Ausbildungsberufe	23,4	35,9	33,2	6,5	1,1	184
3 ½-jährige Ausbildungsberufe	18,0	27,6	37,7	16,2	0,4	228
nach Berufscluster						
Metallberufe	16,7	29,8	38,1	15,5	0,0	84
Elektroberufe	13,4	32,8	37,3	14,9	1,5	67
Chemieberufe	6,3	33,3	41,7	17,7	1,0	96
Berufe im Handel	16,1	26,8	50,0	5,4	1,8	56
Berufe im Bereich Lager/Logistik	13,6	44,3	35,2	5,7	1,1	88
Berufe im Handwerk	37,8	31,5	22,0	7,9	0,8	127

8.2 Zufriedenheit mit der Ausbildungsordnung

8.2.1 Zufriedenheit mit den Inhalten der Ausbildungsordnung

Die befragten Unternehmen sind in den Inhalten der jeweiligen Ausbildungsordnungen in der Mehrheit zufrieden. Dies gilt für die Grundgesamtheit aller befragten Unternehmen, aber auch, wenn man nach Berufen differenziert (siehe folgende Tabelle).

Tabelle 19: Zufriedenheit der Unternehmen mit den Inhalten der Ausbildungsordnung (Angaben in Prozent mit Ausnahme von n)

	sehr un- zufrieden	eher un- zufrieden	eher zufrieden	sehr zufrieden	k. A.	n
2-jährige Ausbildungsberufe						
Industrieelektriker/-in	4,3	13,0	65,2	13,0	4,3	23
Maschinen- und Anlagenführer/-in	7,4	3,7	70,4	14,8	3,7	27
Produktionsfachkraft Chemie	5,9	17,6	52,9	11,8	11,8	17
Verkäufer/-in	6,7	6,7	73,3	13,3	0,0	15
Fachlagerist/-in	0,0	4,2	87,5	8,3	0,0	24
3-jährige Ausbildungsberufe						
Fertigungsmechaniker/-in	0,0	0,0	83,3	11,1	5,6	18
Elektroanlagenmonteur/-in	0,0	9,1	72,7	9,1	9,1	11
Kaufmann/-frau im Einzelhandel	13,3	13,3	53,3	13,3	6,7	15
Kaufmann/-frau im Groß- und Außenhandel	0,0	23,1	69,2	7,7	0,0	26
Fachkraft für Lagerlogistik	3,1	3,1	68,8	25,0	0,0	32
Kaufmann/-frau für Spedition und Logistikdienstleistungen	0,0	3,1	71,9	18,8	6,3	32
Dachdecker/-in	0,0	20,0	53,3	26,7	0,0	15
Fleischer/-in	0,0	14,3	77,1	8,6	0,0	35
3 ½-jährige Ausbildungsberufe						
Werkzeugmechaniker/-in	0,0	5,1	74,4	20,5	0,0	39
Elektroniker/-in für Betriebstechnik	0,0	6,1	78,8	15,2	0,0	33
Chemikant/-in	0,0	2,9	76,5	20,6	0,0	34
Chemielaborant/-in	0,0	11,1	62,2	26,7	0,0	45
Goldschmied/-in	0,0	12,8	59,0	25,6	2,6	39
Klempner/-in	0,0	10,5	78,9	10,5	0,0	19
Metallbauer/-in	0,0	5,3	73,7	15,8	5,3	19

Die im Vergleich größten Anteile von mit den Inhalten der Ausbildungsordnungen unzufriedenen Betrieben gibt es in den Berufen Produktionsfachkraft Chemie und Kaufmann/-frau im Einzelhandel, wobei hier (nochmal) darauf hinzuweisen ist, dass die Fallzahlen in diesen beiden Berufen gering sind.

Zudem zeigt sich, dass von den befragten Unternehmen keines mit den Inhalten der Ausbildungsordnung eines der sieben 3 ½-jährigen Ausbildungsberufe sehr unzufrieden ist. Bezogen auf die Inhalte der Ausbildungsordnungen der hier betrachteten 2- und 3-jährigen Berufe

gilt dies nicht. Die durchschnittliche Bewertung der Ausbildungsinhalte durch die Unternehmen fällt bei den 3 ½-jährigen Ausbildungsberufen am besten (Mittelwert¹⁴² 3,10) und bei den 2-jährigen Berufen am schlechtesten aus (Mittelwert 2,83). Die Unterschiede sind statistisch signifikant. Zwischen den fünf Clustern zeigen sich keine statistisch signifikanten Unterschiede in der Bewertung der Inhalte der Ausbildungsordnungen, aber Merkmale einzelner Unternehmen stehen mit der Bewertung in Zusammenhang: Je höher die Quote ohne Abschluss beendeter Ausbildungen (also der Ausbildungsabbrüche) im Unternehmen ist, umso negativer werden die Ausbildungsinhalte bewertet – und eine gute Bewerberlage sowie ein hoher Anteil verkürzter Ausbildungen gehen mit positiveren Bewertungen der Inhalte einher.¹⁴³

Die Unternehmen sind mit den Inhalten der Ausbildungsordnungen mehrheitlich zufrieden, obwohl diese auch Inhalte enthalten, die einige der Auszubildenden später in vielen der befragten Betriebe nicht benötigen. Insgesamt geben 29,7 % der befragten Unternehmen an, dass die Ausbildungsordnung auch Inhalte enthält, die in ihrem Betrieb von einem Teil der Auszubildenden nicht benötigt werden. Die höchsten Anteilswerte gibt es hier bei den 3-jährigen Berufen (34,2 %), die niedrigsten bei den 2-jährigen Berufen (20,7 %). Auf eine „Überfrachtung“ der Ausbildungsordnungen kann hieraus jedoch nicht geschlossen werden, zum einen weil es ja ein Kernelement des Berufskonzept ist, dass die Ausbildungsordnung mehr enthält als das, was für den (zu erwartenden) ersten Arbeitsplatz notwendig ist, zum anderen weil die von den betreffenden Betrieben nicht benötigten Inhalte nur einen geringen Anteil an den gesamten Ausbildungsinhalten ausmachen.¹⁴⁴ Hinzu kommt, dass es meist andere Inhalte sind, die als „nicht von allen Auszubildenden später benötigt“ von den befragten Betrieben genannt werden (siehe Textbox 2 und Tabelle E-II im Anhang E).

¹⁴² Mittelwert bezogen auf die Skala 1 = sehr unzufrieden, 2 = eher unzufrieden, 3 = eher zufrieden und 4 = sehr zufrieden.

¹⁴³ Spearman-Rho = - 0,104, 0,191 und 0,111 (Signifikanzniveau < 0,05)

¹⁴⁴ Im Mittel über alle Betriebe benötigt die Vermittlung dieser Inhalte 3,80 Monate.

Auswertung qualitativer Angaben zu nicht im Einzelbetrieb benötigten Ausbildungsinhalten:

Die offenen Angaben der Unternehmen zu den in ihrem Betrieb nicht benötigten Inhalten der Ausbildungsordnung wurden entsprechend den untersuchten Berufen differenziert und qualitativ ausgewertet.

Für die Mehrheit der 20 Berufe wurden weniger als 10 Angaben gemacht. Die meisten Nennungen entfallen auf die Berufe Kaufmann/-frau für Speditions- und Logistikdienstleistungen (16) und Chemielaborant/-in (22).

Beruf Kaufmann/-frau für Speditions- und Logistikdienstleistungen

Von insgesamt 32 befragten Unternehmen, die im Beruf Kaufmann/-frau für Speditions- und Logistikdienstleistungen ausbilden, haben exakt die Hälfte der Unternehmen Angaben zu nicht von allen Beschäftigten benötigten Inhalten und Kompetenzen in ihrem Betrieb gemacht. Unterschiedliche Inhalte wurden genannt. Der Bereich „Luft und Seefracht bzw. Binnenschifffahrt“ wurde zwar mit insgesamt sechs Nennungen häufiger genannt – dies sind rund 19 % aller befragten Unternehmen in diesem Beruf. Zwei weitere Nennungen entfallen auf den Bereich Schienenverkehr und ein Unternehmen verdeutlicht mit seiner Aussage, dass „*alle Inhalte über andere Verkehrsträger als die Straße*“ als nicht benötigt eingestuft werden. Wie die Ausbildungsordnung zeigt, müssen Betriebe Inhalte über die verschiedenen Verkehrsträger vermitteln (§ 4 Nr. 5.1 des Ausbildungsberufsbilds „Güterversendung und Transport“), für die Prüfung kann der Prüfling dann aber zwei Verkehrsträger auswählen, die er bearbeiten möchte (die Entscheidung welcher von beiden Prüfungsbestandteil sein wird, trifft der Prüfungsausschuss).

Beruf Chemielaborant/-in

Von den insgesamt 45 befragten Unternehmen im Beruf Chemielaborant/-in haben ebenfalls etwa die Hälfte der Unternehmen Inhalte bzw. Kompetenzen benannt, die in ihrem Betrieb nicht von allen benötigt werden. Die Auswertung lässt eine inhaltliche Häufung bezüglich des Bereichs „*Präparative Arbeiten bzw. Präparative Chemie*“ erkennen. Fast die Hälfte der Angaben (zehn Nennungen) beziehen sich auf diesen Bereich, bezogen auf alle befragten Unternehmen in diesem Beruf entspricht dies aber nur einem Anteil von 22,2 %. Präparative Arbeiten bzw. Präparative Chemie sind sowohl Bestandteile der Pflichtqualifikationen in dem Berufsbild (auch der Wahlqualifikationen) als auch Teil der Abschlussprüfung (Prüfungsbereich Allgemeine und Präparative Chemie).

Für die anderen Berufe konnten keine ähnlich hohen Häufungen festgestellt werden.

Textbox 2: Qualitative Auswertung zu Inhalten, die nicht von allen Auszubildenden im Betrieb benötigt werden

Die befragten Betriebe sind auch bis auf wenige Einzelfälle nicht der Einschätzung, dass die Ausbildung verengt werden sollte. Eine breite Erstausbildung ist für sie selbst, aber auch für die Auszubildenden ihrer Meinung nach wichtig, weil sich berufliche Anforderungen zukünftig auch wandeln können, zum Zeitpunkt der Ausbildung nicht immer einschätzbar ist, in welchen Bereichen die Auszubildenden später eingesetzt werden und auch, weil jeder Auszubildende die Chance haben sollte nach der Ausbildung eine Erwerbstätigkeit aufzunehmen (ggf. in einem anderen Betrieb), in der alle Inhalte der Ausbildung benötigt werden. Aus Sicht von jeweils rund 90 % der befragten Betriebe sprechen diese Gründe für die Beibehaltung der bisherigen Breite der jeweiligen Ausbildungsordnung.

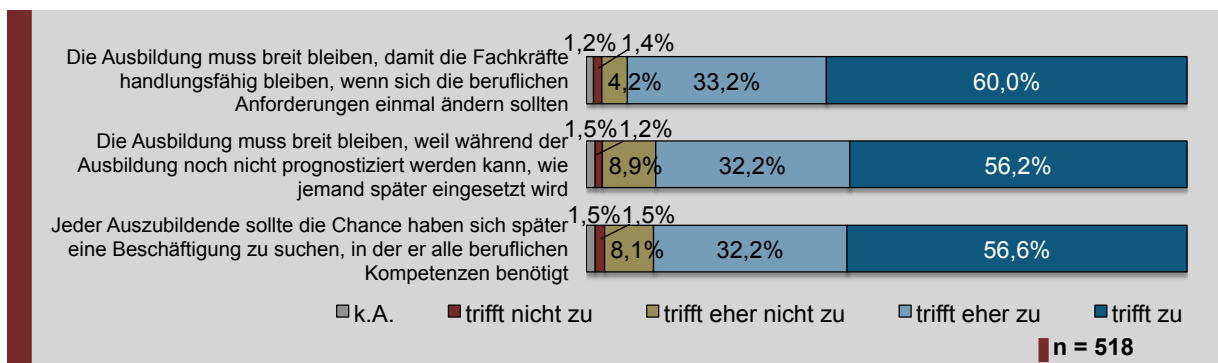


Abbildung 9: Gründe, die für eine Beibehaltung der bestehenden Breite der Ausbildung sprechen

Die Differenzierung nach Berufen unterschiedlicher Länge zeigt keine statistisch signifikanten Unterschiede im Antwortverhalten der Unternehmen zu dieser Frage, die zwischen den Berufsklustern hingegen schon. So stimmen Unternehmen, die in Metallberufen und insbesondere in Handwerksberufen ausbilden dem Argument „Ausbildung muss breit bleiben weil sich berufliche Anforderungen ändern können“ signifikant häufiger und Unternehmen, die in Elektro-, Handels- und Logistikberufen ausbilden signifikant seltener zu. Auch das Argument „Ausbildung muss breit bleiben, um Auszubildenden Chancen auch auf andere Beschäftigungsmöglichkeiten zu bieten“ findet statistisch signifikant unterschiedliche Zustimmung zwischen den Clustern. Die Unternehmen, die in Berufen des Elektroclusters ausbilden, stimmen dem signifikant weniger, diejenigen, die in Handwerksberufen ausbilden, signifikant mehr zu (siehe Tabelle 20). Der Grad der Zustimmung zum dritten Argument („Einsatzbereich nicht prognostizierbar“) unterscheidet sich hingegen nicht signifikant zwischen den Berufsklustern.

Tabelle 20: Grad der Zustimmung zu Argumenten, warum die Ausbildung so breit bleiben soll wie bisher, differenziert nach Clustern (Mittelwerte)

Unternehmen, die in ... ausbilden	Ausbildung breit wegen möglicher Änderungen der Anforderungen (Mittelwert ¹⁴⁵)	n	Ausbildung breit wegen Chancen auf andere Beschäftigung (Mittelwert)	n
Metallberufen	3,62	84	3,46	84
Elektroberufen	3,39	66	3,23	65
Chemieberufen	3,53	95	3,39	95
Berufen im Handel	3,42	55	3,42	55
Berufen im Bereich Lager/Logistik	3,43	86	3,57	86
Berufen im Handwerk	3,69	126	3,58	125

Darüber hinaus steht die Einschätzung, dass eine Ausbildung breit bleiben muss (und wie sich dies begründet) übergreifend über die Berufe in Zusammenhang mit Merkmalen der einzelnen Unternehmen: Je länger die Unternehmen diesen Beruf bereits ausbildet, umso stärker stimmen sie allen drei genannten Aussagen zu.¹⁴⁶ Je besser die Bewerberlage, um so stärker begründen Unternehmen den Bedarf einer breiten Ausbildung darüber, dass die Fachkräfte

¹⁴⁵ Der Mittelwert bezieht sich auf die Skala: 1 = trifft nicht zu, 2 = trifft eher nicht zu, 3 = trifft eher zu und 4 = trifft voll zu.

¹⁴⁶ Spearman-Rho = 0,242, 0,262 und 0,156 (Signifikanzniveau < 0,01)

unter sich wandelnden Anforderungen handlungsfähig bleiben müssen.¹⁴⁷ Und das Argument, dass Auszubildende die Chance haben sollten, sich eine Beschäftigung zu suchen, welche die breiten Kompetenzen erfordert, wird umso weniger vertreten, je größer das Unternehmen ist, je höher die Übernahmequote seiner Auszubildenden ist, und – unter Berufen der Industrie und des Handels – je länger es dauert, bis sich die Kosten der Ausbildung amortisiert haben.¹⁴⁸

Breiter als bisher wünschen sich aber auch nur wenige Unternehmen ihre Ausbildungsordnung und dies gilt unabhängig von der Länge¹⁴⁹ (und damit vermutlich in Zusammenhang stehenden Breite) des Ausbildungsberufs, was folgende Abbildung 10 zeigt.

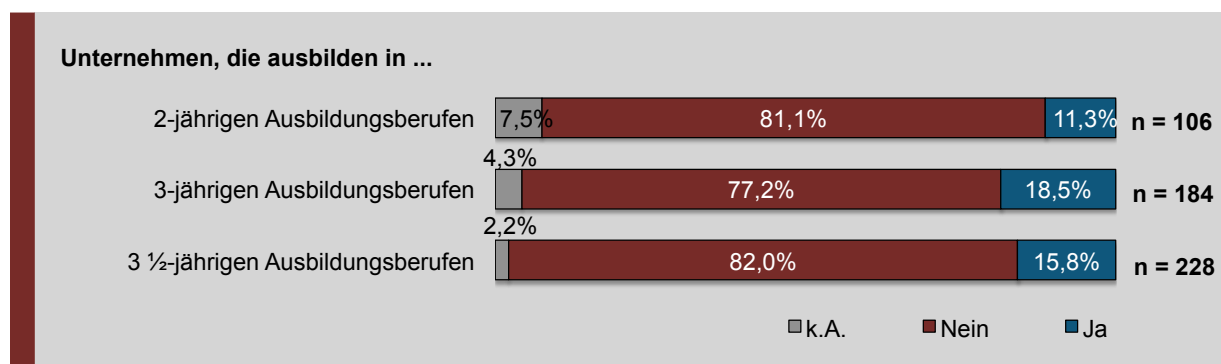


Abbildung 10: Wunsch nach einer Verbreiterung bzw. Erweiterung von Inhalten der Ausbildungsordnung

Zwischen den fünf Clustern zeigen sich hingegen statisch hoch signifikante Unterschiede. So sind es vor allem Betriebe, die in Handwerkberufen ausbilden (30,4 %), die eine (noch) breitere Ausbildung für sinnvoll erachten, wo hingegen dies Unternehmen, die in Chemie- (7,6 %) oder Logistikberufen (9,4 %) ausbilden, seltener für angebracht halten. Besonders hoch ist die Quote der Unternehmen, die sich eine breitere Ausbildung wünschen, in den – gemessen an der Zahl der Neuabschlüsse (siehe Kapitel 5) – eher kleinen Berufen Fleischer/-in (34,3 %), Goldschmied/-in (34,2 %) und Klempner/-in (33,3 %).

Bezüglich der individuellen betrieblichen Merkmale zeigt sich, dass je höher im Unternehmen der Anteil verkürzter Ausbildungsverhältnisse an allen Ausbildungsverhältnissen des jeweiligen Berufs ist, umso weniger wünscht es sich eine breitere Ausbildung. Und umso größer das Unternehmen die Kompetenzdifferenz zwischen erfahrenen Fachkräften und frisch ausgebildeten bewertet, d. h., je geringer der Leistungsgrad am Ende der Ausbildung eingeschätzt wird, umso eher plädiert es für eine breitere Ausbildung.¹⁵⁰

¹⁴⁷ Spearman-Rho = 0,105 (Signifikanzniveau < 0,05)

¹⁴⁸ Spearman-Rho = 0,122, 0,116 und 0,133 (Signifikanzniveau < 0,05)

¹⁴⁹ Die Unterschiede sind statistisch nicht signifikant.

¹⁵⁰ Spearman-Rho = -0,117 und 0,095 (Signifikanzniveau < 0,05)

8.2.2 Zufriedenheit mit der Dauer der Ausbildungsordnung

Anders als die Inhalte einer Ausbildungsordnung, von denen nicht „nach unten“ abgewichen werden darf, ist die Ausbildungsdauer nach Verordnung eine Richtgröße, die Unternehmen im Einverständnis mit ihren Auszubildenden und in Abhängigkeit seiner Lernfortschritte unter- und überschreiten können (sofern auch die zuständige Stelle dem zustimmt). Das BBiG bietet hierfür entsprechende Flexibilisierungsoptionen.

Ungeachtet der Möglichkeiten der individuellen Variation der Ausbildungsdauer wurden die Unternehmen nach ihrer Zufriedenheit mit der Regelausbildungsdauer der jeweiligen Ausbildungsordnung befragt, und es zeigt sich dabei, dass die Mehrheit der befragten Unternehmen hiermit (eher oder sehr) zufrieden ist. Die Zufriedenheit mit der Dauer ist im Mittel sogar noch etwas höher als die Zufriedenheit mit den Inhalten der Ausbildungsordnungen. Zwischen den Berufen zeigen sich aber zum Teil deutliche Unterschiede, wie Tabelle 21 zeigt.

Tabelle 21: Zufriedenheit mit der Regelausbildungsdauer (Angaben in Prozent mit Ausnahme von n)

	sehr un- zufrieden	eher un- zufrieden	eher zufrieden	sehr zufrieden	k. A.	n
2-jährige Ausbildungsberufe						
Industrieelektriker/-in	8,7	17,4	43,5	21,7	8,7	23
Maschinen- und Anlagenführer/-in	3,7	22,2	48,1	22,2	3,7	27
Produktionsfachkraft Chemie	23,5	0,0	41,2	23,5	11,8	17
Verkäufer/-in	0,0	20,0	40,0	40,0	0,0	15
Fachlagerist/-in	0,0	0,0	62,5	37,5	0,0	24
3-jährige Ausbildungsberufe						
Fertigungsmechaniker/-in	0,0	11,1	38,9	38,9	11,1	18
Elektroanlagenmonteur/-in	0,0	9,1	54,5	27,3	9,1	11
Kaufmann/-frau im Einzelhandel	13,3	0,0	46,7	33,3	6,7	15
Kaufmann/-frau im Groß- und Außenhandel	0,0	7,7	61,5	30,8	0,0	26
Fachkraft für Lagerlogistik	3,1	3,1	50,0	43,8	0,0	32
Kaufmann/-frau für Spedition und Logistikdienstleistungen	0,0	0,0	40,6	53,1	6,3	32
Dachdecker/-in	0,0	20,0	53,3	26,7	0,0	15
Fleischer/-in	0,0	5,7	54,3	31,4	8,6	35
3 ½-jährige Ausbildungsberufe						
Werkzeugmechaniker/-in	0,0	2,6	61,5	35,9	0,0	39
Elektroniker/-in für Betriebstechnik	0,0	6,1	63,6	30,3	0,0	33
Chemikant/-in	2,9	23,5	50,0	23,5	0,0	34
Chemielaborant/-in	4,4	4,4	60,0	31,1	0,0	45
Goldschmied/-in	0,0	5,1	28,2	53,8	12,8	39
Klempner/-in	0,0	15,8	52,6	31,6	0,0	19
Metallbauer/-in	0,0	10,5	68,4	21,1	0,0	19

Betriebe, die in 2-jährigen Ausbildungsberufen ausbilden, sind mit der Dauer ihrer Berufe im Mittel etwas weniger zufrieden (Mittelwert¹⁵¹ 2,89) als Unternehmen, die in 3-jährigen oder 3 ½-jährigen Berufen (Mittelwert 3,14 bzw. 3,15) ausbilden. Auch zwischen den Berufsclustern zeigen sich statistisch signifikante Unterschiede in der Zufriedenheit mit der Länge. Überdurchschnittlich zufrieden sind die Unternehmen mit der Länge der Logistikberufe, unterdurchschnittlich ist die Zufriedenheit bei den Chemieberufen.

Tabelle 22: Zufriedenheit mit der Ausbildungsordnung – Dauer der Ausbildung (Angaben in Prozent mit Ausnahme von Mittelwert und n)

	sehr un- zufrieden	eher un- zufrieden	eher zufrieden	sehr zufrieden	k. A.	Mittelwert	n
Metallberufe	1,2	10,7	52,4	32,1	3,6	3,20	84
Elektroberufe	3,0	10,4	55,2	26,9	4,5	3,11	67
Chemieberufe	7,3	10,4	53,1	27,1	2,1	3,02	96
Berufe im Handel	3,6	8,9	51,8	33,9	1,8	3,18	56
Berufe im Bereich Lager/Logistik	1,1	1,1	50,0	45,5	2,3	3,43	88
Berufe im Handwerk	0,0	9,4	48,0	36,2	6,3	3,29	127

Auch wenn die Zufriedenheit von Unternehmen, die in 2-jährigen Berufen ausbilden und von jene, die in Chemieberufen ausbilden, geringer ist als die des Durchschnitts aller befragten Unternehmen, so gilt auch für diese beiden Untergruppen, dass sie mit der Ausbildungsdauer nach Verordnung mehrheitlich zufrieden sind.

Keine Zusammenhänge bestehen zwischen der Unternehmensgröße oder dem Ausmaß der Spezialisierung der Betriebe mit der Zufriedenheit der Länge der Ausbildung nach Verordnung. Aber je länger die Erfahrung des Unternehmens in der Ausbildung dieses Berufs ist, und je besser seine Bewerberlage, desto positiver wird die Regeldauer dieser Ausbildung bewertet.¹⁵²

Insgesamt zeigt sich also, dass die befragten Unternehmen mit den bestehenden Ausbildungsordnungen mehrheitlich „gut Leben können“, sowohl mit den Inhalten als auch mit der Regelausbildungsdauer.

Im Folgenden wird der Frage nachgegangen, ob dies auch dann noch der Fall wäre, wenn heute 3 ½-jährige Ausbildungsberufe auf 3 Jahre Regelausbildungsdauer gekürzt und/oder heute 3-jährige Ausbildungsberufe auf 3 ½ Jahre verlängert würden.

¹⁵¹ Der Mittelwert bezieht sich auf die Skala: 1 = sehr unzufrieden bis 5 = sehr zufrieden.

¹⁵² Spearman-Rho = 0,153 und 0,177 (Signifikanzniveau < 0,01)

8.3 Szenarien mit modifizierten Ausbildungsordnungen

8.3.1 Zwei Szenarien der Verkürzung von 3 ½-jährigen Ausbildungsberufen auf 3 Jahre Ausbildungsdauer

Die Unternehmen, die in 3 ½-jährigen Berufen ausbilden, wurden gebeten, sich mit zwei fiktiven im Fragebogen vorgegebenen Szenarien auseinanderzusetzen und diese anschließend zu bewerten. Überdies wurden sie nach ihren zu erwartenden Anpassungsreaktionen gefragt, wenn diese Szenarien Realität würden.

- Szenario 1 beschreibt eine Verkürzung der Ausbildungsdauer ohne Reduktion von Ausbildungsinhalten: „Die Inhalte der derzeit 3 ½-jährigen Ausbildung wären zukünftig bereits in 3 Jahren zu vermitteln“.
- Szenario 2 wurde als Verkürzung von Dauer und Inhalten beschrieben: „Die derzeit 3 ½-jährigen Ausbildung würde zukünftig auf 3 Jahre reduziert, in dem Inhalte gestrichen oder optional würden“.¹⁵³

Bewertung der Szenarien durch ausbildende Unternehmen

Das Szenario 1 „gleiche Inhalte in kürzerer Zeit“ wird von mehr als jedem zweiten Unternehmen (53,9 %) negativ, aber auch von rund einem Viertel (24,1 %) positiv bewertet. Etwa jedes fünfte Unternehmen bewertet dieses Szenario neutral.

Tabelle 23: Bewertung von Szenario 1 durch alle 3 ½-jährig ausbildenden Unternehmen (Angaben in Prozent mit Ausnahme von Mittelwert und n)

	sehr negativ	eher negativ	neutral	eher positiv	sehr positiv	k. A.	MW	n
Szenario 1 „gleiche Inhalte in kürzerer Zeit“	19,3	34,6	19,7	14,9	9,2	2,2	2,59	228

Die Wertungen streuen insgesamt sehr breit und unterscheiden sich auch deutlich zwischen den Berufen:

- Besonders negativ bewerten Unternehmen, die in den Berufen Werkzeugmechaniker/-in, Elektroniker/-in für Betriebstechnik und vor allem Goldschmied/-in ausbilden dieses Szenario.
- Dem gegenüber fällt die Bewertung durch Betriebe, die Chemikanten/-innen und Klempner/-innen ausbilden, deutlich besser aus. In diesen beiden Gruppen bewerten auch mehr Unternehmen das Szenario positiv als negativ, wobei auch hier nochmals auf die geringen Fallzahlen einschränkend hinzuweisen ist.

¹⁵³ Szenario 2 hängt letztlich stark davon ab, welche Inhalte konkret entfallen würden. Um die Mitwirkungsbereitschaft der Unternehmen nicht zu überfordern, konnte jedoch nicht jeder denkbare Fall einzeln erfragt werden. D. h. die konkret entfallenden Inhalte wurden nicht spezifiziert und das Szenario 2 musste in diesem Sinn unbestimmt bleiben. Entsprechend ist der Anteil der Unternehmen hier höher, der sich zu einer Bewertung außer Stande sah.

Die Unterschiede in der Bewertung sind jedoch trotz der geringen Fallzahl statistisch signifikant.

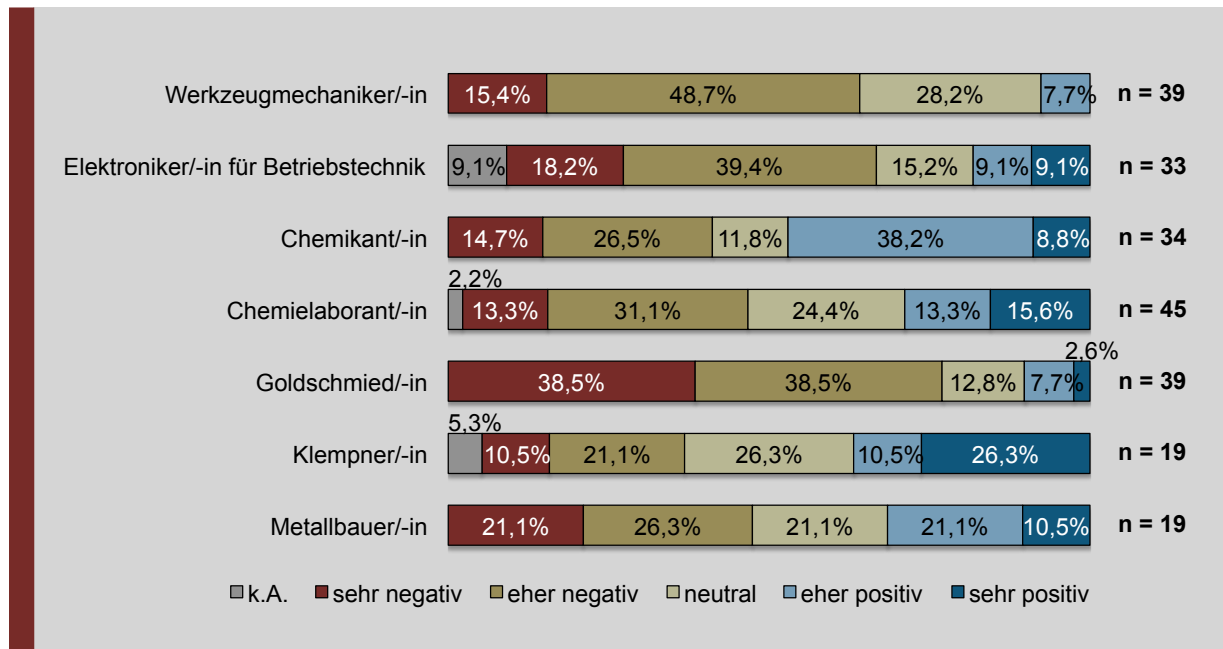


Abbildung 11: Bewertung von Szenario 1 („gleiche Inhalte in kürzerer Zeit“) durch 3 ½-jährig ausbildende Unternehmen

Zudem zeigt sich, dass Unternehmen, die ihre Bewerbersituation um neue Ausbildungsstellen schlechter einschätzen (siehe Abbildung 11 oben), das Szenario 1 signifikant positiver bewerten. Möglicherweise gehen die betreffenden Unternehmen davon aus über eine verkürzte Ausbildungsregeldauer die Attraktivität der von ihnen angebotenen Ausbildungsplätze steigern zu können. Und es zeigt sich auch, dass je höher der Anteil von Auszubildenden im Unternehmen war, die von der Möglichkeit einer Verkürzung Gebrauch machten, umso positiver (bzw. weniger negativ) wird dieses Szenario bewertet.¹⁵⁴ Und je mehr die frisch Ausgebildeten nach Einschätzung der Unternehmen nach der Ausbildung noch lernen müssen, um das Kompetenz- und Leistungsniveau erfahrener Fachkräfte zu erreichen, umso negativer wird das Szenario bewertet.¹⁵⁵

Die Bewertung von Szenario 2 „Verkürzung von Inhalt und Dauer“ fällt im Vergleich zu der von Szenario 1 deutlich schlechter aus. Nicht einmal jedes zehnte Unternehmen bewertet dieses Verkürzungsszenario positiv, fast zwei Drittel hingegen negativ.

¹⁵⁴ Spearman-Rho = 0,154 (Signifikanzniveau < 0,05)

¹⁵⁵ Spearman-Rho = 0,191 (Signifikanzniveau < 0,01)

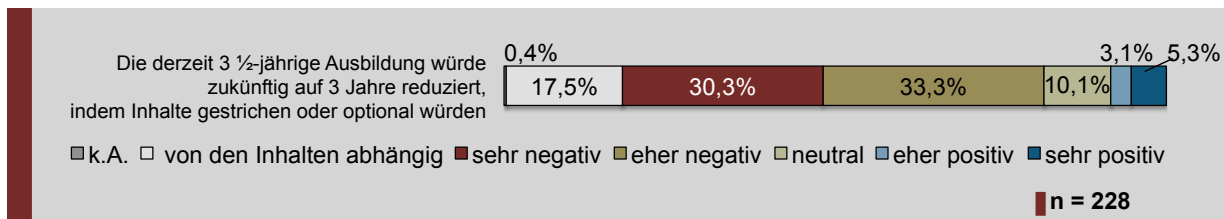


Abbildung 12: Bewertung von Szenario 2 („Verkürzung von Inhalt und Dauer“) durch 3 ½-jährig ausbildende Unternehmen

Am (mit Abstand) schlechtesten fällt die Bewertung von Szenario 2 durch die Unternehmen aus, die im Beruf Goldschmied/-in ausbilden, am wenig schlechtesten durch die, die im Beruf Chemikant/-in ausbilden. Aber auch von den in diesem Beruf ausbildenden Unternehmen wertet die Hälfte das Szenario negativ und nur 14,7 % positiv. Positiver als im Durchschnitt aller wird das Szenario von Unternehmen bewertet, die (für alle oder einen Teil ihrer zukünftigen Fachkräfte) einzelne Bestandteile der Ausbildungsordnungen für die Tätigkeiten im Unternehmen nicht benötigt. Und je umfangreicher die Vermittlungsdauer dieser „im eigenen Betrieb nicht benötigten Inhalte“ ist, um so positiver wird das Verkürzungsszenario „weniger Inhalt und weniger Dauer“ bewertet.¹⁵⁶

Dass die befragten Unternehmen – wie oben dargestellt (siehe Abbildung 12) – mehrheitlich die Ansicht vertreten, die Ausbildung soll aus diversen Gründen „breit“ bleiben – findet hier seine Entsprechung in der ablehnenden Haltung gegenüber Szenario 2. Somit lässt sich hier auch noch einmal der gleiche Zusammenhang finden: Je länger die Unternehmen diesen Beruf bereits ausbilden, umso negativer bewerten sie die beiden Szenarien der Verkürzung auf 3 Jahre.¹⁵⁷

8.3.1.1 Erwartete Anpassungsreaktionen der Unternehmen

Rein quantitativ würden die große Mehrheit der befragten Unternehmen – so ihre Vermutung – ihre Ausbildungsintensität nicht ändern, weder im Szenario 1 „gleicher Inhalt bei kürzerer Dauer“ noch im deutlich schlechter bewerteten Szenario 2 „weniger Inhalt und kürzere Dauer“. Allerdings würden nur sehr wenige Unternehmen (jeweils unter fünf %) mehr ausbilden, wenn diese Szenarien Realität würden, und rund dreimal so viele weniger (17,1 % im Szenario 1 und 14,5 % im Szenario 2), einige davon würden auch gar nicht mehr ausbilden.

¹⁵⁶ Spearman-Rho = 0,243 (Signifikanzniveau < 0,01)

¹⁵⁷ Spearman-Rho = 0,216 für Szenario 1 bzw. 0,184 für Szenario 2 (Signifikanzniveau < 0,01 bzw. < 0,05)

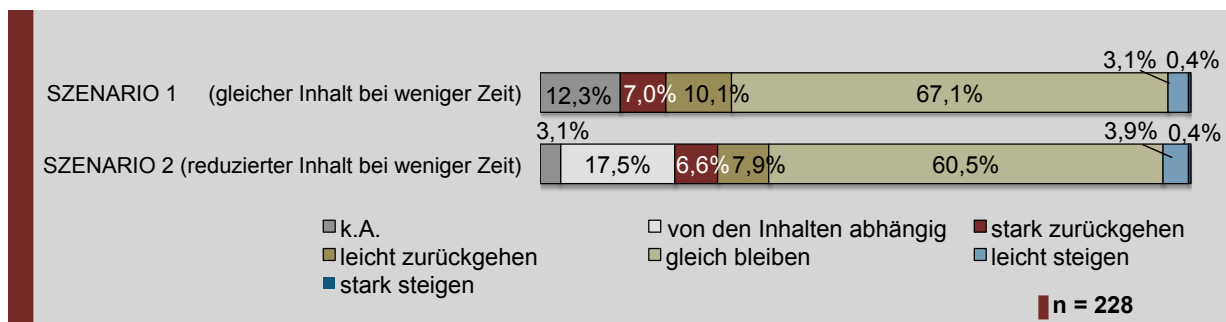


Abbildung 13: Quantitative Anpassung der Ausbildungstätigkeit bei Szenarien 1 und 2 durch in 3 ½-jährigen Berufen ausbildende Unternehmen

Sehr viel stärker würden die Unternehmen demgegenüber in qualitativer Hinsicht reagieren und sich so den veränderten Ausbildungsbedingungen anpassen.

Als Reaktion auf Szenario 1 würden den eigenen Angaben zufolge 7,0 % der Unternehmen nicht mehr ausbilden, die anderen würden sich auch qualitativ an dieses Szenario anpassen. Rund zwei Drittel der befragten Unternehmen würde versuchen, neue Ausbildungsplätze mit Jugendlichen zu besetzen, die aufgrund ihrer Eingangsvoraussetzungen (schulische und andere Vorqualifikationen, Lern- und Leistungsfähigkeit) den erhöhten Anforderungen entsprechen (70,3 %) und weniger zusätzliche, über die Mindestinhalte der Ausbildungsordnung hinausgehende Inhalte vermitteln (55,2 %). Weitere Anpassungsreaktionen, die jeweils gut vier von zehn Unternehmen prognostizieren, sind eine Reduktion der Vertiefung von Inhalten (42,4 %) und der Erprobungsphasen (42,9 %) sowie der Versuch die eigene Vermittlungsqualität (weiter) zu steigern (42,9 %), um so in der verfügbaren kürzeren Zeit das Ausbildungsziel zu erreichen. In wie weit ihnen dies gelingen würde, kann nicht abgeschätzt werden, letztlich dürfte das auch von den Eingangsvoraussetzungen der Auszubildenden abhängen. Wenn es nicht gelingen würde in der kürzen Zeit alle Inhalte in der sinnvoll erachteten Breite und Tiefe zu vermitteln, dann würde nur ein kleinerer Teil der Unternehmen dies im Anschluss an die Ausbildung nachholen wollen.

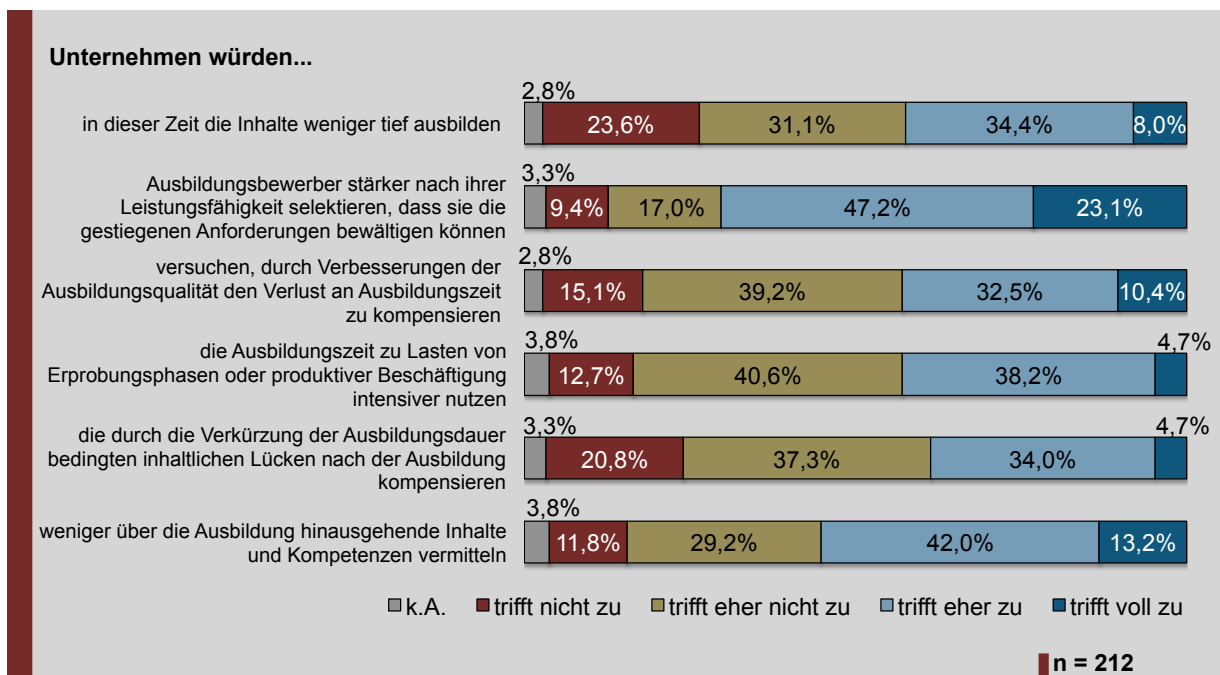


Abbildung 14: Qualitative Anpassungsreaktionen auf Szenario 1 („gleicher Inhalt bei kürzerer Dauer“) durch in 3 ½-jährigen Berufen ausbildende Unternehmen

Insgesamt zeigt sich, dass den Unternehmen ein breites Repertoire an Reaktionsmöglichkeiten zur Verfügung steht, um sich einer Verkürzung von heute 3 ½-jährigen Ausbildungsberufen bei unveränderten Inhalten anzupassen. Die Unternehmen gehen auch mehrheitlich davon aus, dass sie die eine oder andere Möglichkeit, i. d. R. sind es mehrere, nutzen würden, was letztlich auch erklärt, warum die große Mehrheit von ihnen das Ausbildungsverhalten im jeweiligen Beruf quantitativ nicht verändern würden. Die zu erwartenden Anpassungsreaktionen der Unternehmen erscheinen jedoch aus gesamtwirtschaftlicher und berufsbildungspolitischer Perspektive wenig wünschenswert, weil damit einerseits die Chancen von leistungsschwächeren Jugendlichen auf einen Ausbildungsplatz in diesen Berufen sinken und zum anderen sehr wahrscheinlich die Qualität der Ausbildung abnehmen würde.

Die Anpassungsreaktionen unterscheiden sich zwischen den verschiedenen 3 ½-jährigen Berufen nicht signifikant, mit einer Ausnahme. Im Fall des Szenarios 1 wäre die Strategie „Bewerber um Ausbildungsplätze stärker nach Ihrer Leistungsfähigkeit zu selektieren“, für Unternehmen, die in den Berufen Chemielaborant/-in und Goldschmied/-in ausbilden eher eine Option, aber weniger eine für jene Unternehmen, die in den Berufen Klempner/-in und Metallbauer/-in ausbilden.

11,0 % der heute 3 ½-jährig ausbildenden Unternehmen würden, wenn Szenario 2 Realität werden würde, nicht mehr ausbilden. Die anderen 89,0 % würden sich qualitativ anpassen, wobei sich einige von ihnen außer Stande sahen, ihre qualitativen Anpassungsreaktionen auf Szenario 2 zu prognostizieren (siehe „keine Angabe“ in der Abbildung), was angesichts der notwendigen Unschärfe dieses Szenarios (siehe oben) zu erwarten war. Die anderen Unternehmen gehen etwa zur Hälfte davon aus, dass sie die „entfallenden“ Inhalte der Ausbil-

dungsordnung allen Auszubildenden trotzdem vermitteln würden, womit Szenario 2 dem Szenario 1 gleich käme. Rund drei von zehn Unternehmen würden die heutigen Inhalte der Ausbildungsordnung zumindest einem Teil der Auszubildenden vermitteln, ähnlich viele würden auch bei der Auswahl neuer Auszubildender berücksichtigen, ob diese die Bereitschaft aufbringen die „alten“ bzw. „vollständigen“ Inhalte zu erlernen. Insbesondere Unternehmen, die im Beruf Goldschied/-in ausbilden, geben dies als ihre zu erwartende Anpassungsreaktion an. Dies alles macht deutlich, dass die befragten Unternehmen auf keine (umfangreichen) Inhalte der bestehenden Ausbildungsordnung verzichten wollen.

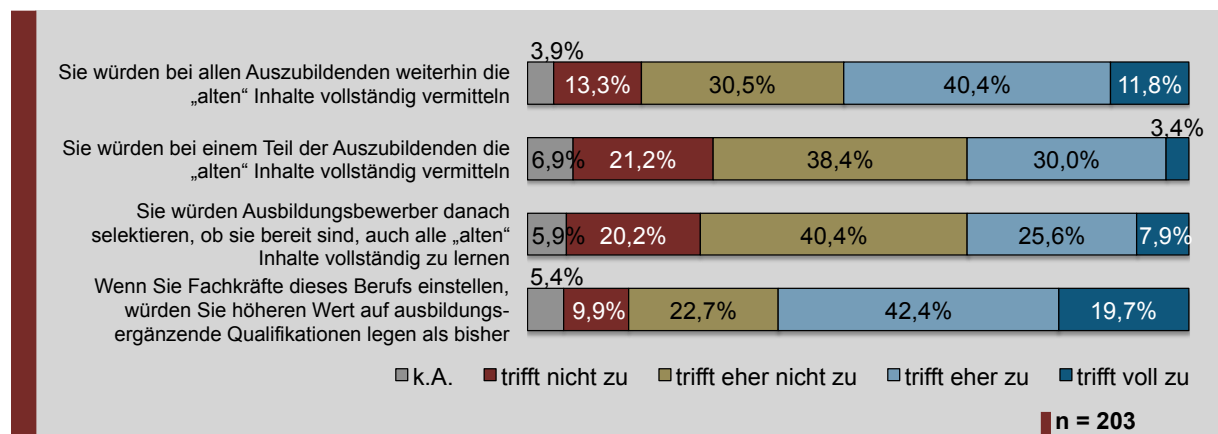


Abbildung 15: Qualitative Anpassungsreaktionen auf Szenario 2 („weniger Inhalt und kürzere Dauer“) durch in 3 ½-jährigen Berufen ausbildende Unternehmen

Bei der Rekrutierung von Fachkräften über den Arbeitsmarkt würden mehr als die Hälfte der Unternehmen verstärkt auf ausbildungsergänzende Qualifikationen achten, woraus geschlossen werden kann, dass Fachkräfte, die nach der bestehenden Ausbildungsordnung ausgebildet wurden, eine höhere Arbeitsmarktgängigkeit hätten als jene, die nach einer Ausbildungsordnung gemäß Szenario 2 ausgebildet würden. Aus der Tatsache, dass nicht alle Unternehmen diese letztgenannte Reaktion nennen, lässt sich aber auch schlussfolgern, dass auch (die fiktiven) inhaltlich reduzierten Ausbildungsordnungen zu arbeitsmarktgängigen Qualifikation führen würden. Zumindest diese Mindestanforderung an eine Ausbildungsordnung wäre damit weiterhin erfüllt. Ob daraus folgt, dass Szenario 2 damit zu einer empfehlenswerten Variante wird, ist damit jedoch nicht gesagt.

8.3.2 Zwei Szenarien der Verlängerung von 3-jährigen Ausbildungsberufen auf 3 ½ Jahre Ausbildungsdauer

Analog zur Konfrontation der in 3 ½-jährigen Berufen ausbildenden Unternehmen mit zwei Szenarien der Verkürzung „ihrer“ Berufe um ein halbes Jahr wurden die in 3-jährigen Berufen ausbildenden Unternehmen mit zwei fiktiven Szenarien der Verlängerung konfrontiert.

- Szenario 3 war beschrieben als: „Die Dauer der Ausbildung würde verlängert und die bisherigen Inhalte wären zukünftig erst innerhalb von 3 ½ Jahren zu vermitteln“. Dieses Szenario bedeutet also längere Ausbildung ohne mehr Inhalte.

- Szenario 4 sieht ebenfalls eine Verlängerung der Ausbildungsdauer auf 3 ½ Jahre vor, allerdings würden auch die Ausbildungsinhalte entsprechend umfangreicher.¹⁵⁸

Im Folgenden wird dargestellt, wie die befragten Unternehmen, die in den bislang 3-jährigen Ausbildungsberufen ausbilden, diese Szenarien bewerten und welche Anpassungsreaktionen sie wahrscheinlich wählen würden, wenn „ihre“ Berufe tatsächlich in der einen oder anderen Weise um ein halbes Jahr verlängert würden.

8.3.2.1 Bewertung der Szenarien durch ausbildende Unternehmen

Das Szenario 3 „Verlängerung ohne mehr Inhalt“ wird im Durchschnitt über alle Unternehmen eher negativ bewertet. Die Bewertung fällt zudem negativer aus als die des korrespondierenden Szenarios „Verkürzung bei gleichem Inhalt“ durch die in 3 ½-jährigen Berufen ausbildenden Unternehmen (vgl. Tabelle 23 im Abschnitt 8.3.1).

Tabelle 24: Bewertung von Szenario 3 durch alle 3-jährig ausbildenden Unternehmen (Angaben in Prozent mit Ausnahme von Mittelwert und n)

	sehr negativ	eher negativ	neutral	eher positiv	sehr positiv	k. A.	MW	n
Szenario 3 „Mehr Zeit bei gleichen Inhalten“	21,2	47,3	16,3	12,0	1,1	2,2	2,23	184

Diese negative Tendenz, dass deutlich mehr Unternehmen das Szenario negativ als positiv bewerten, gilt in fast allen 3-jährigen Berufen. Ausnahme sind nur die (wenigen) Unternehmen, die im Beruf Dachdecker/-in ausbilden, hier gibt es ebenso viele positive wie negative Wertungen,¹⁵⁹ was auch darauf zurückzuführen sein dürfte, dass in diesem Beruf die Regelausbildungsdauer von drei Jahren sehr häufig überschritten wird (vgl. Kapitel 6).

¹⁵⁸ Welche Inhalte dazukämen, konnte (analog zu den fiktiven Szenarien der Verkürzung von 3 ½-jährigen Ausbildungsberufen) nicht spezifiziert werden.

¹⁵⁹ Allerdings fallen die negativen teils stärker ins Gewicht, weil auch die Kategorie „sehr negativ“ angekreuzt wurde, die Kategorie „sehr positiv“ jedoch nicht. Einschränkend ist vor allem aber die geringe Fallzahl von Unternehmen im Sample, die in diesem Beruf ausbilden.

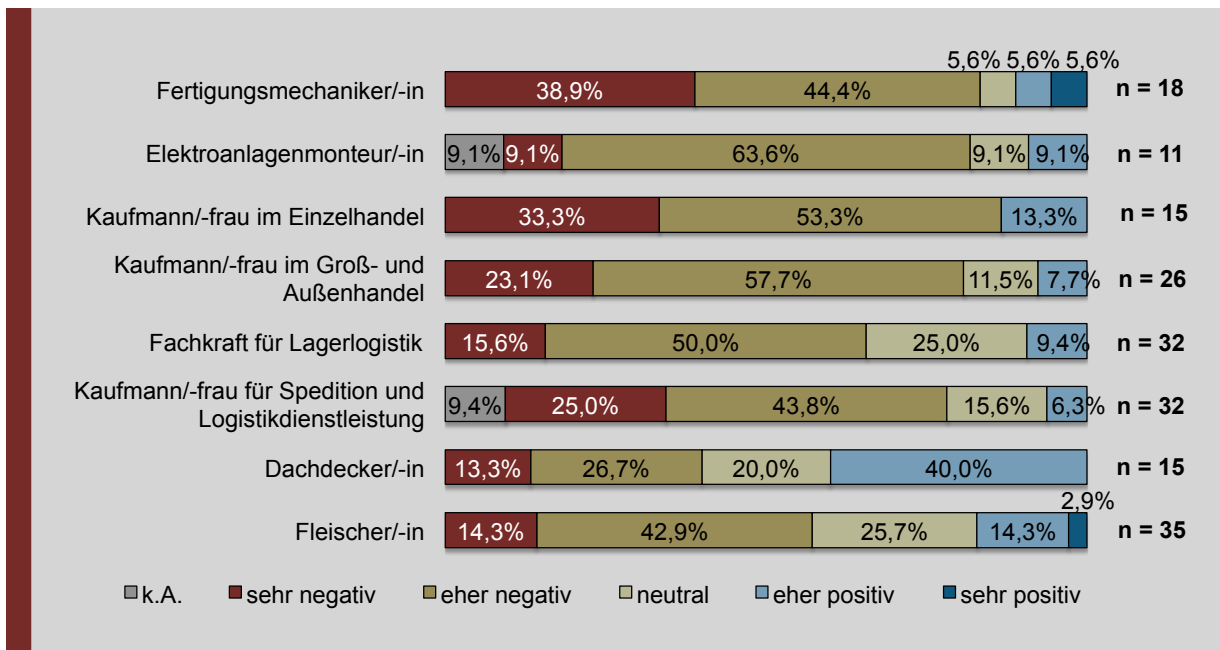


Abbildung 16: Bewertung von Szenario 3 („Mehr Zeit bei gleichen Inhalten“) durch in 3-jährigen Berufen ausbildende Unternehmen

Die Bewertung des Szenarios einer Verlängerung fällt umso negativer aus, je größer die Unternehmen sind, je häufiger sie Ausbildungsverhältnisse in der Vergangenheit individuell verkürzten und je höher ihre Übernahmequote ist.¹⁶⁰ Wenn jedoch die Unternehmen angaben, die bislang Ausgebildeten brauchten noch lange, bis sie den Leistungsgrad einer erfahrenen Fachkräfte erreichen, war ihre Bewertung des Szenarios positiver.¹⁶¹

Das Szenario 4 „Mehr Zeit und mehr Inhalt“ wird von den Unternehmen etwas besser,¹⁶² im Durchschnitt aber auch negativ bewertet, wobei hier auch auf die Unschärfe des Szenarios hinzuweisen ist.

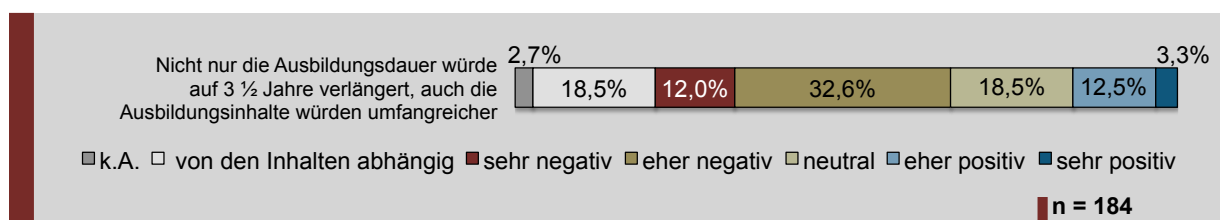


Abbildung 17: Bewertung von Szenario 4 („mehr Zeit bei mehr Inhalt“) durch in 3-jährigen Berufen ausbildende Unternehmen

Die Bewertung von Szenario 4 unterscheidet sich statistisch nicht signifikant zwischen den Berufen bzw. den Unternehmen, die in diesen Berufen ausbilden.

¹⁶⁰ Spearman-Rho = - 0,257, - 0,200 und -0,255 (Signifikanzniveau < 0,01)

¹⁶¹ Spearman-Rho = 0,176 (Signifikanzniveau < 0,05)

¹⁶² Der Mittelwert liegt bei 2,52 auf der Skala von 1= sehr negativ bis 5 = sehr positiv. Der Mittelwert der Bewertungen von Szenario 3 liegt bei 2,23, eine neutrale Bewertung würde zum Wert 3,0 führen.

8.3.2.2 Erwartete Anpassungsreaktionen der Unternehmen

Würden die beiden Szenarien Realität werden, dann hätte dies – den Angaben der befragten Unternehmen nach – einen Rückgang ihrer durchschnittlichen Ausbildungstätigkeit zur Folge. Zwar bekunden knapp (Szenario 4) bzw. gut (Szenario 3) die Hälfte der Unternehmen ihre Ausbildungsintensität in diesen Fällen nicht zu ändern, aber viele von ihnen würden weniger und nur sehr wenige mehr ausbilden.

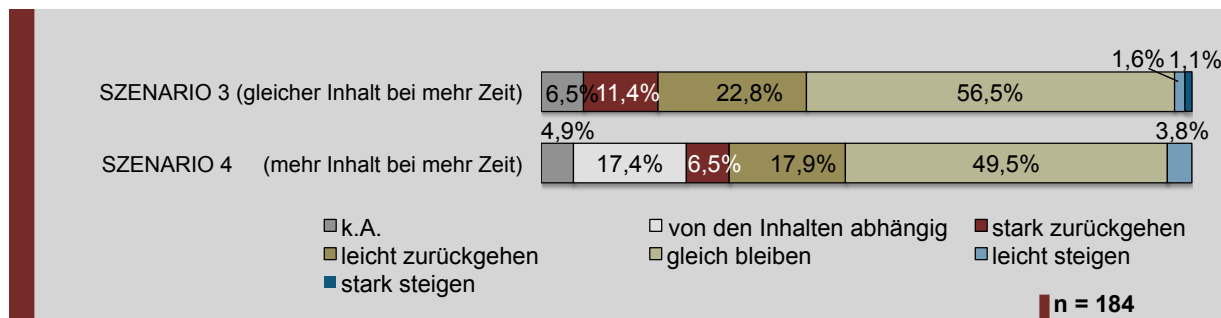


Abbildung 18: Quantitative Anpassung der Ausbildungstätigkeit bei Szenarien 3 und 4 durch in 3-jährigen Berufen ausbildende Unternehmen

Dass die Ausbildungsintensität im Mittel zurückgehen würde, erscheint vor dem Hintergrund steigender Ausbildungskosten und einer längeren Bindung an die Auszubildenden – die Betriebe nicht generell übernehmen möchten – plausibel.

Zwischen den Berufen zeigen sich jedoch bzgl. der antizipierten Anpassungsreaktionen auf Szenario 3 statistisch signifikante Unterschiede. Würde die Ausbildungsdauer bei unveränderten Ausbildungsinhalten um ein halbes Jahr verlängert, dann würden die Unternehmen in den Berufen Elektroanlagenmonteur/-in und Kaufmann/-frau im Einzelhandel ihre Ausbildungstätigkeit sehr viel stärker reduzieren als die Betriebe, die in anderen Berufen ausbilden. In den beiden Handwerksberufen Dachdecker/-in und Fleischer/-in würden die Ausbildungszahlen sich hingegen im Durchschnitt kaum ändern.

In qualitativer Hinsicht sind – anders als in quantitativer Hinsicht – eher positiv zu wertende Anpassungsreaktionen der Unternehmen auf Szenario 3 zu erwarten. Von den Unternehmen, die auch unter den Bedingungen von Szenario 3 weiter ausbilden würden – dies sind 91,8 % aller befragten Unternehmen – würden jeweils gut mehr als die Hälfte eigenen Angaben zufolge das zusätzliche halbe Jahr nutzen, um Ausbildungsinhalte umfangreicher zu vertiefen (58,6 %), Erprobungsphasen, die der Verfestigung vom Erlernten dienen, ausweiten (62,7 %) oder auch schon Kompetenzen vermitteln, die üblicher Weise heute erst im Anschluss an die Erstausbildung vermittelt werden (57,4 %).

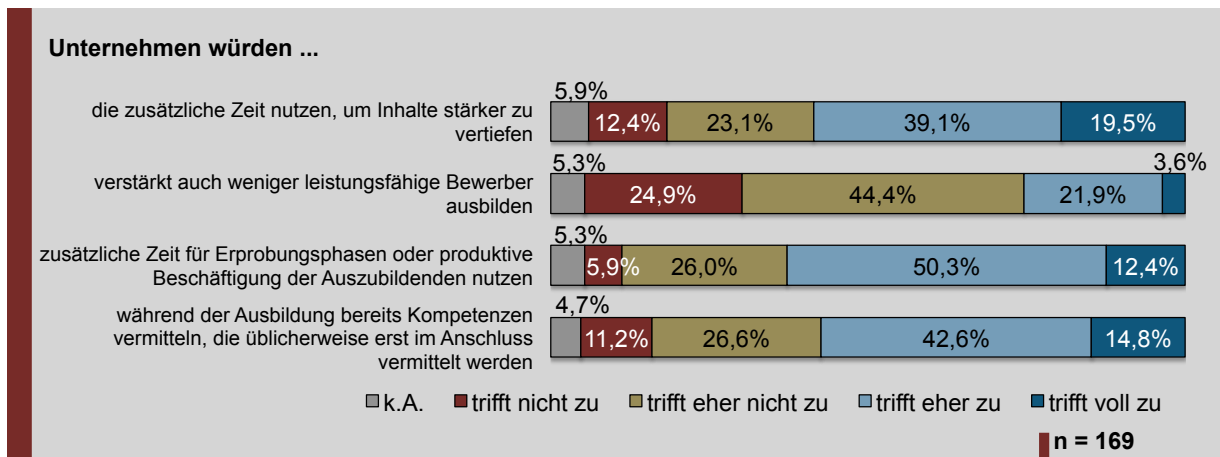


Abbildung 19: Qualitative Anpassungsreaktionen auf Szenario 3 („gleicher Inhalt bei mehr Zeit“) durch in 3-jährigen Berufen ausbildende Unternehmen

Nur jedes vierte Unternehmen würde, wenn zur Vermittlung der heutigen Inhalte der Ausbildung ein halbes Jahr mehr Zeit zur Verfügung wäre, Ausbildungsplätze verstärkt mit leistungsschwächeren Jugendlichen besetzen. Diese Reaktion wird – statistisch signifikant – besonders häufig von Unternehmen genannt, die Dachdecker/-innen ausbilden und zugleich sehr selten von jenen, die Fertigungsmechaniker/-innen oder Kaufmänner/-frauen in Einzelhandel oder im Groß- und Außenhandel ausbilden.

Die Hauptanpassungsreaktionen wären jedoch, dass Unternehmen

- Erprobungs- und produktive Phasen ausweiten (62,7 % „trifft eher“ oder „trifft voll zu“),
- andere, bislang erst im Anschluss an die Ausbildung vermitteln (und wahrscheinlich eher betriebsspezifische) Inhalte „vorgezogen“ (57,4 %) und
- die Ausbildungsinhalte stärker vertiefen (58,4 %)

würden.

8.4 Interdependenzen zwischen verschiedenen Ausbildungsberufen innerhalb eines Clusters

Um etwaige Interdependenzen zwischen dem Angebot an längeren und kürzeren Ausbildungsberufen innerhalb eines Clusters von Berufen abschätzen zu können, wurden Unternehmen aus Clustern, in denen auch ein 2-jähriger Beruf existiert, gesonderte Fragen gestellt. So wurden die Unternehmen, die derzeit 2-jährig und zugleich auch 3 ½-jährig oder 3-jährig ausbilden (n = 285) gefragt, inwieweit sich Veränderungen der Ausbildungsdauer der längeren Berufe auf ihr Angebot im zweijährigen Beruf auswirken würden.

Die wenigsten dieser Unternehmen beantworteten jedoch die Frage (31,5 %) und wenn doch, dann meist mit der Angabe, dass ihr Angebot im 2-jährigen Beruf unverändert bliebe. Nur 19 dieser Unternehmen (6,6 %) berichteten von einer Interdependenz der Berufe: Mehrheitlich in

der Weise, dass bei einer Verkürzung des 3 ½-jährigen Berufs ihr Angebots im 2-jährigen Beruf zurückginge oder bei einer Verlängerung des 3-jährigen Berufs, das Angebot des 2-jährigen stiege (13 Unternehmen).

Spiegelbildlich wurden die Unternehmen, die derzeit 2-jährig ausbilden, zu möglichen Reaktionen auf veränderten Ausbildungsdauern in derzeit 3-jährigen oder 3 ½-jährigen Berufen innerhalb ihres Clusters befragt. Dabei konnten drei Tendenzen festgestellt werden:

1. Erstens sind auch aus ihrer Perspektive Anpassungen festzustellen und ebenfalls betreffen sie nur eine Minderheit der Fälle. In 93 von 424 erfragten Szenarien¹⁶³ (21,9 %) gaben die Unternehmen an, dass eine solche Verlängerung des derzeit 3-jährigen Berufs oder eine Verkürzung des derzeit 3 ½-jährigen Berufs sich auf ihr Ausbildungsangebot des 3- bzw. 3 ½-jährigen Berufs auswirken würde.
2. Zweitens sind diese Anpassungsreaktionen uneinheitlich in dem Sinne, dass sich in jedem der unterschiedlichen Szenarien immer zugleich Unternehmen finden, welche bei einer veränderten Ausbildungsdauer den 3- bzw. 3 ½-jährigen Beruf häufiger ausbilden, und andere Unternehmen, die in diesem Fall dieses Ausbildungsplatzangebot reduzieren würden. Signifikante berufsspezifische Unterschiede sind hier nicht sichtbar.
3. Drittens lässt sich jedoch eine Tendenz erkennen, dass der Status Quo mit einer leicht höheren Ausbildungsbereitschaft dieser Unternehmen einhergeht als die fiktiven Szenarien veränderter Ausbildungsdauer. Unter den 93 genannten Reaktionen waren 69, diesen Beruf dann seltener auszubilden gegenüber 24 Erhöhungen des Ausbildungsplatzangebots. Am deutlichsten ist diese Tendenz im Szenario, einen derzeit 3-jährigen Beruf ohne Anpassung des Inhalts auf 3 ½ Jahre zu verlängern.

Schließlich wurden die Unternehmen, die derzeit 2-jährig ausbilden, zu den Interdependenzen gefragt, d. h., inwieweit sie ihr Angebot an 2-jährigen Ausbildungen in Abhängigkeit von einer veränderten Dauer derzeit 3- oder 3 ½-jähriger Berufe anpassen würden. Eine Interdependenz scheint zu bestehen, allerdings quantitativ sehr begrenzt. Auch diese Angaben sprechen dafür, dass im Status Quo ihre Ausbildungsbereitschaft höher als in den Szenarien veränderter Ausbildungsdauer liegt.¹⁶⁴ Einschränkung muss darauf hingewiesen werden, dass für einige angegebene Reaktionen keine plausiblen Wirkungszusammenhänge bekannt sind und die Belastbarkeit dieser Angaben entsprechend unsicher ist.¹⁶⁵

¹⁶³ Je nach Untersuchungscluster wurden die Unternehmen jeweils zu zwei 3 ½-jährigen oder zwei 3-jährigen oder je einem 3- und einem 3 ½-jährigen Referenzberuf befragt. Insgesamt wurde 128 Mal zu fiktiven Verlängerungen derzeit 3-jähriger und 84 Mal zu fiktiven Verkürzungen derzeit 3 ½-jähriger Berufe gefragt. Durch Unterscheidung von je zwei Szenarien ergaben sich insgesamt 424 Abfragen.

¹⁶⁴ Unter den 424 Abfragen hierzu wurden 53 Anpassungen im Angebot 2-jähriger Ausbildungen genannt (12,5 %). Unter diesen wurden 35 Reduzierungen und 18 Erhöhungen des Angebots 2-jähriger Berufsausbildungen genannt.

¹⁶⁵ So geben in mehreren Szenarien mehr Unternehmen an, ihr Angebot 2-jähriger Ausbildungen im Falle veränderter Ausbildungsdauern zu reduzieren als Unternehmen angeben, das Angebot an 3- bzw. 3 ½-jährigen Ausbildungen zu erhöhen. D. h. bei den angegebenen Interdependenzen handelt es sich nicht immer um Substitutionen eines 2-jährigen Ausbildungsangebots durch dann besser passende 3- oder 3 ½-jährige Ausbildungen.

8.5 Anmerkungen der Unternehmen zum Themenkomplex Ausbildungsdauer

Zum Ende des Fragebogens wurden den Unternehmen noch die Möglichkeit eingeräumt, aus ihrer Sicht wichtige Aspekte im Zusammenhang mit der Ausbildungsdauer offen auszuführen, die im Fragebogen zuvor nicht oder nicht hinreichend (teil-)standardisiert erfragt wurden. Insgesamt nutzten 122 Unternehmen (23,6 % aller Befragten) aus allen Berufen diese Möglichkeit, wobei ein Teil von ihnen (42 Nennungen) den „Platz“ verwendet, um (von ihnen nicht gemachte) Angaben aus dem Fragebogen zu begründen – sie wurden *nicht* in die Auswertung dieser Frage einbezogen.

80 Befragte führen ihnen wichtige Aspekte im Zusammenhang mit der Ausbildungsdauer aus (vgl. Tabelle E-III im Anhang E). Aus den Angaben lassen sich drei inhaltlich ähnliche Arten von Stellungnahmen extrahieren:

1. Argumente, die für eine Verkürzung (bei 3 ½-jährigen Berufen) bzw. gegen eine Verlängerung der Ausbildung (bei 2- und 3-jährigen Berufen) sprechen.
2. Argumente, die für eine Verlängerung (bei 2- und 3-jährigen Berufen) bzw. gegen eine Verkürzung der Ausbildung (3 ½-jährigen Berufen) angeführt werden.
3. Ausführungen zum Lernort Berufsschule und seinem Einfluss auf die erforderliche Ausbildungsdauer.

Für eine Verkürzung der Ausbildungszeit von 3 ½-jährigen Berufen, die aber auch ähnlicher Weise von anderen Unternehmen als Argumente gegen eine Verlängerung von 3-jährigen Berufen genannt wurden, spricht aus Sicht mehrerer Betriebe die bereits schon heute häufig praktizierte Möglichkeit zur individuellen Verkürzung der Ausbildungszeit. So berichten Unternehmen, dass sie positive Erfahrungen mit dieser Möglichkeit gesammelt haben und dass sie eine längere Ausbildungszeit als „*nicht mehr aktuell*“ ansehen. Bereits heute würden in ihrem Betrieb bzw. bei ihnen bekannten Betrieben „*fast alle Abiturienten ihre Ausbildung auf zwei Jahre verkürzen*“. Eine Verkürzung der Ausbildungszeit wird als motivierend für Auszubildende eingeschätzt. Zudem wird (von in 3-jährigen Berufen ausbildenden Unternehmen) vermutet, dass Auszubildende Gelerntes nach 3 ½ Jahren eher vergessen oder verlernen würden als nach 3 Jahren. Ein weiteres genanntes Argument, dass gegen eine Verlängerung der Regelausbildungsdauer angeführt wird, ist, dass „*Menschen sich erst dann tiefgründig mit Prozessen auseinander setzten, wenn sie Verantwortung tragen müssen*“ und die volle Verantwortungsübernahme der Erfahrung nach erst mit dem Ende der Ausbildung beginnt.

Als Argument gegen eine Verkürzung von 3 ½-jährigen Berufen wird von Unternehmen insbesondere das Problem der geringen Eingangsvoraussetzungen der Auszubildenden benannt. So würde die „*mangelnde Ausbildungsreife*“ von Lernenden die Vermittlung von Qualifikation erschweren und Zeit brauchen, um qualifizierte Facharbeiter hervorzubringen. Eine

Verkürzung der Ausbildungszeit würde aus Sicht dieser Betriebe dazu führen, dass *„Hauptschüler nicht mehr berücksichtigt werden“*.

Einige Betriebe betonen die Bedeutung einer inhaltlich breiten Ausbildung, die bei einer verkürzten Regelausbildungsdauer nicht mehr möglich wäre. Der Vorteil einer umfangreichen Ausbildung wird zum einen in der höheren Arbeitsmarktgängigkeit der erworbenen Qualifikation gesehen (*„wird vielleicht in einem anderen Betrieb benötigt“*) und zum anderen in der damit einhergehenden höheren Leistungsfähigkeit und Handlungskompetenz der Auszubildenden bzw. späteren Fachkräfte.

Als weiterer Grund, der gegen eine Verkürzung spricht, wird zudem der technische Fortschritt benannt, der immer neue Anforderungen an die Ausbildung stellt und eine längere Ausbildungszeit erfordert. Um in seinem Tun gut zu sein, brauche man zudem Übung und damit Zeit. Dieses Argument wurde insbesondere von Unternehmen aus dem Handwerk betont.

Als einen im Zusammenhang mit der Ausbildungsdauer wichtigen Aspekt wird von einem Teil der befragten Unternehmen auch der **Berufsschulunterricht** wahrgenommen. So könnte die Ausbildungszeit aus Sicht einiger Betriebe verkürzt werden, wenn beispielsweise der Berufsschulunterricht

- „besser organisiert wäre (bessere Lehrer aus der Praxis)“,
- „intensiver genutzt werden würde“,
- „sich stärker an der Praxis orientieren würde“ oder
- in weniger Fächern erfolgen würde (*„einige Fächer wie Sport sind nicht sinnvoll für die Ausbildung“*).

Unter den Befragten, die offene Angaben machen, befinden sich aber auch solche, die die Bedeutung des Lernorts Berufsschule positiv herausstellen, z. B. durch die Formulierung: *„Die theoretische Ausbildung im Betrieb kann nur punktuell erfolgen, deshalb sind ausreichend Übungsstunden in der Schule essentiell“*.

8.6 Fazit zur Unternehmensbefragung

Die Ergebnisse der Befragung von Unternehmen, die in den hier betrachteten 20 Ausbildungsberufen mit 2-, 3- und 3 ½-jähriger Regelausbildungsdauer ausbilden, lässt sich wie folgt zusammenfassen.

Ausbildung ist für die Unternehmen sehr wichtig, um den eigenen zukünftigen Fachkräftebedarf zu decken. Gleichwohl wird nicht jeder Auszubildende übernommen.

Etwas mehr als die Hälfte aller Unternehmen berichtet, dass sie (gemessen an den individuellen Bedarfen oder Wünschen) nicht ausreichend viele geeignete Bewerber für neue Ausbildungsstellen haben. Unternehmen, die in 3 ½-jährigen Berufen ausbilden, sind hiervon weni-

ger betroffen als Unternehmen, die in vergleichsweise kürzeren Berufen ausbilden. Die Unterschiede zwischen den verschiedenen Berufsklustern sind jedoch ausgeprägter als die zwischen Berufen unterschiedlicher Länge. Die beste Bewerberlage zeigt sich bei den Chemieberufen, die schlechteste bei den Handwerksberufen.

Mit den Inhalten der jeweiligen Ausbildungsberufe ist eine große Mehrheit der Unternehmen eher oder sehr zufrieden. Das gilt für alle befragten Unternehmen, aber auch für die jeweiligen Untergruppen der in 2-, 3- oder 3 ½-jährigen Berufen ausbildenden Unternehmen. Die in 3 ½-jährigen Berufen ausbildenden Unternehmen sind statistisch signifikant noch zufriedener als die in 2-jährigen Berufen ausbildenden. Nur in zwei der zwanzig betrachteten Berufe gibt es eine relevante Gruppe befragter Unternehmen (über 25 %), die mit den Inhalten der Ausbildungsordnung unzufrieden sind.¹⁶⁶ Auch wenn rund drei von zehn Unternehmen angeben, dass die Ausbildungsordnung ihres Berufs auch einzelne Inhalte hat, die Fachkräfte in ihrem Unternehmen nicht benötigen, so spricht sich doch eine große Mehrheit von über 90 % der Unternehmen dafür aus, dass die Ausbildung so breit bleiben muss wie bisher. Begründet wird dies mit sich zukünftig ggf. wandelnden Anforderungen an Fachkräfte, Unsicherheiten über den zukünftigen Einsatzbereich von Auszubildenden und der beruflichen Flexibilität, die eine Ausbildung jungen Menschen ermöglichen soll. Eine „inhaltliche Verbreiterung“ der Ausbildungsordnung wünschen sich (deshalb) aber insgesamt nur sehr wenige Unternehmen (15,8 %). Im Handwerk sind es mehr, aber auch dort keine Mehrheit (30,4 %), die gerne mehr Inhalte in der Ausbildungsordnung sehen würden.

Mit der Regelausbildungsdauer ihres Berufs nach Verordnung sind die befragten Unternehmen insgesamt mehrheitlich auch (eher oder sehr) zufrieden. Das gilt auch für Untergruppen von Unternehmen, die in Ausbildungsberufen unterschiedlicher Länge oder in Berufen unterschiedlicher Cluster ausbilden, wenn gleich sich hier gewisse Unterschiede zeigen. So sind Unternehmen, die in 2-jährigen Berufen ausbilden und solche, die in Chemieberufen ausbilden etwas weniger zufrieden (aber insgesamt deshalb nicht unzufrieden) mit der Dauer ihres Berufs als Unternehmen, die in anderen Berufen ausbilden.

Die zwei Szenarien Verkürzung von heute 3 ½-jährigen Ausbildungsberufen um ein halbes Jahr (Szenario 1 ohne Reduktion von Inhalten und Szenario 2 mit proportionaler Reduktion von Ausbildungsinhalten) werden von der Mehrheit der in diesen Berufen ausbildenden Unternehmen negativ bewertet, insbesondere gilt dies für Szenario 2. Den Angaben der befragten Unternehmen zufolge hätte dies in der Mehrzahl der Fälle zwar keine, in der Tendenz über alle aber negative Auswirkungen auf ihre quantitative Ausbildungsleistung. Sehr viel stärker würden die Unternehmen hierauf aber in der Art und Weise reagieren, in welcher Art sie ausbilden. Szenario 1 (gleiche Inhalte weniger Zeit) hätte insbesondere zur Folge, dass viele Unternehmen (noch) stärker als bisher Ausbildungsplätze mit besonders leistungsfähigen Bewerbern besetzen bzw. dies versuchen würden, die Vermittlung von über die Min-

¹⁶⁶ Dies sind die Berufe Produktionsfachkraft Chemie und Kaufmann/-frau im Einzelhandel, die aber auch sehr gering in Sample vertreten sind, was die Aussagekraft des Befundes einschränkt.

destinhalte der Ausbildungsordnung hinausgehende Qualifikationen einschränken und die Qualität der Ausbildung in der Art reduzieren würden, dass Inhalte weniger tief vermittelt oder Erprobungsphasen zur Verfestigung von Erlerntem reduziert würden. Diesen, berufsbildungs- und wirtschaftspolitisch negativ zu wertenden Anpassungsreaktionen steht aber auch ein positiver Effekt gegenüber: Mehr als 40 % der Unternehmen würden auch versuchen, die eigene Ausbildungs- und Vermittlungsqualität zu optimieren, um in der kürzen Zeit das Ausbildungsziel zu erreichen. Das von den Unternehmen noch schlechter bewertete Szenario 2 (kürzere Zeit mit reduzierten Inhalten) würde nur partiell andere Anpassungsreaktionen hervorrufen, denn eine sehr große Gruppe von Unternehmen würde den eigenen Angaben zufolge aber weiter die „alten“ (bzw. heutigen) Inhalte an allen Auszubildenden bzw. einen Teil von ihnen vermitteln (womit Szenario 2 dem Szenario 1 gleichkommt).

Die zwei fiktiven Szenarien einer Verlängerung von heute 3-jährigen Ausbildungsberufen um ein halbes Jahr (Szenario 3 ohne zusätzliche Inhalten und Szenario 4) mit Erweiterung von Ausbildungsinhalten) werden von der Mehrheit der in diesen Berufen ausbildenden Unternehmen ebenfalls negativ bewertet, wobei diese Gruppe das Szenario 4 besser bewertet als Szenario 3 (aber auch nicht gut). Lediglich in einem Beruf sind es genauso viele Unternehmen, die Szenario 3 positiv wie negativ bewerten.

Die quantitative Ausbildungsleistung der befragten Betriebe würde im Mittel über alle sinken, wenn die Szenarien Realität würden. In qualitativer Hinsicht ist jedoch mit eher positiv zu wertenden Anpassungsreaktionen aus Szenario 3 zu rechnen. Knapp ein Viertel der Unternehmen würde dann auch schwächeren Bewerber einen Ausbildungsplatz anbieten und etwas jedes Zweite würde den eigenen Angaben zufolge die zusätzliche Zeit für eine Vertiefung von Inhalten, für zusätzliche Inhalte oder auch für die Ausweitung von Erprobungsphasen, die der Verfestigung von Erlerntem dienen, nutzen.

Würden die betrachteten heute 3 ½-jährigen Berufen um ein halbes Jahr verkürzt oder die heute 3-jährigen Ausbildungsberufe um ein halbes Jahr verlängert, so hätte dies nicht nur Auswirkungen auf die auf die Ausbildungsleistungen der Betriebe in diesen Berufen, sondern zum Teil auch auf deren Ausbildungsverhalten in 2-jährigen Berufen des jeweiligen Clusters (und umgekehrt). Diese Interdependenzen zwischen den Berufen unterschiedlicher Länge scheinen den Ergebnissen der Unternehmensbefragung nach aber eher schwach und in ihrer Richtung auch nicht eindeutig zu sein, so dass sie für die Frage der sinnvollen Länge von 3- bzw. 3 ½-jährigen Berufen wahrscheinlich weniger relevant sind bzw. nur im Einzelfall einer Gruppe von Berufen relevant sein können.

9 Befragung von Auszubildenden

9.1 Charakterisierung der befragten Auszubildenden

Wie bereits im Kapitel 2 „Methodisches Vorgehen und Datenbasis“ genannt, haben sich insgesamt 425 Auszubildende an der Befragung zur Dauer von Ausbildungsberufen beteiligt. Die meisten Befragten absolvieren eine Ausbildung in einem der Chemieberufe (vor allem dem Ausbildungsberuf Chemielaborant/-in) oder einem der Handwerksberufe (hier insbesondere dem Beruf Goldschmied/-in). Jeweils ein Fünftel der befragten Auszubildenden entfällt auf diese beiden Berufsbereiche. Die Cluster der Elektroberufe und der Berufe im Handel sind dagegen schwächer vertreten – nur 13,3 % bzw. 10,1 % der befragten Auszubildenden verteilen sich auf die Berufe dieser Bereiche.

Tabelle 25: Verteilung befragter Auszubildender auf die verschiedenen Berufscluster (Angaben in Prozent mit Ausnahme von n)

Auszubildende in ...	Anteile befragter Auszubildender	n
Metallberufen	17,2	73
Elektroberufen	13,9	59
Chemieberufen	20,9	89
Berufen im Handel	10,1	43
Berufen im Bereich Lager/Logistik	17,6	75
Berufen im Handwerk	20,2	86
Gesamt	100,0	425

Der Anteil der männlichen Auszubildenden ist mit 69,5 % deutlich höher als der Anteil der weiblichen im Sample. In der Referenzgruppe der Grundgesamtheit aller Auszubildenden (Bestand 2010) in diesen Berufen ist der Anteil weiblicher Auszubildenden auch kleiner als der von Männern (34,3 % gegenüber 65,7 %, vgl. Tabelle F-I im Anhang). Nur in fünf der 20 ausgewählten Berufe ist der Anteil von befragten weiblichen Auszubildenden gleich groß oder größer als der von männlichen Auszubildenden – dies betrifft die drei Berufe aus dem Bereich Handel sowie die Berufe Chemielaborant/-in und Goldschmied/-in. Der Anteil der männlichen Auszubildenden ist im Sample – wie in der Grundgesamtheit – insbesondere in den Metallberufen und den Elektroberufen besonders hoch.

Wie die nachfolgende Abbildung zeigt, weist ca. die Hälfte aller befragten Auszubildenden in den 2-, 3- und 3 ½-jährigen Berufen ein mittleres schulisches Bildungsniveau auf. Deutliche Unterschiede zwischen den drei Gruppen von Ausbildungsberufen unterschiedlicher Länge zeigen sich aber bezüglich den Auszubildenden mit max. (einem qualifizierten) Hauptschulabschluss und Auszubildenden mit (Fach-)Hochschulreife. In der Befragungsgruppe der Auszubildenden in 3 ½-jährigen Berufen ist der Anteil der Lernenden mit (Fach-)Hochschulreife höher als in der Gruppe der 3-jährigen Berufe und deutlich höher als in der Gruppe der 2-jährigen Berufe (38,0 % gegenüber 4 %).

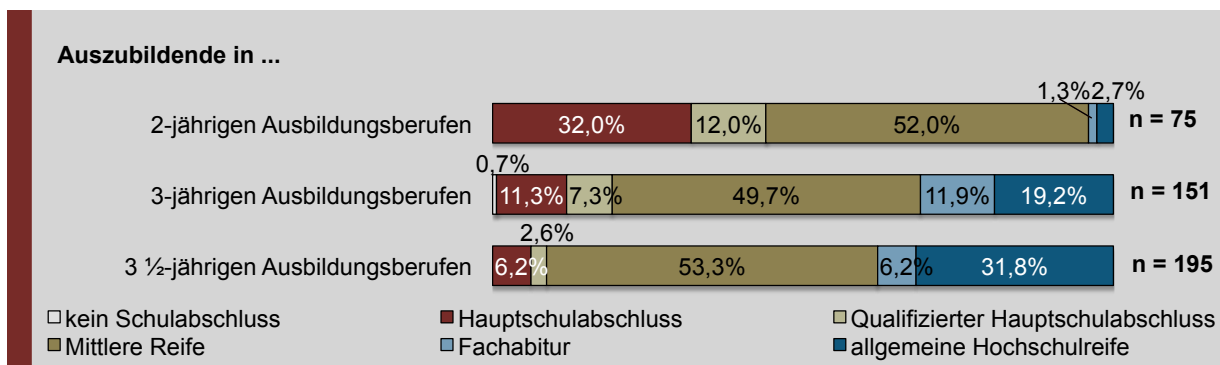


Abbildung 20: Verteilung der Auszubildenden nach Schulabschluss

Dies entspricht in der Tendenz auch den Unterschieden in den schulischen Abschlüssen, die in der Grundgesamtheit aller neuen Auszubildenden (Neuabschlüsse 2010) in den hier betrachteten 2-, 3- und 3 ½-jährigen Berufen bestehen (vgl. Kapitel 5). Im Vergleich zu dieser Referenzgruppe sind Auszubildende mit höheren schulischen Abschlüssen im Sample etwas über- und solche mit niedrigeren Abschlüssen etwas unterrepräsentiert (vgl. Tabelle F-II im Anhang), was primär auf ein für Befragungen dieser Art typisches Bildungsbias zurückzuführen sein dürfte.¹⁶⁷

Unter den Befragten sind sowohl Auszubildende vertreten, die sich erst seit kurzer Zeit in einer Berufsausbildung befinden als auch Auszubildende, die bereits am Ende ihrer Berufsausbildung stehen. Im Durchschnitt befinden sich die Auszubildenden in 2-jährigen Berufen im letzten Ausbildungsjahr und die Auszubildenden in 3- und 3 ½-jährigen Ausbildungsberufen im vorletzten Jahr ihrer Ausbildung (siehe Tabelle 26). Sie haben damit zum Zeitpunkt der Befragung bereits einige Zeit im Ausbildungsberuf absolviert und somit Erfahrungen gesammelt, was für die Belastbarkeit ihrer Angaben über die Ausbildung spricht.

Tabelle 26: Aktuelles Lehrjahr der Auszubildenden nach Ausbildungsdauer

Auszubildende in ...	Mittelwert	n
2-jährigen Ausbildungsberufen	1,81	74
3-jährigen Ausbildungsberufen	2,34	151
3 ½-jährigen Ausbildungsberufen	2,79	196

9.2 Relevanz der Ausbildungsdauer für die Berufswahlentscheidung

Einen ersten Schwerpunkt der Befragung von Auszubildenden bildete die Frage nach der Bedeutung der Ausbildungslänge für ihre Berufswahl. Um Erkenntnisse zur Relevanz der Ausbildungsdauer im Vergleich zu anderen Kriterien der Berufswahlentscheidung zu erlangen, wurden die Auszubildenden gebeten anzugeben, wie wichtig vorgegebene Kriterien bei ihrer damaligen Berufswahlentscheidung für sie waren.

¹⁶⁷ Ein zweiter Grund hierfür kann sein, dass Auszubildende späterer Lehrjahre befragt wurden und deren Schulabschlüsse auch in der Grundgesamtheit tendenziell höher sind als die von neuen Auszubildenden, was auf unterschiedliche hohe Vertragslösungsquoten zurückzuführen ist.

Es zeigt sich, dass für die befragten Auszubildenden insbesondere inhaltliche Aspekte des Berufs bzw. der Berufsausbildung eine Bedeutung hatten. So bewerten nahezu alle befragten Auszubildenden (98,2 %), die Angaben hierzu machten, dass „zu ihnen passende Tätigkeiten und interessante berufliche Inhalte“ wichtig oder eher wichtig für ihre Entscheidung waren. Auch dem Kriterium „nach der Ausbildung langfristig gute Einkommenschancen zu haben“ messen sie rückblickend eine hohe Bedeutung zu, es wird von einer nahezu gleich großen Gruppe (92,5 %) als eher oder sehr wichtig erachtet.

Wie die nachfolgende Abbildung zeigt, war die finanzielle Absicherung nach der Ausbildung zwar relevant für ihre damalige Berufswahlentscheidung, wie schnell sie das Facharbeitergehalt bekommen würden, war für die Mehrheit der Befragten aber nicht ausschlaggebend. Auch die Absicherung während der Ausbildung spielte für einen Großteil der befragten Auszubildenden keine Rolle. Dennoch zeigt sich, dass ein Teil der Befragten der zeitlichen Absicherung, die mit einer langen Ausbildung verbunden ist, sehr wohl einen Wert beimessen. Fast jeder zehnte Befragte, der zu dieser Aussage Angaben machte, hat dieses Kriterium bei der damaligen Berufswahlentscheidung für (eher) wichtig erachtet und demnach mit berücksichtigt.

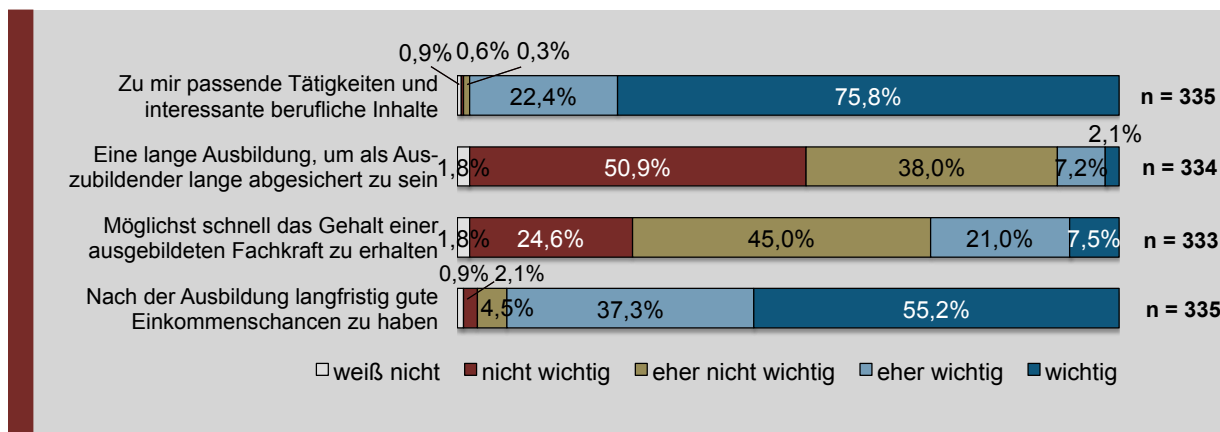


Abbildung 21: Motive der Berufswahlentscheidung (Auszubildende)

Die Wahl einer langen Ausbildung, um damit über längere Zeit abgesichert zu sein, wird insbesondere von befragten männlichen Auszubildenden als wichtig bewertet. Es ist zudem eher für Auszubildende, die max. einen (qualifizierten) Hauptschulabschluss haben und in 2-jährigen Ausbildungsberufen lernen, ein wichtiges Kriterium für die Berufswahlentscheidung (vgl. Tabelle F-III im Anhang). Dass gerade diese Gruppe keine noch längere Ausbildung begonnen hat, dürfte darauf zurückzuführen sein, dass ihnen dies mangels entsprechendem Angebot nicht möglich war.

Dass die Dauer der Berufsausbildung für einen kleinen Teil der Befragten durchaus eine Rolle gespielt hat, zeigt auch die nachfolgende Tabelle. Auszubildende sowohl in 2-jährigen, als auch in 3- und 3 ½-jährigen Ausbildungsberufen geben dies an, wobei der Anteil der Auszubildenden in 3-jährigen Berufen geringfügig höher ist als unter den beiden anderen Gruppen von Auszubildenden.

Tabelle 27: Relevanz der Ausbildungsdauer bei der damaligen Berufswahlentscheidung (Angaben in Prozent mit Ausnahme von n)

Auszubildende in ...	Nein	Ja	n
2-jährigen Ausbildungsberufen	90,6	9,4	53
3-jährigen Ausbildungsberufen	87,3	12,7	110
3 ½-jährigen Ausbildungsberufen	91,3	8,7	172

Im Anschluss an die Frage nach der Relevanz der Ausbildungsdauer bei der Berufswahlentscheidung sollten die Befragten angeben, wie sie die Dauer ihres gewählten Ausbildungsberufs zum damaligen Zeitpunkt bewerteten. Die Befragungsergebnisse lassen erkennen, dass Auszubildende 3-jähriger Berufe deutlich häufiger ihre Ausbildungsdauer als sehr oder eher positiv einschätzten. Dagegen wurde von Befragten in kürzeren Ausbildungsberufen als auch in längeren Ausbildungsberufen ihre Ausbildungsdauer häufiger negativ bewertet (siehe dazu Abbildung 22), wobei einschränkend darauf hingewiesen werden muss, dass viele Befragte hierzu keine Angaben machten (vor allem, wenn für sie die Dauer nicht relevant war).

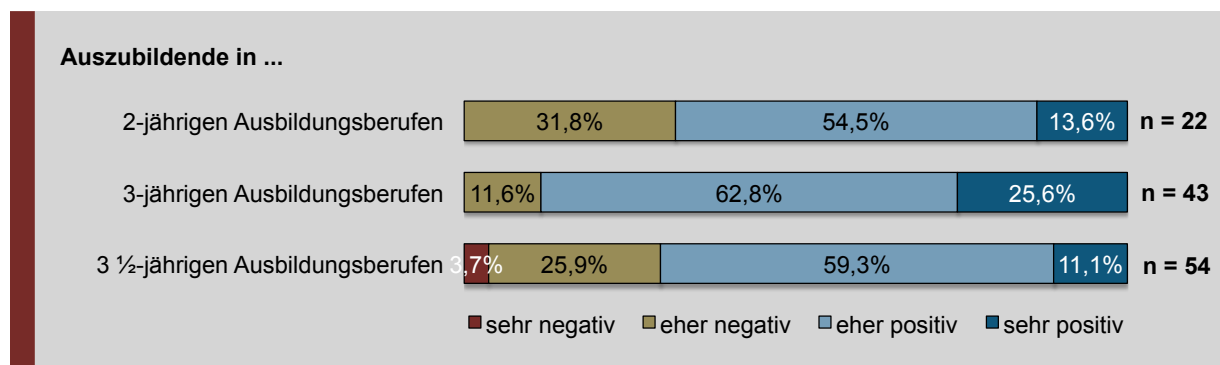


Abbildung 22: Rückblickende Bewertung der Ausbildungsdauer durch befragte Auszubildende

Sowohl innerhalb der Gruppe der befragten Auszubildenden in 2-jährigen als auch innerhalb der Gruppe der Auszubildenden in 3-jährigen Berufen zeigen sich relevante Unterschiede je nach Wohnort (bzw. Bundesland). So sind es in beiden Gruppen die Befragten aus den östlichen Bundesländern, welche die Dauer der Ausbildung im Durchschnitt positiver einschätzten. Für befragte Auszubildende der 3 ½-jährigen Berufe konnten diese Unterschiede nicht festgestellt werden.

Auszubildende, die in einem 2-jährigen oder in einem 3-jährigen Beruf eine Ausbildung machen, wurden ergänzend danach befragt, ob sie sich zum Zeitpunkt der Berufswahlentscheidung auch auf Berufe beworben hatten, die eine längere Ausbildungsdauer haben. Die Befragungsergebnisse machen deutlich, dass insbesondere Auszubildende der 2-jährigen Berufe versuchten, zum damaligen Zeitpunkt auch in eine Ausbildung mit 3-jähriger bzw. 3 ½-jähriger Ausbildung zu kommen (78,4 %). Unter den Auszubildenden in 3-jährigen Ausbildungsberufen sind dies dagegen nur 27,2 %, die sich für eine längere Ausbildung (mit 3 ½-jähriger Dauer) bewarben.

Die Verkürzung der Ausbildungsdauer von 3 ½ auf 3 Jahre würde die betreffenden Berufe in der Wahrnehmung der Auszubildenden, die in 2-jährigen und 3-jährigen Berufen lernen, mehrheitlich (67,1 %) nicht (noch) interessanter machen. Fast jeder Fünfte (18,8 %) gibt aber an, dass die Verkürzung einer 3 ½-jährigen Ausbildung diese für ihn durchaus (noch) interessanter machen würde (trifft voll und trifft eher zu). 14,1 % der Befragten können die fiktive Verkürzung um ein halbes Jahr nicht einordnen bzw. bewerten und geben „weiß nicht“ an.

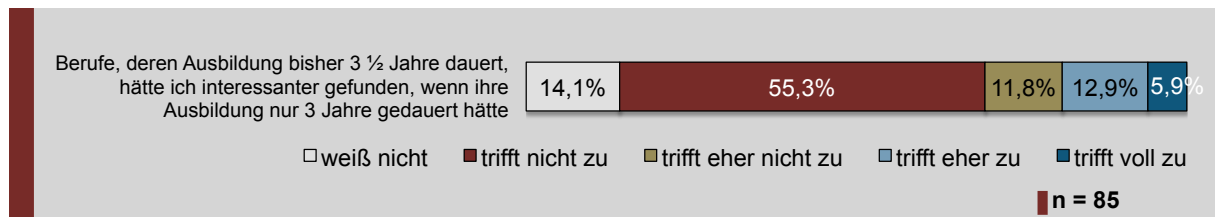


Abbildung 23: Bewertung einer Verkürzung der Ausbildungsdauer von 3 Jahre auf 3 ½ Jahre durch befragte Auszubildende, die sich in einer 2- oder 3-jährigen Ausbildung befinden

9.3 Verkürzung der Ausbildung und zusätzliche Qualifikationen

Um herauszufinden, wie viele der befragten Auszubildenden die Ausbildung wahrscheinlich in weniger Zeit als der Regelausbildungsdauer absolvieren werden, wurde erhoben, ob sie die vertragliche vereinbarte Ausbildungszeit zum Zeitpunkt der Befragung bereits verkürzt hatten oder ob eine Verkürzung von ihrer Seite noch für die Zukunft geplant sei (vorgezogene Prüfungsteilnahme).

Wie in der nachfolgende Tabelle zu erkennen, hat die überwiegende Mehrheit der befragten Auszubildenden von der Möglichkeit die Ausbildung zu verkürzen (z. B. aufgrund von Vorqualifikationen) bisher nicht Gebrauch gemacht und plant dies auch im weiteren Verlauf der Ausbildung nicht zu tun. Wie zu erwarten war, haben in der Gruppe der Auszubildenden, die in 2-jährigen Ausbildungsberufen lernen, nahezu alle Befragten die Frage nach der Verkürzung verneint. Unter den befragten Auszubildenden in 3- bzw. in 3 ½-jährigen Berufen ist dagegen der Anteil derjenigen, die verkürzt haben oder dies noch vorhaben, deutlich größer. Im Vergleich der Gruppen von Auszubildenden in 3-jährigen Berufen und der in 3 ½-jährigen Berufen zeigen sich auch Unterschiede. So haben in der Gruppe der Befragten in 3 ½-jährigen Ausbildungsberufen mit 10,2 % der Befragten zwar weniger Auszubildende bereits eine Verkürzung ihrer Ausbildung vereinbart, mit knapp einem Fünftel (19,4 %) planen jedoch mehr befragte Auszubildende als in den 3-jährigen Berufen dies noch zu tun. Befragte in 3 ½-jährigen Berufen wollen demnach ihre Ausbildung häufiger am Ende der Ausbildungszeit verkürzen, die in 3-jährigen Berufen eher am Anfang.

Tabelle 28: Verkürzung der Ausbildung nach Ausbildungsdauer (Angaben in Prozent mit Ausnahme von n)

Auszubildende in ...	Nein	Ja	noch nicht, aber geplant	k.A.	n
2-jährigen Ausbildungsberufen	94,7	2,6	2,6	0,0	76
3-jährigen Ausbildungsberufen	69,3	16,3	14,4	0,0	153
3 ½-jährigen Ausbildungsberufen	70,4	10,2	19,4	0,0	196

Differenziert nach den sechs Berufsklustern zeigt sich für das Cluster der Chemieberufe und für die Berufe im Bereich Handel der größte Anteil an befragten Auszubildenden (ca. zwei Fünftel), die bereits die Ausbildungszeit verkürzt haben oder dies noch tun möchten. Während Auszubildende in Berufen des Handels eher die Ausbildung schon zum Zeitpunkt der Befragung verkürzt hatten, haben vergleichsweise mehr Auszubildende in Chemieberufen dies noch vor. Die wenigsten Verkürzungen können für die Handwerks-, Elektro- und Metallberufe festgestellt werden. Über 80 % der befragten Auszubildenden in diesen Berufsbereichen absolvieren die Ausbildung ihren Angaben zufolge wahrscheinlich in der Regelausbildungsdauer bzw. überschreiten sie, wenn sie die Abschlussprüfung nicht bestehen sollten.

Tabelle 29: Verkürzung der Ausbildung nach Berufskcluster (Angaben in Prozent mit Ausnahme von n)

Auszubildende in ...	Nein	Ja	noch nicht, aber geplant	k.A.	n
Metallberufen	80,8	8,2	11,0	0,0	73
Elektroberufen	84,7	3,4	11,9	0,0	59
Chemieberufen	60,7	13,5	25,8	0,0	89
Berufen im Handel	62,8	23,3	14,0	0,0	43
Berufen im Bereich Lager/Logistik	70,7	13,3	16,0	0,0	75
Berufen im Handwerk	84,9	8,1	7,0	0,0	86

Besonders deutliche Unterschiede hinsichtlich der Verkürzung der Ausbildungszeit zeigen sich bei der Aufteilung der befragten Auszubildenden nach dem erreichten Schulabschluss. Hier sind es vor allem die befragten Auszubildenden mit Fachabitur und allgemeiner Hochschulreife, die angeben ihre Ausbildung verkürzt zu haben oder dies noch zu wollen. In dieser Gruppe wiederum planen mehr Auszubildende mit allgemeiner Hochschulreife am Ende der Ausbildungszeit zu verkürzen, während befragte Auszubildende mit Fachabitur mehrheitlich bereits zum Zeitpunkt der Befragung (wahrscheinlich bereits zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses), verkürzt hatten. Für Auszubildende mit maximal einem (qualifizierten) Hauptschulabschluss stellte bzw. stellt die Verkürzung der Ausbildung dagegen nur in wenigen Fällen eine Option dar.

Tabelle 30: Verkürzung der Ausbildung nach Schulabschluss (Angaben in Prozent mit Ausnahme von n)

	Nein	Ja	noch nicht, aber geplant	k. A.	n
kein Schulabschluss	100,0	0,0	0,0	0,0	1
Hauptschulabschluss	94,3	3,8	1,9	0,0	53
Qualifizierter Hauptschulabschluss	96,0	0,0	4,0	0,0	25
Mittlere Reife	83,0	6,9	10,1	0,0	218
Fachabitur	38,7	41,9	19,4	0,0	31
allgemeine Hochschulreife	48,4	17,2	34,4	0,0	93

Betrachtet man beim Verhältnis von Schulabschluss und Verkürzung nur die Auszubildenden, die sich in einer 3 ½-jährigen Ausbildung befinden, dann zeigt sich ein ganz ähnliches Bild wie bei allen befragten Auszubildenden. Auch von den studienberechtigten Auszubildenden in 3 ½-jährigen Ausbildungsberufen hat rund jeder Fünfte bereits verkürzt und rund jeder Dritte plant dies im weiteren Verlauf der Ausbildung noch zu tun.

Tabelle 31: Verkürzung der Ausbildung von Auszubildenden in 3 ½-jährigen Ausbildungsberufen nach Schulabschluss (Angaben in Prozent mit Ausnahme von n)

	Nein	Ja	noch nicht, aber geplant	k.A.	n
(Qualifizierter) Hauptschulabschluss	94,1	5,9	0,0	0,0	17
Mittlere Reife	83,7	3,8	12,5	0,0	87
(Fach-) Hochschulreife	47,3	20,3	32,4	0,0	74

Zusätzliche Qualifikationen erwirbt ca. ein Viertel der befragten Auszubildenden aus 3 ½-jährigen Berufen während der Ausbildung. Von den Auszubildenden aus 2- und 3-jährigen Berufen sind es jeweils knapp ein Fünftel.

Tabelle 32: Auszubildende, die zusätzliche Qualifikationen erwerben nach Ausbildungsdauer (Angaben in Prozent mit Ausnahme von n)

Auszubildende in ...	Nein	Ja	k.A.	n
2-jährigen Ausbildungsberufen	78,9	18,4	2,6	76
3-jährigen Ausbildungsberufen	81,0	18,3	0,7	153
3 ½-jährigen Ausbildungsberufen	73,0	24,5	2,6	196

Das Aneignen von Zusatzqualifikationen ist nicht davon abhängig, welchen Schulabschluss die Auszubildenden haben oder wie groß ihr Ausbildungsbetrieb ist. Geringe Unterschiede zeigen sich jedoch zwischen den befragten Auszubildenden, die ihre Ausbildung verkürzt haben und jenen, die ihre Ausbildung in der Regelausbildungsdauer absolvieren wollen bzw. wahrscheinlich absolvieren werden. So sind in der Gruppe der Auszubildenden, die ihre Ausbildungszeit verkürzen, 30,4 % die angeben, während der Ausbildung auch zusätzliche Qualifikationen zu erwerben. In der Gruppe der Auszubildenden, die ihre Ausbildung in der Regelausbildungszeit absolvieren, sind es dagegen nur 21,0 %. Diese Ergebnisse legen nahe, dass ein Teil der „Verkürzer“ so gut und schnell lernen kann, dass trotz einer geringeren Ausbildungszeit noch Reserven für die Belegung von zusätzlichen Kursen (z. B. in der Berufsschule) bzw. den Erwerb von zusätzlichen Qualifikationen bestehen. Zwischen der Verkürzung und der Aneignung zusätzlicher Qualifikationen besteht nicht immer ein Zielkonflikt.

Danach gefragt, welche zusätzlichen Qualifikationen sie während der Ausbildungszeit erwerben, machen 85 der Befragten Angaben (vgl. Tabelle F-IV). Diese offenen Angaben wurden qualitativ ausgewertet und inhaltlich zu sieben Kategorien gebündelt. Ca. zwei Drittel der Angaben entfallen auf die drei Kategorien:

- „spezielle Zusatzqualifikationen für den gewählten Beruf“ - hier wurden Kurse für spezielle Technologien (z. B. der „Schweißepass“) aber auch der Staplerschein zugeordnet,
- „Sprachkurse“ – besonders häufig wurden Englischkurse genannt, aber auch spanische und chinesische Sprachkurse waren vertreten,
- „formale Bildungsabschlüsse“ – hierzu wurden Angaben zum Erwerb von Schulabschlüssen („Fachhochschulreife“) und auch von akademischen Abschlüssen („B.A. Europäische BWL“) gezählt.

Die restlichen Nennungen der befragten Auszubildenden wurden zu den folgenden vier Gruppen zusammengefasst:

- Ausbildereignung (AEVO)
- EDV-Kurse
- Erste-Hilfe-Kurse und
- Sportkurse.

9.4 Wahrnehmung der Ausbildung durch Auszubildende

Zum Zeitpunkt der Befragung kann die überwiegende Mehrheit der befragten Auszubildenden (91,3 % trifft voll und eher zu) ihren Angaben zufolge bereits abschätzen, welche Tätigkeiten sie später im Beruf ausführen werden und welche Fähigkeiten sie dafür benötigen. Nach Abschluss der Ausbildung möchte der Großteil der Befragten (84,2 % trifft voll und eher zu) sich (daher auch) weiter qualifizieren, um beruflich aufzusteigen.

Um Erkenntnisse darüber zu gewinnen, wie die befragten Auszubildenden die Arbeitsmarkt-gängigkeit der in ihren Berufen erlernten Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten bewerten, wurden sie gebeten anzugeben, in wie fern die Aussage „Fähigkeiten die ich in meiner Ausbildung bekomme werden auch von anderen Betrieben hochgeschätzt“ auf sie und ihre Ausbildung zutreffen.

Wie die nachfolgende Abbildung zeigt, geht die Mehrheit der befragten Auszubildenden davon aus, dass die in ihrer Ausbildung vermittelten Fähigkeiten auch von anderen Betrieben geschätzt werden. Unterteilt nach der Dauer der Ausbildungsberufe trifft dies vor allem auf Auszubildende in 3 ½-jährigen, aber auch auf Auszubildenden in 3-jährigen Ausbildungsberufen zu. Der Anteil der Auszubildenden, die diese Aussage als nicht bzw. eher nicht zutreffend bewerteten, ist dagegen in der Gruppe der Auszubildenden in 2-jährigen Berufen deutlich höher – mehr als doppelt so hoch wie in der Befragungsgruppe „3-jährige Berufe“ und ca. 14 Mal so hoch wie in der Gruppe der „3 ½-jährigen“. Auch der Anteil an Auszubildenden, die diese Aussage nicht einschätzen konnten („weiß nicht“), ist in der Gruppe „2-jährige Ausbildungsberufe“ deutlich größer.

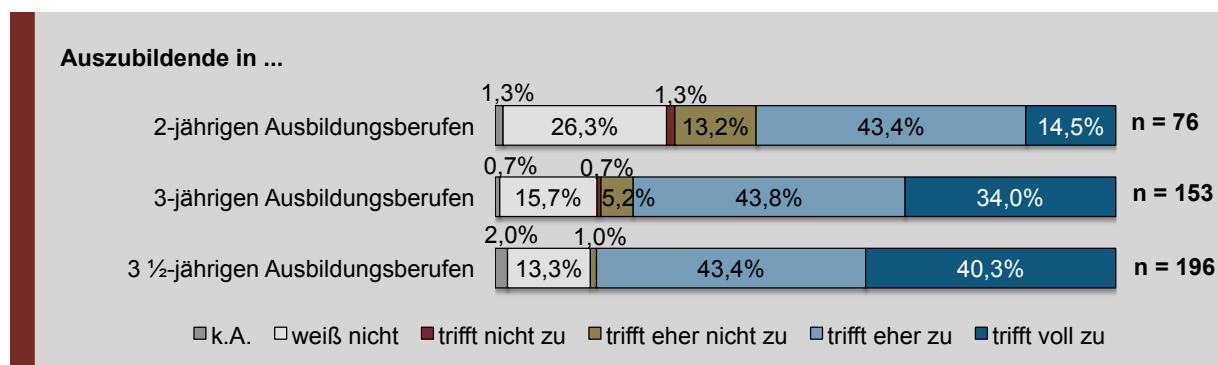


Abbildung 24: In der Ausbildung vermittelte Fähigkeiten werden auch von anderen Betrieben geschätzt (Auszubildende)

Ob die Auszubildenden der Aussage „Fähigkeiten werden von anderen Betrieben geschätzt“ als (eher) zutreffend bewerten oder als (eher) nicht zutreffend, hängt nicht damit zusammen, ob sie während der Ausbildungszeit zusätzliche Qualifikationen erlernen. Auch bezüglich der Größe des Ausbildungsbetriebs oder seiner geographische Lage (ob in östlichen oder westlichen Bundesländern gelegen) zeigen sich in den Einschätzung der Auszubildenden keine relevanten Unterschiede.

Statistisch bedeutende Unterschiede in der Bewertung dieses Aspekts zeigen sich jedoch innerhalb der Gruppe der Auszubildenden aus 2-jährigen Berufen. Wie in der Tabelle 33 zu erkennen, sind es vor allem die befragten Auszubildenden im Beruf Produktionsfachkraft Chemie, welche die Aussage „in der Ausbildung vermittelte Fähigkeiten werden auch von anderen Betrieben geschätzt“ als nicht oder eher nicht zutreffend bewerten. Ihnen ist wahrscheinlich bewusst, dass sie in einem Nischenberuf lernen, der nur in wenigen Betrieben ausgebildet wird und auch nur von wenigen Betrieben nachgefragt wird. Aufgrund der sehr geringen Fallzahl ist dieser Befund jedoch mit großer Vorsicht zu interpretieren.

Tabelle 33: Fähigkeiten, die ich in meiner Ausbildung bekomme, werden auch von anderen Betrieben hochgeschätzt, 2-jährige Ausbildungsberufe (Angaben in Prozent mit Ausnahme von Mittelwert und n)

Auszubildende im Beruf	weiß nicht	trifft nicht zu	trifft eher nicht zu	trifft eher zu	trifft zu	Mittelwert	k.A.	n
Industrieelektriker/-in	42,9	0,0	7,1	42,9	7,1	3,00	0,0	14
Maschinen- und Anlagenführer/-in	28,6	0,0	14,3	33,3	23,8	3,13	0,0	21
Produktionsfachkraft Chemie	29,4	5,9	23,5	41,2	0,0	2,50	0,0	17
Verkäufer/-in	12,5	0,0	12,5	25,0	50,0	3,43	0,0	8
Fachlagerist/-in	12,5	0,0	6,3	68,8	6,3	3,00	6,3	16

Die Befragten wurden weiter gebeten einzuschätzen, inwiefern die Aussage „Ich habe Schwierigkeiten, die für den Beruf notwendigen Fähigkeiten in der vorgesehenen Zeit zu erwerben“ auf sie zutrifft. Wie die folgende Abbildung zeigt, können die zu erwerbenden Kompetenzen von der deutlichen Mehrheit der befragten Auszubildenden ohne Schwierigkeiten in der dafür vorgesehenen Zeit erlernt werden. Schwierigkeiten zeigen sich nur für einen kleinen

Teil der Befragten. In den Gruppen der Auszubildenden aus 2- und 3 ½-jährigen Berufen sind es mit 6,6 % bzw. 7,2 % der Befragten mehr als doppelt so viele wie in der Gruppe der Auszubildenden in 3-jährigen Ausbildungsberufen.

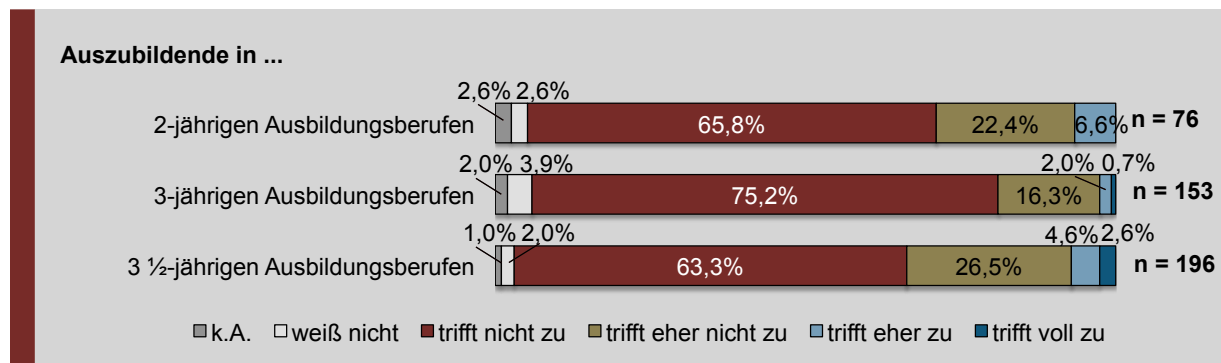


Abbildung 25: Schwierigkeiten, die für den Beruf notwendigen Fähigkeiten in der vorgesehenen Zeit zu erwerben

Ob der Lernstoff in der vorgegeben Zeit mit oder ohne Schwierigkeiten erworben werden kann, hängt – wie die Ergebnisse der statistischen Analyse zeigen – nicht damit zusammen ob die Ausbildungszeit verkürzt wurde (oder verkürzt werden soll) und auch nicht damit, ob zusätzliche Qualifikationen erworben werden oder nicht. Auch diese Ergebnisse zeigen damit in die Richtung, dass insbesondere die Auszubildenden Zusatzqualifikationen erwerben und die Regelausbildungsdauer abkürzen, die sehr gute Leistungen bringen und schnell lernen können. Diese Gruppe hat mit dem zusätzlichen Aufwand einer verkürzten Ausbildung i. d. R. auch keine Schwierigkeiten.

Um zu erfahren, wie effektiv die Ausbildungszeit für die Wissensvermittlung an den Lernorten Betrieb und Berufsschule aus der Sicht der befragten Auszubildenden genutzt wird, waren die Befragten angehalten anzugeben, ob ihren Einschätzungen nach ein Teil der Ausbildungszeit vergeht, ohne dass sie dabei etwas Ausbildungsrelevantes lernen oder üben können. Wie in der nachfolgenden Abbildung dargestellt, berichtet der Großteil der Befragten davon, keine solcher „Leerzeiten“ in ihrer Ausbildung – zumindest bisher – festgestellt zu haben. Für einen Teil der befragten Auszubildenden sind ungenutzte Ausbildungszeiten aber durchaus erkennbar. Der Anteil der Befragten, die dies für ihre Ausbildung feststellen, ist in der Gruppe der Auszubildenden in 3 ½-jährigen Ausbildungsberufen mit 29,1 % am größten.

Zwischen den Berufen und Berufsclustern können hierbei keine relevanten Unterschiede festgestellt werden. Auch bezüglich des Schulabschlusses der Befragten oder dem Erwerb von Zusatzqualifikationen zeigen sich keine statistischen Zusammenhänge, was heißt, dass es weder die Auszubildenden mit einem hohem Schuleingangsniveau sind (denen das Lernen ggf. leichter fällt) noch die Auszubildenden, die in ihrer Ausbildungszeit keine zusätzlichen Qualifikationen erwerben, die angeben in Teilen der Ausbildung nichts lernen oder üben zu können.

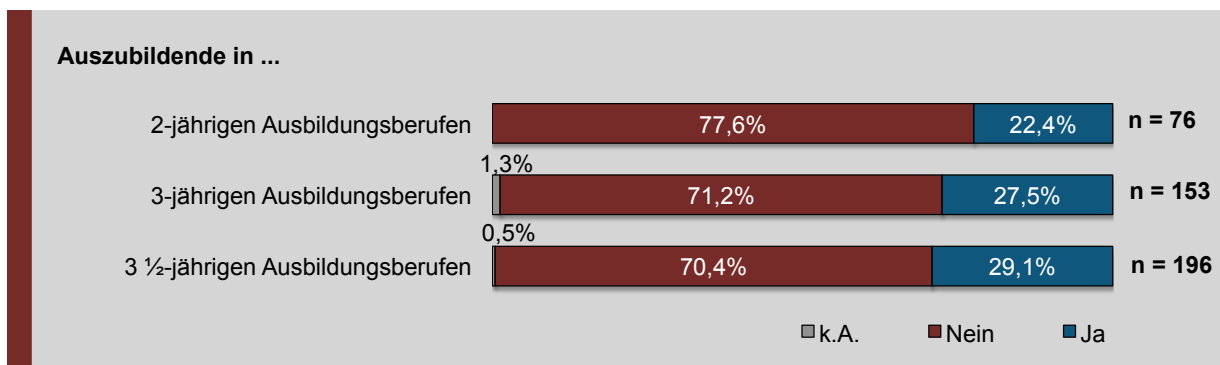


Abbildung 26: Ausbildungszeit die vergeht, ohne dass dabei etwas geübt oder gelernt werden kann (Auszubildende)

Der Zeitumfang, der nicht für das Üben und Lernen genutzt werden kann, wird von den Betroffenen aus der Gruppe der Auszubildenden in 3 1/2-jährigen Berufen im Vergleich zu den Betroffenen in den anderen Berufen geringer eingeschätzt.

Der Lernort, an dem am ehesten Ausbildungszeit vergeht, ohne dass der Auszubildende üben oder lernen kann, ist der Betrieb. Er wird jeweils annähernd von der Hälfte der von „Leerzeiten“ Betroffenen in 2-jährigen und 3-jährigen Berufen genannt, von Betroffenen in 3 1/2-jährigen Berufen mit 42,1 % etwas seltener. Auffällig ist aber, dass auch die Berufsschule von einem durchaus relevanten Anteil von Auszubildenden als der Lernort genannt wird, an dem Zeit vergeht, ohne dass neues Wissen erworben oder gefestigt werden kann. Von den Auszubildenden in 3 1/2-jährigen Berufen sind es immerhin ein Drittel der Befragten, welche die Berufsschule als einen „von Leerzeiten betroffenen Lernort“ benennen.

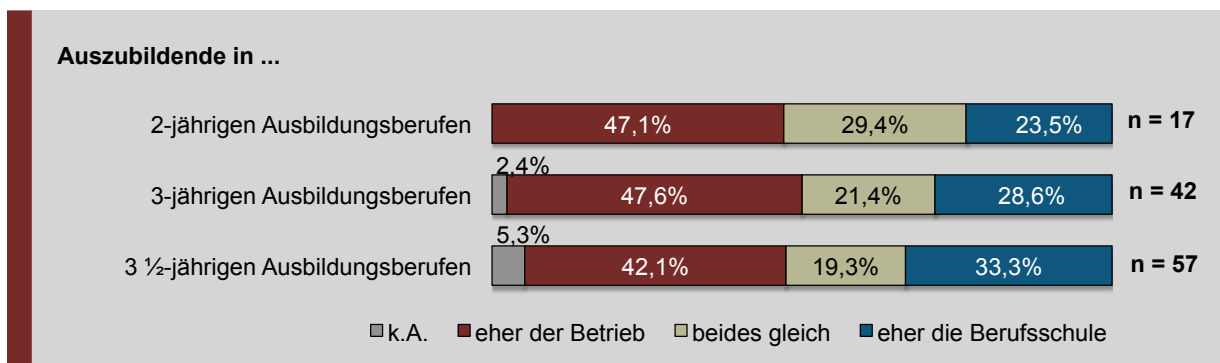


Abbildung 27: Ausbildungszeit die vergeht, ohne dass dabei etwas gelernt oder geübt werden kann, verteilt nach Lernorte

Die Auszubildenden wurden im Anschluss gefragt, welche Ursachen die „Leerzeiten“ ihrer Einschätzung nach haben. 67 offene Angaben wurden hierzu gemacht (vgl. Tabelle F-V) und qualitativ ausgewertet sowie anschließend den Lernorten Betrieb und Berufsschule zugeordnet. Bezüglich dem Lernort Betrieb zeigt sich, dass aus Sicht der Auszubildenden mangelnde Zeit und hoher Zeitdruck im Betrieb häufig der Grund für Leerzeiten während der Ausbildung sind - „Ausbilder oder andere Mitarbeiter haben keine Zeit zum Erklären“ oder „Keine Zeit zum Erklären. Keine Aufgaben“. Weiterhin wird die Durchführung von Hilfstätigkeiten (z. B. „Müll wegbringen“ oder „Kaffee kochen“ oder „Babysitten“) genannt, währenddessen Auszubildende

nichts für den Beruf lernen würden. Einige der Auszubildenden haben die Nennungen aber auch mit dem Zusatz versehen, dass entsprechende Tätigkeiten ihrer Einschätzung nach auch zur Arbeit gehören und zudem Abwechslung bringen. Exemplarisch hierfür ist diese Aussage: *„Lehrlingsaufgaben wie Botengänge o. ä. – Ich finde allerdings, dass es dazu gehört und völlig normal ist, ich verbringe nicht übermäßig Zeit für diese Aufgaben.“*

Als Ursache für „Leerzeiten“ am Lernort Berufsschule wird von den Auszubildenden häufig „umfangreiches Vorwissen“ angeführt, welches sie aufgrund ihres Schulabschlusses („*Stoff des 1. Lehrjahres ist schon ausgiebig auf dem Gymnasium behandelt worden*“) oder aufgrund eines (abgebrochenen) Studiums besitzen, das jedoch nicht zu einer Anrechnung genutzt wurde. Als ursächlich für die ungenutzte Zeit in der Berufsschule werden von einem Teil der betroffenen Auszubildenden zudem Organisationsdefizite in der Berufsschule gesehen. So werden u. a. „*der Ausfall von Unterricht*“ und „*teils unzureichend qualifizierte und motivierte Lehrkräfte*“ genannt. Dass sich „Leerzeiten“ aufgrund von systematisch zu wenig vermittelten Inhalten oder Lehrstoff ergeben, wird nur von zwei Auszubildenden genannt.

9.5 Fazit zur Auszubildendenbefragung

Die Dauer der Ausbildung war für die überwiegende Mehrheit der befragten Auszubildenden zum Zeitpunkt ihrer Berufswahl nicht von Relevanz. Ein kleiner Teil – jeder zehnte Befragte – hat sie aber ihren Angaben zufolge in die Berufswahl einbezogen, wobei sich differenziert nach den unterschiedlichen Ausbildungsdauern, keine signifikanten Unterschiede im Antwortverhalten der befragten Auszubildenden zeigen. Ihren Erinnerungen zufolge waren vor allem inhaltliche Aspekte und die Aussicht nach der Ausbildung langfristig gute Einkommenschancen zu haben ausschlaggebend für die Wahl des Berufs. Diesen beiden Kriterien nachgelagert ist, während der Dauer einer langen Ausbildung abgesichert zu sein.

Die überwiegende Mehrheit bewertet die Ausbildungsdauer des gewählten Berufs rückblickend positiv bzw. sehr positiv. Dies gilt besonders für die Gruppe der Befragten in 3-jährigen Berufen. Ein Großteil der befragten Auszubildenden in 2-jährigen Berufen hat sich zum Zeitpunkt der Berufswahl auch auf längere Ausbildungen beworben.

Differenziert nach der Ausbildungsdauer zeigt sich, dass eher Befragte aus 3- und 3 ½-jährigen Berufen und hier insbesondere Auszubildende aus Berufen im Bereich Handel oder Chemie von der Regelausbildungsdauer abweichen oder angeben dies noch zu wollen. Unterschiede in den Angaben zu (geplanten) Verkürzungen der Ausbildungszeit zeigen sich auch bezüglich des schulischen Eingangsniveaus der Befragten. So sind es vor allem die Auszubildenden mit höheren schulischen Abschlüssen, die die Regelausbildungsdauer unterschreiten (wollen).

Von Schwierigkeiten, die für den Beruf notwendigen Fähigkeiten in der vorgesehenen Zeit zu erwerben, berichtet nur ein Teil der Befragten – unabhängig davon ob sie ihre Ausbildungszeit verkürzen oder zusätzliche Qualifikationen erwerben. Dies deutet darauf hin, dass das Um-

fang von Inhalten und Ausbildungsdauer aller betrachteten Berufe unter Berücksichtigung der Lerngeschwindigkeit der Auszubildenden dieser Berufe in einem angemessenen Verhältnis zu einander stehen und dort, wo dies nicht gegeben ist, Ungleichgewichte durch Verkürzungen oder zusätzliche Qualifikationen i. d. R. ausgeglichen werden. Hierfür spricht auch, dass nur ein kleiner Teil der Befragten von „Leerzeiten“ berichtet, in denen nichts Ausbildungsrelevantes gelernt oder geübt werden könnte. Die Befragten, die „Leerzeiten“ in ihrer Ausbildung erkannt haben, nennen als betroffenen Lernort zumeist den Betrieb, in dem mangelnde Zeit der Ausbilder häufig als Grund für ungenutzte Zeit angeführt wird. Ein Teil der Auszubildenden nennt aber auch „eher die Berufsschule“ als Lernort, an dem nicht genutzte Ausbildungszeit vergeht. Die Ursachen liegen für einen Teil der Befragten darin, dass sie aufgrund von Vorqualifikationen teilweise Lernstoff behandelt haben, den sie schon kannten. Dafür, dass die Ausbildungsordnung eines der Berufe generell zu wenig Inhalte in Relation zur Dauer enthalten würde, liefern die Angaben der Auszubildenden keine Anhaltspunkte.

10 Befragung ausgebildeter Fachkräfte

10.1 Charakterisierung der befragten Fachkräfte

An der Befragung von Fachkräften haben sich insgesamt 391 Personen aus allen 20 ausgewählten Berufen beteiligt. Die meisten Fragebögen liegen – ähnlich der Verteilung der befragten Auszubildenden – für das Cluster der Handwerksberufe (23,5 %) und für die Chemieberufe (20,5 %) vor. Auch hier sind es vor allem die Berufe Chemielaborant/-in und Goldschmied/-in, die zu größeren Teilen in der Stichprobe vertreten sind. Mit 18,4 % bzw. 15,6 % entfallen etwas weniger Befragte auf die Berufe aus den Clustern Lager/Logistik und dem der Metallberufe und den geringsten Rücklauf gibt es von Fachkräften aus Handel- und Elektroberufen. Bei diesen beiden Berufsbereichen haben sich aus den einzelnen Berufen – insbesondere aus den 2-jährigen Berufen – zum Teil nur sehr wenige Fachkräfte beteiligt. So liegen für den Beruf Verkäufer/-in nur sechs und für den Beruf Industrieelektriker/-in sogar nur vier ausgefüllte Fragebogen vor. Für den Beruf Industrieelektriker/-in erklärt sich dies aus dem geringen Alter des Berufs (Erlass 2009) und seiner quantitativ noch geringen Relevanz (siehe Kapitel 5.2).

Aufgrund dieser Stichprobenstruktur wird auf Differenzierungen der Befragungsergebnisse nach den 20 Berufen daher weitgehend verzichtet, eine Unterteilung nach Berufsclustern wird jedoch vorgenommen.

Tabelle 34: Verteilung befragter Fachkräfte auf die Berufscluster (Angaben in Prozent mit Ausnahme von n)

Fachkräfte aus ...	Anteile	n
Metallberufen	15,6	61
Elektroberufen	10,5	41
Chemieberufen	20,5	80
Berufen im Handel	11,5	45
Berufen im Bereich Lager/Logistik	18,4	72
Berufen im Handwerk	23,5	92
Gesamt	100,0	391

Der Anteil von männlichen Befragten ist mit 73,0 % fast dreimal so hoch wie der Anteil an befragten weiblichen Fachkräften. Auch im Vergleich zum Befragungssample der Auszubildenden (69,5 % männliche Befragte) und im Vergleich zur Referenzgruppe der Grundgesamtheit aller Auszubildenden (Bestand 2010) in diesen Berufen (65,7 % männliche Auszubildende) ist der Anteil männlicher Auszubildenden höher.

Unterteilt nach den einzelnen Berufen zeigt sich auch hier ein ähnliches Bild wie bei den befragten Auszubildenden (vgl. Kapitel 9) und in der Referenzgruppe der Auszubildenden in diesen Berufen (Bestand 2010 bzw. Neuabschlüsse, vgl. Kapitel 5). Die größten Anteile an weiblichen Befragten gibt es im Befragungssample der Fachkräfte im Cluster der Handelsberufe sowie in den Berufen Chemielaborant/-in und Goldschmied/-in – hier liegt der Anteil der weiblichen Befragten zwischen 52,9 % und 68,2 %.

Die Struktur der Schulabschlüsse variiert, wie zu erwarten war, zwischen den Berufen und zwischen Berufen unterschiedlicher Dauer. So zeigt sich, dass von den befragten Fachkräften aus 3 ½-jährigen Berufe mehr einen höheren Schulabschluss besitzen. Dagegen ist der Anteil an befragten Fachkräften mit einem (qualifizierten) Hauptschulabschluss unter den Befragten, die einen 2-jährigen Beruf erlernten, am höchsten. Befragte ohne Schulabschluss sind im Befragungssample insgesamt so gut wie gar nicht vertreten.

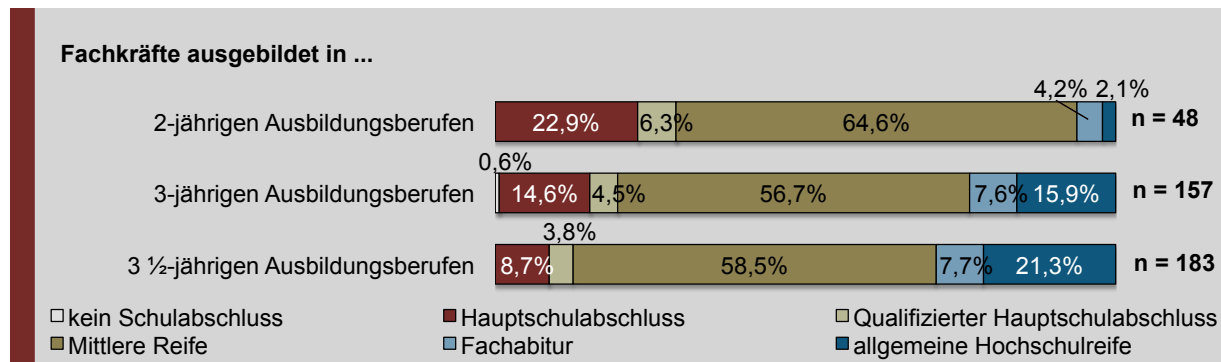


Abbildung 28: Schulabschlüsse befragter Fachkräfte

Die Struktur des Befragungssamples im Hinblick auf das Geschlecht der Befragten und ihrem höchsten allgemeinbildenden Schulabschluss ähnelt der Referenzgruppe aller Auszubildenden der 20 untersuchten Berufe des Jahres 2010 (vgl. Tabelle G-I und G-II im Anhang). Wie bereits für das Befragungssample von Auszubildenden festgestellt, zeigt sich auch hier, dass unter den Fachkräften vergleichsweise etwas mehr Befragte mit höheren Schulabschlüssen und etwas weniger Befragte mit niedrigeren Abschlüssen vertreten sind. Insgesamt erscheint die Stichprobe für die Fragestellungen dieser Untersuchung geeignet, auch wenn sie keineswegs ideal ist. Inwieweit sie repräsentativ ist, kann aufgrund fehlender Daten über die Grundgesamtheit ausgebildeter Fachkräfte in diesen Berufen nicht geprüft werden.

Wie die folgende Tabelle zeigt, liegt der Ausbildungsabschluss der befragten Fachkräfte schon mehrere Jahre zurück, insbesondere bei den Befragten aus 3- und 3 ½-jährigen Berufen. Sie verfügen somit über viele Jahre Berufserfahrung und können daher qualifiziert ihre Ausbildung aus dieser Perspektive bewerten (siehe später 10.4).

Tabelle 35: Zeitspanne seit Ausbildungsabschluss in Jahren

Fachkräfte ausgebildet in ...	Mittelwert	n
2-jährigen Ausbildungsberufen	4,06	47
3-jährigen Ausbildungsberufen	9,29	148
3 ½-jährigen Ausbildungsberufen	11,47	178

10.2 Relevanz der Ausbildungsdauer für die Berufswahlentscheidung

Die von den Fachkräften genannten, für ihre damalige Ausbildungsentscheidung wichtigen Motive ähneln denen der befragten Auszubildenden (siehe Kapitel 9.2) sehr. Auch für die Fachkräfte waren die „interessante berufliche und zu den eigenen Präferenzen passende Tätigkeit“ sowie „langfristig gute Einkommenschancen“ die wichtigsten Motive der Berufswahl.

Nachgelagert war für sie, wie für die befragten Auszubildenden, die Motive „möglichst lange Ausbildung zur Absicherung während der Ausbildung“ und „möglichst schnell das Gehalt einer Fachkraft erhalten), was für eine eher kurze Ausbildung gesprochen hätte (siehe folgende Abbildung).

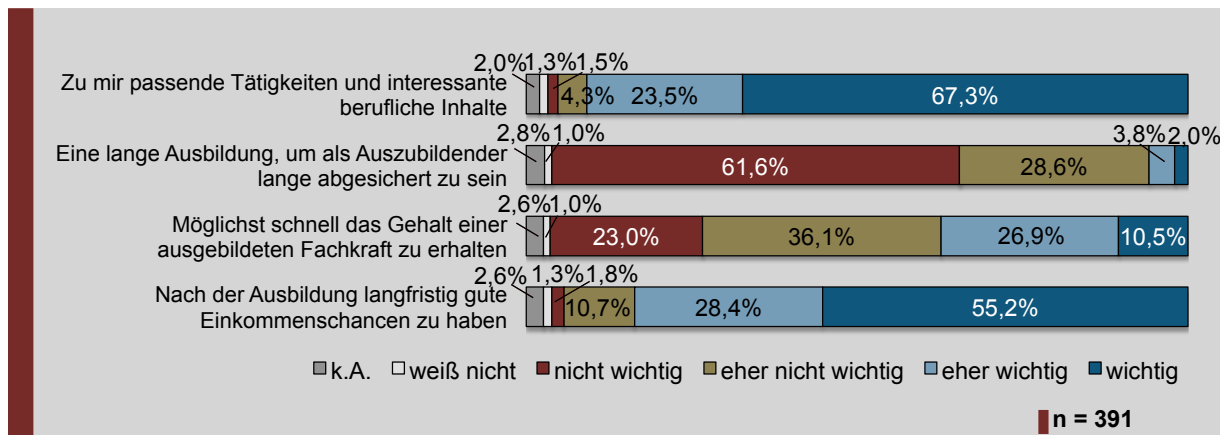


Abbildung 29: Motive der Berufswahlentscheidung

Unterschiede Geschlecht: Für Frauen war der Aspekt, „eine zu den eigenen Interessen passende und interessante Tätigkeit“ – statistisch signifikant – wichtiger, und die Aspekte „möglichst schnell ein Fachkraftgehalt erhalten“ und „langfristig gute Einkommensperspektiven“ waren weniger wichtig als für Männer.

Unterschiede nach Schulabschlüssen: Für Fachkräfte mit Hochschulzugangsberechtigung war den eigenen Angaben zufolge das Motiv „eine zu den eigenen Interessen passende und interessante Tätigkeit“ wichtiger als für Fachkräften mit niedrigeren Schulabschlüssen und die Motive „möglichst lange Ausbildung als Absicherung“ und „langfristig gute Einkommensperspektiven“ weniger wichtig.

Unterschiede nach Regionen: Für Fachkräfte aus den neuen Bundesländern war das Motiv „möglichst schnell ein Fachkraftgehalt erhalten“ wichtiger als für Fachkräfte aus den alten Bundesländern.

Unterschiede nach Länge des gewählten Ausbildungsberufs: Fachkräfte, die in einem 3 ½-jährigen Beruf ausgebildet wurden, geben – wiederum statistisch signifikant – häufiger an, dass für sie das Motiv „passende und interessante Tätigkeit“ wichtig gewesen sei, wo hingegen die Motive „möglichst schnell ein Fachkraftgehalt bekommen“ und „langfristig gute Einkommensperspektiven“ für ihre Berufswahlentscheidung weniger wichtig waren.¹⁶⁸

¹⁶⁸ Vgl. Tabelle G-III im Anhang G.

Unterschiede zwischen befragten Fachkräften und Auszubildenden: Interessante und zu den Befragten passende Tätigkeiten sowie langfristig gute Einkommenschancen zu haben ist sowohl für Fachkräfte als auch für Auszubildende „eher wichtig“ bis „wichtig“. Auszubildende betonen allerdings die Bedeutung interessanter Tätigkeiten stärker und schätzen eine längere Ausbildungszeit ebenfalls mehr als Fachkräfte (wobei auch die Auszubildenden im Durchschnitt eine längere Ausbildungsdauer zur Absicherung für „eher nicht wichtig“ halten). Kein statistisch signifikanter Zusammenhang konnte bei der Frage nach „langfristig guten Einkommenschancen“ gefunden werden. Sowohl Fachkräfte, als auch Auszubildende geben im Durchschnitt an, dies sei für sie bei der Berufswahl „eher wichtig“ gewesen. Möglichst schnell das Gehalt einer ausgebildeten Fachkraft zu erhalten, ist retrospektiv für diejenigen, die ihre Ausbildung bereits abgeschlossen haben, wichtiger als für aktuelle Auszubildende.

Von den befragten Fachkräften geben 5,3 % an, dass die Dauer des Ausbildungsberufs bei ihrer damaligen Ausbildungsentscheidung eine Rolle gespielt hat, von den Fachkräften, die einen 2-jährigen Beruf erlernt haben, sind es 10,4 %.

Tabelle 36: Hat die Dauer der Ausbildung bei der Berufswahlentscheidung eine Rolle gespielt (Angaben in Prozent mit Ausnahme von n)

Fachkräfte ausgebildet in ...	Nein	Ja	k.A.	n
2-jährigen Ausbildungsberufen	87,5	10,4	2,1	48
3-jährigen Ausbildungsberufen	94,3	4,5	1,3	157
3 ½-jährigen Ausbildungsberufen	93,0	4,3	2,7	186

Von den befragten aktuellen Auszubildenden (siehe Kapitel 9.2) gaben demgegenüber 10,1 % an, dass die Dauer des Ausbildungsberufs für sie ein Kriterium bei der Berufswahlentscheidung gewesen sei. Bei aller Vorsicht, mit der die Daten interpretiert werden müssen (auch weil die Berufswahlentscheidung der ausgebildeten Fachkräfte länger zurückliegt), kann dies als ein Hinweis darauf gesehen werden, dass die Relevanz der Ausbildungsdauer für die Berufswahlentscheidung junger Menschen im Zeitablauf steigt.

10.3 Verkürzung/Verlängerung der Ausbildung und zusätzliche Qualifikationen

Die befragten Fachkräfte haben ihre Ausbildung mehrheitlich in der Regelausbildungsdauer absolviert, ein relevanter Anteil von ihnen hat aber auch verkürzt und einige wenige haben auch verlängert. Die individuelle Ausbildungsdauer entsprach bei rund 85 % der in einem 2-jährigen Beruf ausgebildeten Fachkräfte der Regelausbildungsdauer. Für die in einem 3- oder 3 ½-jährigen Berufs ausgebildeten sind es nur rund 70 % bzw. 60 %. Von den in 2-jährigen Berufen ausgebildeten Fachkräften haben ebenso viele verkürzt wie verlängert, in den längeren Berufen haben hingegen rund zehnmal mehr Personen verkürzt als verlängert.

Die Differenzierung nach Clustern zeigt, dass jede zweite der befragten ausgebildeten Chemiefachkräfte ihre Ausbildung verkürzt hat, von den Metall- und Elektrofachkräften sind es hingegen nur rund jeweils 15 %.

Tabelle 37: Verkürzung/Verlängerung der Ausbildung nach Ausbildungsdauer und Berufscluster (Angaben in Prozent mit Ausnahme von Dauer und n)

Fachkräfte ausgebildet in ...	ja, verkürzt	Dauer in Monaten	ja, verlängert	n
nach Ausbildungsdauer				
2-jährigen Ausbildungsberufen	8,3	5,63	8,3	48
3-jährigen Ausbildungsberufen	28,7	7,75	3,2	157
3 ½-jährigen Ausbildungsberufen	38,7	8,03	2,7	186
nach Berufscluster				
Metallberufen	16,4	9,00	3,3	61
Elektroberufen	14,6	5,42	5,0	41
Chemieberufen	50,0	7,91	2,5	80
Berufen im Handel	35,6	8,53	6,8	45
Berufen im Bereich Lager/Logistik	25,0	6,94	4,2	72
Berufen im Handwerk	33,7	8,04	2,2	92

Ein statistisch signifikanter Zusammenhang besteht auch zwischen der Häufigkeit von Ausbildungsverkürzungen und dem Jahr des Berufsabschlusses. Knapp die Hälfte aller befragten Fachkräfte, die vor 1990 ihre Ausbildung abgeschlossen hatten, haben von einer Verkürzung Gebrauch gemacht. Der Anteil sank bis Mitte der 2000er auf knapp über ein Drittel, in der zweiten Hälfte der 2000er lag er bei einem Viertel und erreichte die 20 % Marke im Jahr 2010. Nach dem Tiefstwert im Jahr 2011 (in diesem Jahr verkürzten nur 15 % der Befragten) stieg die Quote an Verkürzungen im Jahr 2012 auf knapp unter 30%.¹⁶⁹ Ob es sich bei den Werten der letzten beiden Jahre um zufällige Erscheinungen der Stichprobenziehung handelt oder nicht, ist unklar. Bei dem deutlichen Umschwung der Verkürzungsquoten von 2011 auf 2012 ist also interpretatorische Vorsicht geboten. Eindeutig ist jedoch, dass es einen Trend bis ins Jahr 2010 gab und Ausbildungen immer seltener verkürzt wurden.¹⁷⁰

Zusätzliche, über die Mindestinhalte der Ausbildungsordnung hinausgehende Qualifikationen haben rund 20 % der ausgebildeten Fachkräfte, ihren eigenen Angaben zufolge bereits während der Ausbildung erworben, höhere Anteilswerte gibt es in den Metall- und Chemieberufen. Die Frage, ob in den ersten drei Jahren nach der Ausbildung zusätzliche Qualifikationen erworben wurden, bejahen insbesondere Fachkräfte aus 3 ½-jährigen Ausbildungsberufen, aber auch jene, die eine Ausbildung in einem Elektro-, Handwerks- oder Chemieberuf absolviert haben.¹⁷¹

¹⁶⁹ Vgl. Tabelle G-IV im Anhang G.

¹⁷⁰ Auf einen Vergleich zwischen ausgebildeten Fachkräften und aktuellen Auszubildenden im Hinblick auf die Frage der Verkürzung oder Verlängerung wird an dieser Stelle verzichtet, da die aktuellen Auszubildenden letztlich nur prognostizieren können, ob sie ihre Ausbildung innerhalb der Regelausbildungsdauer erfolgreich abschließen werden oder früher.

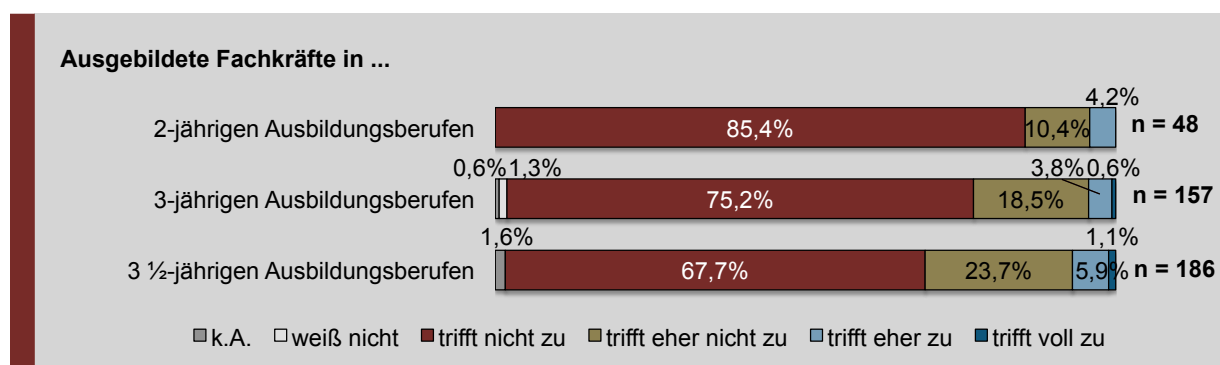
¹⁷¹ Auch im Hinblick auf die Frage, ob während der Ausbildung zusätzliche Qualifikationen erworben wurden, wäre der Vergleich zwischen den Angaben der Fachkräfte und denen der aktuellen Auszubildenden nur bedingt aussagekräftig, weil die zweite Gruppe u. U. im weiteren Verlauf ihrer Ausbildung noch zusätzliche Qualifikationen erwerben wird.

Tabelle 38: Erwerb zusätzlicher Qualifikationen (Angaben in Prozent mit Ausnahme von n)

Fachkräfte ausgebildet in ...	während der Ausbildung	in den 3 Jahren nach der Ausbildung	n
nach Ausbildungsdauer			
2-jährigen Ausbildungsberufen	20,8	26,1	48
3-jährigen Ausbildungsberufen	19,9	37,9	157
3 ½-jährigen Ausbildungsberufen	23,0	51,9	186
nach Berufscluster			
Metallberufen	26,7	42,4	61
Elektroberufen	10,5	52,6	41
Chemieberufen	27,5	48,8	80
Berufen im Handel	17,8	34,9	45
Berufen im Bereich Lager/Logistik	18,1	27,1	72
Berufen im Handwerk	21,7	51,1	92

10.4 Retrospektive Bewertung der Ausbildung und ihrer Relevanz für die Berufstätigkeit

Die befragten Fachkräfte geben – wie die befragten Auszubildenden auch – ganz überwiegend an, dass sie (eher) keine Schwierigkeiten hatten, innerhalb der Ausbildungszeit die notwendigen Fähigkeiten, Fertigkeiten und Kenntnisse zu erwerben. Wie bei den Auszubildenden sind es nur sehr wenige Personen, die von Schwierigkeiten berichten und wie bei den Auszubildenden zeigt sich eine leichte Tendenz, dass mit der Dauer der Regelausbildungszeit der Anteil derer geringfügig zunimmt, denen es Schwierigkeiten bereitet, die Ausbildungsinhalte zu lernen.


Abbildung 30: Schwierigkeiten in der verfügbaren Ausbildungszeit die notwendigen Fähigkeiten zu erlernen

Dass dem so ist, obwohl die befragten Fachkräfte in den 3 ½-jährigen Ausbildungsberufen im Mittel höhere Schulabschlüsse vorweisen und ihnen auch mehr Lernzeit zur Verfügung steht, kann ein Hinweis auf einen größeren inhaltlichen Umfang und/oder eine größere Komplexität der betreffenden Ausbildungsberufe sein. Ursachen können aber auch in einer höheren Varianz in der betrieblichen Umsetzung der betreffenden Ausbildungsordnungen oder auch in einer größeren Breite der schulischen Eingangsvoraussetzungen der (ehemaligen) Auszubildenden sein. Mit anderen Worten denkbar ist, dass in 3 ½-jährigen Berufen etwas häufiger als in 2- und 3-jährigen Berufen auch Jugendliche ausgebildet werden, die den „durchschnittli-

chen Anforderungen an einen Auszubildenden im jeweiligen Beruf“ nicht ganz entsprechen („Leistungsschwächere“).

Bezüglich der Höhe des Schulabschlusses zeigen sich zwischen den befragten Fachkräften keine statistisch signifikanten Unterschiede. Zwischen der Einschätzung der Fachkräfte, ob sie Schwierigkeiten haben, die notwendigen Fähigkeiten in der verfügbaren Ausbildungszeit zu erlernen und der Verkürzung ihrer Ausbildung bestehen ebenfalls keine statistischen Zusammenhänge. Auch der Erwerb von zusätzlichen Qualifikationen hat keine Bedeutung für die Einschätzung dieses Aspekts.

Wie die aktuellen Auszubildenden (vgl. Kapitel 9.4) berichtet auch eine kleine Gruppe der ausgebildeten Fachkräfte davon, dass ein Teil ihrer Ausbildungszeit verging, ohne dass sie dabei etwas lernen oder Ausbildungsrelevantes einüben konnten („Leerzeiten“). Im Vergleich zu den Angaben der aktuellen Auszubildenden fällt auf,

- dass insgesamt weniger Fachkräfte „Leerzeiten“ in ihrer Ausbildung wahrnahmen und
- dass innerhalb beider Befragungsgruppen jene, die eine 2-jährige Ausbildung absolvieren/absolvierten, seltener „Leerzeiten“ wahrnehmen/wahrnahmen als jene, die eine 3- oder 3 ½-jährige Ausbildung machen/machten.

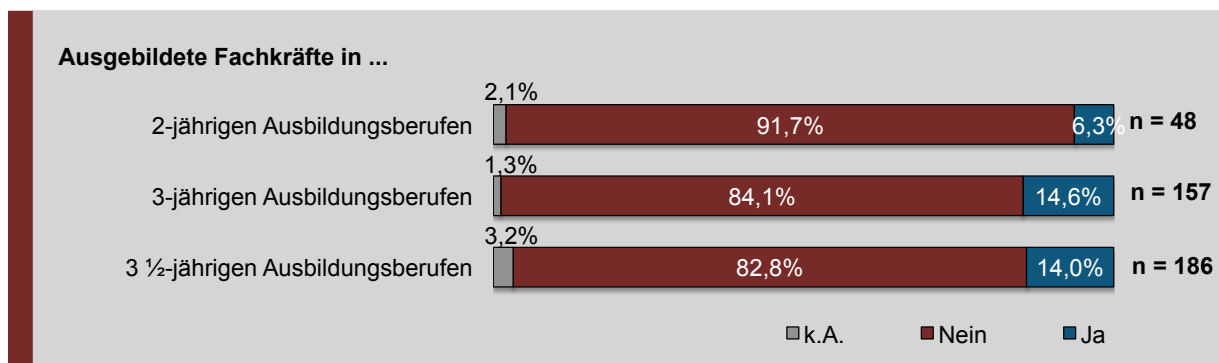


Abbildung 31: Ausbildungszeit die verging, ohne dass dabei etwas geübt oder gelernt werden konnte (Fachkräfte)

Die Unterschiede zwischen den Fachkräften, die in 2-, 3- und 3 ½-jährigen Berufen ausgebildet wurden, sind statistisch signifikant. Keine statistisch relevanten Unterschiede im Bezug auf die Wahrnehmung von „Leerzeiten“ bestehen dagegen zwischen den Berufsgruppen und zwischen Befragten mit unterschiedlichem Schulabschlussniveau.

Trotz etwaiger „Leerzeiten“ hat die große Mehrheit der befragten Fachkräfte in ihrer Ausbildung ausreichend viel gelernt, um ihren Beruf ausüben zu können. Dies gilt besonders für Fachkräfte, die in einem 2-jährigen Beruf ausgebildet wurden, hier sind es 85,4 %, welche in der Ausbildung erlernten Fähigkeiten für ausreichend erachten (trifft eher oder voll zu), um den jeweiligen Beruf anschließend ausüben zu können. Von den Fachkräften, die eine Ausbildung in einem 3- oder 3 ½-jährigen Beruf absolvierten, sind es deutlich weniger (73,9 % bzw.

65,0 %). In diesen Berufen mit längerer Ausbildungsdauer gibt es auch deutlich mehr Befragte, die in der Erstausbildung erworbenen Fähigkeiten für explizit nicht ausreichend erachten (trifft nicht zu).

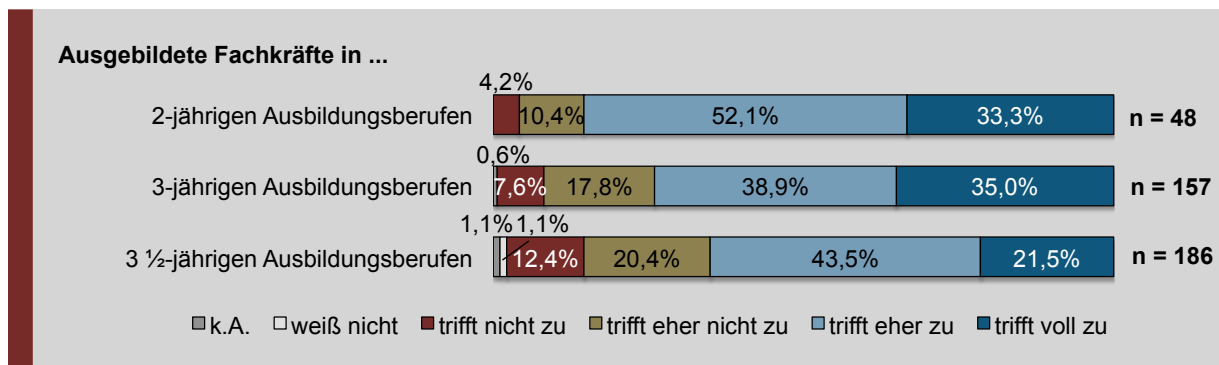


Abbildung 32: In der Ausbildung erworbene Fähigkeiten waren bisher ausreichend, um den Beruf erfolgreich auszuüben

In diesem Zusammenhang sei auf das weiter oben dargestellte Ergebnis verwiesen, dass der Erwerb zusätzlicher Qualifikationen in den ersten drei Jahren nach Ende der Ausbildung in den 3- und vor allem 3 ½-jährigen Ausbildungsberufen den Angaben der befragten Fachkräfte zufolge weiter verbreitet ist als in den 2-jährigen Berufen.

Über alle Gruppen von Fachkräften hinweg zeigt sich, dass die Inhalte der Erstausbildung von den Befragten für umso weniger ausreichend für die Berufsausübung eingeschätzt werden, je länger der Berufsabschluss zurückliegt. Von den Fachkräften, die ihren Abschluss vor max. zwei Jahren machten, sind fast alle davon überzeugt. Von jenen, die ihren Berufsabschluss vor zehn oder mehr Jahren machten, trifft dies immerhin noch auf eine knappe Mehrheit zu. Dieser statistisch hoch signifikante Unterschied in der Bewertung lässt verschiedene Interpretationen zu, u. a. die, dass mit zunehmender Berufstätigkeit die Beschäftigten sich immer mehr Wissen und Kompetenzen aneignen (müssen), so dass das in der Erstausbildung Erlernte, *hieran* gemessen, immer weniger ausreicht. Eine andere Erklärung könnte sein, dass die Befragten das, was sie in ihrer Ausbildung vor mehreren Jahren erlernt haben, in Relation zu dem setzen, was ein Berufsanfänger bzw. eine frisch ausgebildete Fachkraft *heute* können muss.¹⁷²

Um die Arbeitsmarktgängigkeit der verschiedenen Ausbildungsabschlüsse aus Sicht der Berufsinhaber zu erfassen, wurden die Fachkräfte – analog zu den Auszubildenden – danach befragt, ob ihr Berufsabschluss eigener Erfahrung oder Einschätzung nach auch von anderen Betrieben (also nicht dem Ausbildungsbetrieb) „wertgeschätzt“ wird. Relativ viele der Befragten sahen sich außer Stand dies zu beurteilen und kreuzten daher die Kategorie „Weiß nicht“ an. Das dies besonders häufig Fachkräfte waren, die eine Ausbildung in einem 2-jährigen Beruf absolvierten, scheint darauf zurückzuführen sein, dass deren Ausbildungsende im Mittel

¹⁷² Um beide Effekte zu eliminieren, wurden im Rahmen der abschließenden Analysen (siehe Kapitel 11) die Angaben von Fachkräften die ihre Ausbildung in den letzten fünf Jahren beendet haben, gesondert ausgewertet.

deutlich kürzer zurückliegt als das anderen Fachkräfte und sie daher wahrscheinlich seltener die Arbeitsmarktgängigkeit ihres Berufsabschlusses „getestet“ oder „genutzt“ haben.

Betrachtet man jene Fachkräfte, die hierzu eine Angabe gemacht bzw. Einschätzung abgegeben haben, so fällt zunächst auf, dass eine große Mehrheit von der Arbeitsmarktgängigkeit ihres Berufsabschlusses überzeugt ist („trifft eher oder voll zu“). Je länger der Ausbildungsberuf, umso höher fällt auch die wahrgenommene bzw. vermutete Wertschätzung des Abschlusses durch andere Betriebe aus. Eine relevante Gruppe von Fachkräften (8,3 %), die ernste Zweifel an einer hohen Arbeitsmarktgängigkeit ihres Berufsabschlusses hat (trifft nicht zu), gibt es nur in der Gruppe derer, die eine 2-jährige Berufsausbildung absolvierten.

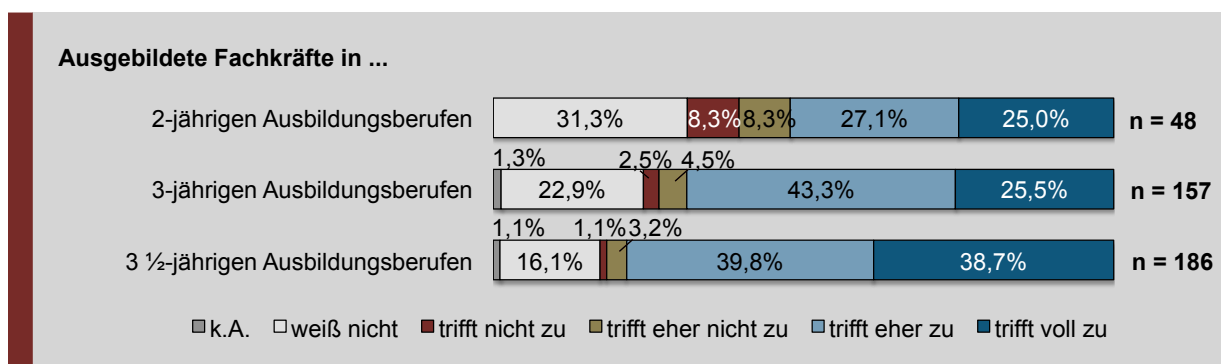


Abbildung 33: Einschätzung über eine hohe Wertschätzung des Berufsabschlusses am Arbeitsmarkt

Von dem, was die Fachkräfte in ihrer Ausbildung gelernt haben, hat die Mehrheit der Befragten schon „fast alles“ in der Berufsausübung benötigt, was auf wenig – vermeintlich „überflüssige“ – Ausbildungsinhalte der jeweiligen Berufe schließen lässt.

Von allen Befragten geben nur 13,0 % an, dass sie „Einiges aus der Erstausbildung wahrscheinlich auch in Zukunft nicht brauchen“ werden. Unter den Fachkräften aus 3 ½-jährigen Berufen sind es etwas mehr, unter den Fachkräften aus 2-jährigen Berufen etwas weniger.

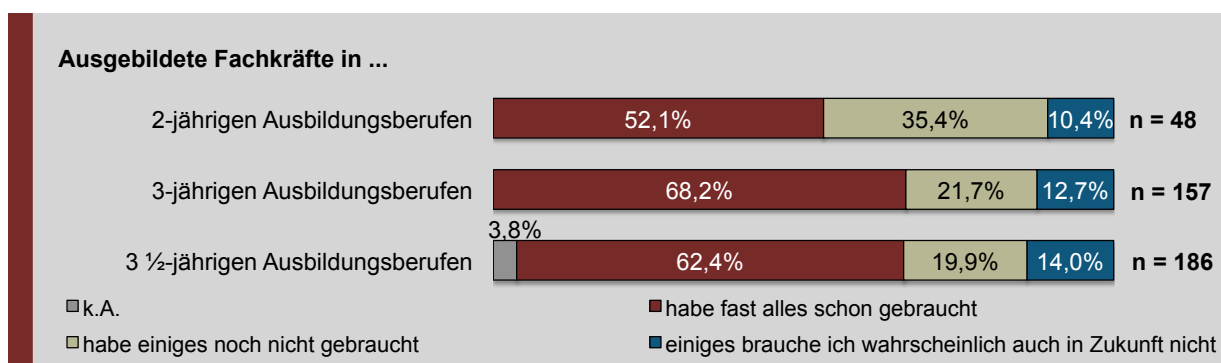


Abbildung 34: Nutzung des in der Ausbildung Erlernten in der Berufstätigkeit

Die statistische Analyse zeigt zudem, dass mit zunehmender Berufserfahrung der Anteil der Fachkräfte steigt, die angeben „schon fast alles aus der Erstausbildung gebraucht“ zu haben.

Auch dieses Ergebnis deutet darauf hin, dass die Ausbildungsordnungen der betreffenden Berufe kaum „Überflüssiges“ enthalten.

10.5 Bewertung von inhaltlichem und zeitlichem Umfang der Ausbildung

Vor dem Hintergrund ihrer Berufserfahrung wurden die Fachkräfte gebeten eine Einschätzung darüber abzugeben, ob die Erstausbildung in „ihrem“ Beruf inhaltlich und oder zeitlich ausgeweitet oder reduziert werden sollte.

Der inhaltliche Umfang der Ausbildungsordnung „ihres“ Berufs sollte nur sehr wenigen der befragten Fachkräfte nach reduziert werden, für eine umfangreichere oder gar viel umfangreichere Ausbildung sprechen sich hingegen sehr viel mehr Fachkräfte aus. Differenziert nach der Dauer des Ausbildungsberufs zeigt sich, dass nur unter den Fachkräften aus 2-jährigen Berufen eine Mehrheit für eine inhaltliche Ausweitung ihres jeweiligen Berufs votiert, in den anderen Berufen ist es eine – wenn auch nicht kleine – Minderheit. Für eine Reduktion von Inhalten sprechen sich nur Fachkräfte aus 3-jährigen Berufen (3,8 %) und 3 ½-jährigen Berufen aus (5,4 %).

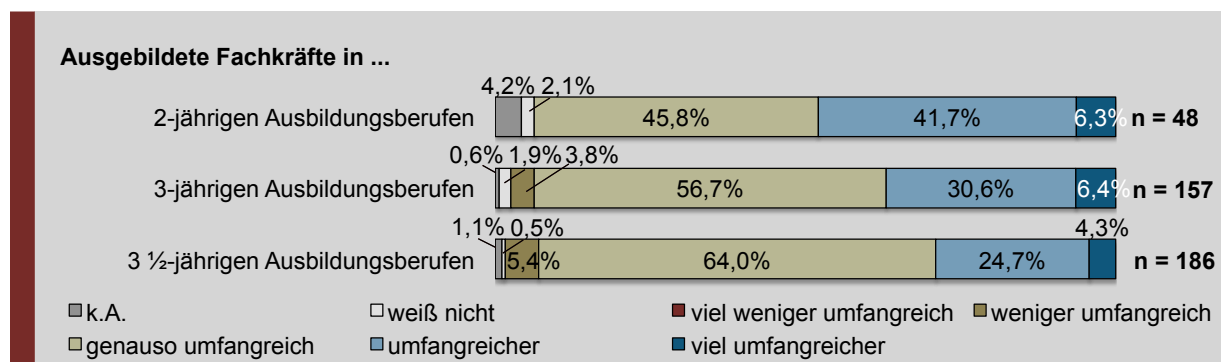


Abbildung 35: Einschätzung zum sinnvollen inhaltlichen Umfang der Ausbildung I

Die Differenzierung nach Berufsclustern zeigt, dass sich insbesondere Fachkräfte aus Handwerksberufen dafür aussprechen, die Erstausbildung inhaltlich umfangreicher zu gestalten.

Den Einschätzungen der großen Mehrheit der befragten Fachkräfte nach muss die inhaltliche Ausweitung aber nicht mit einer zeitlichen Ausweitung der Erstausbildung einhergehen. Die bestehende Regelausbildungsdauer reicht hierfür aus. In allen drei Gruppen von unterschiedlich langen Berufen sind min. 70 % der befragten Fachkräfte der Ansicht, dass die Dauer ihres Ausbildungsberufs nicht geändert werden sollte. Für eine zeitliche Verlängerung spricht sich nur unter den Fachkräften aus 2-jährigen Berufen eine relevante Gruppe aus (25,0 %), eine Reduktion der Ausbildungsdauer halten nur einige der Fachkräfte aus 3- und vor allem 3 ½-jährigen Berufen für sinnvoll.

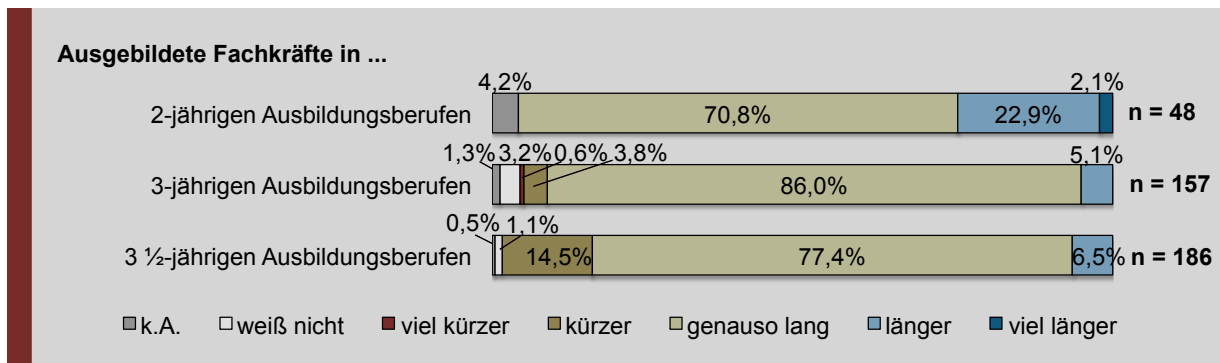


Abbildung 36: Einschätzung zum sinnvollen inhaltlichen Umfang der Ausbildung II

Insgesamt deuten die Ergebnisse der Fachkräftebefragung zur Bewertung von Ausbildungsumfang und -dauer ihrer Berufe darauf hin, dass die bestehenden Ausbildungsordnungen beide tendenziell sehr gut in Einklang bringen und die Ausbildungsdauer nicht verändert werden sollte. Anpassungsbedarf sehen mehrere Fachkräfte – aber keine Mehrheit – eher darin, weitere Inhalte in die Erstausbildung aufzunehmen.

10.6 Fazit zur Fachkräftebefragung

Für die Berufswahlentscheidung hatte die Dauer, den Angaben der befragten Fachkräfte nach, nur eine sehr geringe Relevanz. Nur ein kleiner Teil der Befragten maß ihr zum damaligen Zeitpunkt einen Wert bei – unter den Fachkräften, die in 2-jährigen Berufen gelernt haben, ist der Anteil mit 10,4 % vergleichsweise am höchsten. Wichtigere Kriterien der Berufswahlentscheidung waren „interessante und passende berufliche Inhalte“ und langfristige Perspektiven. Das gilt vor allem für die – aus Sicht von Betrieben – besonders interessante Zielgruppen der eher leistungsstärker einzuschätzenden Befragten mit Hochschulzugangsberechtigung.

Die Mehrheit der befragten Fachkräfte hat ihre Ausbildung ihren Erinnerungen zufolge in der Regelausbildungszeit absolviert. In den 3-jährigen und 3 ½-jährigen Berufen hat jedoch ein relevanter Anteil an Befragten ihre Ausbildung verkürzt (rund 30 % bzw. rund 40 %). In den Chemieberufen nahm die Hälfte der Befragten die Möglichkeit zur Verkürzung der Ausbildung wahr. Wie die statistische Analyse zeigt, haben die Fachkräfte, deren Ausbildung bereits vor 1990 abgeschlossen war, deutlich häufiger ihre Ausbildung verkürzt als Befragte, deren Berufsabschluss noch nicht lange zurück liegt. Bis 2010 ist im Befragungssample ein eindeutiger Trend bzw. ein eindeutiger Rückgang an Verkürzungen zu erkennen.

Die Übereinstimmung der Ausbildungsanforderungen mit ihrem damaligen Leistungsvermögen in der Ausbildung wird von dem Großteil der befragten Fachkräfte als angemessen bewertet. Es konnte keine systematische Überforderung im Sinne von „Schwierigkeiten die betreffenden Fähigkeiten in der vorgegeben Zeit zu erreichen“ festgestellt werden. Ein Fünftel der Befragte hat sogar zusätzliche Qualifikationen während der Ausbildung erworben. Von

„Leerzeiten“ in der damaligen Ausbildung berichtet zudem nur ein kleiner Teil von Fachkräften.

Die Mehrheit der Befragte gibt an, in ihrer Ausbildung hinreichend viel gelernt zu haben, um den Beruf ausüben zu können. Unter den Befragten der 3 ½-jährigen Berufe finden sich jedoch die meisten Fachkräfte, welche die erlernten Fähigkeiten hierfür als weniger bzw. nicht ausreichend erachten (trifft nicht bzw. eher nicht zu).¹⁷³

Ausbildungsordnungen enthalten kaum „Überflüssiges“, das meiste wird – über kurz oder lang – gebraucht. Fachkräfte sprechen sich daher auch tendenziell dafür aus, zukünftig eher mehr als weniger Inhalte in die betreffende Ausbildungsordnung aufzunehmen, was aber nicht mit einer zeitlichen Ausweitung der Ausbildungsdauer einhergehen muss.

¹⁷³ Dieses Ergebnis könnte ein Hinweis darauf sein, dass die Anforderungen der Arbeitswelt an eine Fachkraft eines 3 ½-jährigen Berufs so umfassend bzw. komplex sind, dass selbst eine 3 ½-jährige Ausbildung hierfür eher zu kurz als zu lang ist. Trotz dessen wird die Arbeitsmarktängigkeit der Berufsabschlüsse – insbesondere die der 3 ½-jährigen Berufe – als tendenziell hoch eingeschätzt.

11 Schlussfolgerungen zu Kriterien für die Ermittlung der erforderlichen Ausbildungsdauer

11.1 Einordnung der Fragestellung

Das Berufsbildungsgesetz ermächtigt das Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Bildung und Forschung durch Rechtsverordnung Ausbildungsberufe staatlich anzuerkennen, die Anerkennung aufzuheben und für die jeweiligen Ausbildungsberufe Ausbildungsordnungen zu erlassen. Sie dienen als Grundlage für eine geordnete und möglichst bundeseinheitliche Berufsausbildung in dem Sinne, dass Mindeststandards im jeweiligen Beruf eingehalten werden.

Ausbildungsordnungen enthalten nach BBiG § 5 Abs. 1 mindestens

- die Bezeichnung des Ausbildungsberufes,
- die Ausbildungsdauer,
- die Fertigkeiten und Kenntnisse, die Gegenstand der Berufsausbildung sind (Ausbildungsberufsbild),
- eine Anleitung zur sachlichen und zeitlichen Gliederung der Vermittlung (Ausbildungsrahmenplan) sowie
- die Prüfungsanforderungen.

Bzgl. der Ausbildungsdauer findet sich in Satz 2 der Zusatz, „*sie soll nicht mehr als drei und nicht weniger als zwei Jahre betragen*“, der sich auch Wortgleich in HwO § 26 Abs. 1 Satz 2 findet. Einige sogenannte Altberufe unterschreiten diese Soll-Bandbreite um ein halbes Jahr und knapp über 50 gewerblich-technische Berufe überschreiten sie um ein halbes Jahr. Die Ausbildungsdauer nach Verordnung hat jedoch keinen verbindlichen Charakter für die Ausbildungspraxis, von ihr kann individuell abgewichen werden. Das BBiG bietet hierfür verschiedene Möglichkeiten, um die Ausbildungsdauer individuell an Vorqualifikationen und schnellere bzw. langsamere Lernfortschritte anzupassen.

Beruf ist „...*ein wissenschaftlich, gesellschaftlich und arbeitsmarktlich begründetes Konstrukt und eine im Konsens von Sozialpartnern und Staat vereinbarte Ordnungskategorie, mit deren Hilfe die Auswahl und Bündelung von Tätigkeiten und zugehörigen erforderlichen Qualifikationen vorgenommen wird.*“¹⁷⁴ Dieses Konstrukt dient einer Reihe von Aufgaben, u. a. als Signal für die Produktivität von Arbeitskräften (ihre Qualifikation und ihre berufliche Handlungskompetenz), der universellen (betriebsübergreifenden) Verwertbarkeit von Qualifikationen als Folge einer universellen Einsetzbarkeit und als Orientierungs- bzw. Bezugsrahmen für die kollektiv verhandelte Entlohnung von Arbeit.¹⁷⁵ Die Berufsbildungspolitik hat die Aufgabe, im Kon-

¹⁷⁴ Laur-Ernst (2002): S. 661.

¹⁷⁵ Darüber hinaus auch als Bezugsrahmen für „aufbauende“ Qualifizierungen (Fortbildungen), der „Zuordnung“ zu sozialen Statusgruppen und der Identifikation mit „Gleichgestellten“. Vgl. Laur-Ernst (2002).

sens mit Sozialpartnern Tätigkeiten der Arbeitswelt mit den zu deren Ausübung erforderlichen Qualifikationen in neuen oder modernisierten Ausbildungsordnungen so zu bündeln, dass sie den genannten Aufgaben gerecht werden. In wie weit ihr das gelingt, wirkt sich – neben anderen Einflussfaktoren – mit darauf aus, ob sich hinreichend viele Betriebe und ausbildungsinteressierte Jugendliche finden, die nach diesen Ausbildungsordnungen ausbilden bzw. sich ausbilden lassen.

11.2 Vorbemerkung zur Methodik und zur Begrenztheit der Untersuchung

Übergreifende Zielstellung der Studie war es, Kriterien zur Bestimmung einer angemessenen Dauer von Ausbildungsberufen zu entwickeln und hierfür 20 Ausbildungsberufe näher zu untersuchen. Die Berufe waren durch die Leistungsbeschreibung bereits vorgegeben. Sie wurden unter Mitwirkung der an Neuordnungsverfahren beteiligten Akteure für diese Untersuchung ausgewählt und können keinen Anspruch auf Repräsentativität für die Grundgesamtheit aller Ausbildungsberufe nach BBiG/HwO erheben. Hieraus folgt, dass die Ergebnisse, die im Rahmen dieser Studie in Bezug auf die 20 untersuchten Berufe gewonnen wurden, nicht per se „eins-zu-eins“ auf alle anderen Ausbildungsberufe übertragen werden können.

Ferner ist bei der Interpretation der Befragungsergebnisse von ausbildenden Unternehmen, Auszubildenden und Fachkräften zu berücksichtigen, dass die Repräsentativität des Samples nicht geprüft werden konnte und es daher möglich ist, dass auch die Netto-Stichproben *nicht* repräsentativ für die jeweiligen Berufe sind. Hierfür gibt es zwei Gründe: Zum einen wurden die Fragebögen über einen mehrstufigen Verteilungsweg an die Befragungszielgruppen geleitet (siehe ausführlich Kapitel 2.4) und zum anderen ist eine selektive Mitwirkungsbereitschaft der Befragungszielgruppen denkbar (Zufriedenen-Bias oder Unzufriedenen-Bias).

Schließlich muss noch darauf hingewiesen werden, dass sich die Angaben der Unternehmen zum Teil auf fiktive Szenarien beziehen und ihre diesbezüglichen Angaben mit einer gewissen Unsicherheit behaftet sind – insbesondere ihre Prognosen, wie sie sich in diesen Szenarien verhalten würden.

Trotz dieser Einschränkungen brachte die Untersuchung wichtige Ergebnisse hervor, die durch Triangulation von verschiedenen Perspektiven (Datenquellen) und Methoden umfassend validiert wurden (siehe ausführlich Kapitel 2).

Forschungssystematisch wurde zunächst auf Basis der Literatur und theoriegeleitet eine Vielzahl denkbarer Kriterien entwickelt, deren Eignung zur Feststellung der Angemessenheit der Dauer von Ausbildungsberufen am Beispiel der 20 untersuchten Berufe getestet wurde. Einige Kriterien wurden daraufhin verworfen, andere spezifiziert und gebündelt. In diesem Zuge wurde auch geprüft, ob die Ausbildungsdauern der einzelnen Berufe und speziell der drei Gruppen von unterschiedlich langen Ausbildungsberufen als angemessen zu betrachten sind oder nicht. Daran anschließend wurde theoriegestützt analysiert, warum die Ausbildungsdauern der 20 betrachteten Berufe als mehr oder ggf. weniger angemessen anzusehen sind und

welche Faktoren hierfür wahrscheinlich ursächlich sind. Mit diesem letzten Analyseschritt wurde die Grundlage dafür gelegt, Prüfkriterien für die Festlegung der Ausbildungsdauer zu entwickeln, speziell für den Fall einer angedachten Überschreitung der Längenvorgaben nach BBiG oder HWO.

11.3 Zentrale Ergebnisse der empirischen Untersuchung

11.3.1 Zur Angemessenheit der Ausbildungsdauern der 20 untersuchten Berufe ihren Einflussfaktoren

Die 20 untersuchten Berufe unterscheiden sich nicht nur in der Dauer ihrer Ausbildung (2-, 3- und 3 ½-jährig), sondern auch in ihren jeweiligen Inhalten, in ihrem Alter, ihrer Struktur und in vielen weiteren Merkmalen. Zudem unterscheiden sich auch die jungen Menschen, die in diese Berufe einmünden, u. a. hinsichtlich ihrer schulischen Vorbildung. Dennoch lassen sich aus den empirischen Ergebnissen der Untersuchung Rückschlüsse auf eine passende Länge der Ausbildungsberufe ziehen:

- Die befragten Auszubildenden berichten bis auf wenige Ausnahmen davon, dass sie keine Schwierigkeiten haben in der ihnen zur Verfügung stehenden Zeit, die zu ihrem Beruf gehörenden Fertigkeiten, Fähigkeiten und Kenntnisse zu erwerben (siehe Kapitel 9.4). Von den Auszubildenden in 3 ½-jährigen Berufen wird etwas *häufiger* von diesbezüglichen Schwierigkeiten berichtet, obwohl sie mehr Zeit zum Lernen haben als andere Auszubildende und auch über im Durchschnitt höhere schulische Abschlüsse verfügen. Dies deutet – wie auch andere Ergebnisse¹⁷⁶ – darauf hin, dass das „Mehr an Zeit“ auch mit einem „Mehr an Inhalten bzw. Komplexität“ korrespondiert.
- Die befragten Fachkräfte, die in der Vergangenheit in einem der 20 Berufe eine Ausbildung absolvierten, bewerten die Ausbildungsdauer ihres Ausbildungsberufs mehrheitlich positiv. Von den ehemaligen Auszubildenden aus 2-jährigen Berufen sind 70,8 % der Ansicht, dass die Ausbildungsdauer nicht verändert werden sollte, von denen, die einen 3- oder 3 ½-jährigen Beruf erlernt haben, sind es sogar 86,0 % bzw. 77,4 %. Eine relevante Gruppe von Befragten (keine Mehrheit) spricht sich aber dafür aus, den inhaltlichen Umfang der Ausbildung zu erweitern, woraus implizit geschlossen werden kann, dass ihre Ausbildungszeit gemessen an den damaligen Inhalten nicht sehr knapp bemessen war. Dieser Wunsch nach inhaltlicher Ausweitung wird vor allem von Befragten genannt, die eine 2-jährige Berufsausbildung absolvierten (48,0 %), aber auch von denen, die eine 3-jährige (37,0 %) oder 3 ½-jährige (29,0 %) Ausbildung machten (siehe Kapitel 10.5).
- Die befragten Unternehmen sind mehrheitlich mit der Dauer der jeweiligen Ausbildungsordnung zufrieden. Dies gilt für die Grundgesamtheit aller befragten Unternehmen, aber auch für Unternehmen jedes einzelnen Berufs (wenn auch mit Unter-

¹⁷⁶ Hierfür spricht auch das Ergebnis, dass in allen drei Gruppen von Ausbildungsberufen unterschiedlicher Länge ähnlich selten von „Leerzeiten“ während der Ausbildung berichtet wird.

den) und damit auch für jede der drei Gruppen von Berufen unterschiedlicher Länge (siehe Kapitel 8.2.2). Am zufriedensten mit der Dauer sind Unternehmen, die in 3- oder 3 ½-jährigen Berufen ausbilden, etwas weniger jene, die in 2-jährigen Berufen ausbilden. Die Unternehmen sind aber nicht nur mit der Dauer, sondern zugleich auch mit den Inhalten der Ausbildungsordnungen mehrheitlich zufrieden (siehe Kapitel 8.2.1), so dass Dauer und Inhalt ihrer Einschätzung nach gut zusammenpassen. Hierfür spricht auch, dass Unternehmen, die in 3 ½-jährigen Berufen ausbilden, das Szenario einer Verkürzung der Ausbildungsdauer um ein halbes Jahr bei unverändertem Inhalt ganz überwiegend negativ bewerten (siehe Kapitel 8.3.1) – und auch Unternehmen, die in 3-jährigen Berufen ausbilden, lehnen das Szenario einer Verlängerung der Ausbildungszeit um ein halbes Jahr mehrheitlich ab (siehe Kapitel 8.3.2).

- Weitere Hinweise lieferte die sekundärstatistische Analyse von erfolgreich beendeten Ausbildungen Jugendlicher, die ohne berufliche Vorqualifikationen ihre Ausbildung begannen (siehe Kapitel 6). Rund 90 % aller Auszubildenden aus den betrachteten 2-jährigen Berufen beenden ihrer Ausbildung nach etwa 24 Monaten. Von den Auszubildenden aus 3-jährigen Berufen sind es je nach Beruf zwischen 52 und 79 % (also die Mehrheit), deren Ausbildung in etwa der Regelausbildungsdauer (33 bis 38 Monate) entspricht. Ein ähnliches Bild zeigt sich – mit einer Ausnahme – bei den 3 ½-jährigen Berufen, bei denen zwischen 54 und 73 % ihre Ausbildung näherungsweise in der Regelausbildungsdauer (39 bis 44 Monate) absolvieren. Ausnahme ist der Beruf Chemielaborant/-in, bei dem Verkürzungen die Regel sind. In diesem Beruf entspricht nur bei gut einem Drittel der Auszubildenden (36,1 %) die individuelle Dauer einer erfolgreichen Ausbildung in etwa der Regelausbildungsdauer.

All diese Ergebnisse sprechen dafür, dass die Ausbildungsdauer in den untersuchten Berufen trotz ihrer Unterschiedlichkeit zwischen 2-, 3- und 3 ½-jährigen Berufen im Zusammenspiel von

- Umfang und Komplexität der zu erlernenden Inhalte,
- Voraussetzungen der Jugendlichen, die in diesen Berufen ausgebildet werden, und
- aktueller betrieblicher und berufsschulischer Ausbildungspraxis

gut zueinander passen und insofern als angemessen bezeichnet werden können. Eine Ausnahme hiervon ist vielleicht der Beruf Chemielaborant/-in.

11.3.2 Hinweise zur Notwendigkeit von Ausbildungsinhalten der 20 untersuchten Berufe

Die genannten Ergebnisse sprechen wie erwähnt allesamt dafür, dass die Ausbildungszeit in den untersuchten 2-, 3- und 3 ½-jährigen Ausbildungsberufen in Relation zu den Inhalten und unter Berücksichtigung der verschiedenen Inputfaktoren als angemessen anzusehen ist. Eine davon zu trennende Frage ist jedoch, ob die Inhalte der jeweiligen Ausbildungsberufe angemessen sind oder ob speziell in den 3 ½-jährigen Berufen (die im BBiG definierte Solldauer überschreiten) eine Reduktion von Inhalten aus berufspraktischen Gründen angebracht erscheint. Wenn dem so wäre, dann könnte in der Folge auch die Dauer dieser Ausbildungsbe-

rufe reduziert werden. Den vorliegenden Ergebnissen nach ist dem aber nicht so, vielmehr scheint es praktische Gründe dafür zu geben, dass in den untersuchten 3 ½-jährigen Berufen im Vergleich zu den 3- (und 2-) jährigen die in der praktischen Tätigkeit und auf dem Arbeitsmarkt geforderten Kompetenzen umfangreicher sind bzw. komplexere Inhalte umfassen.

Dies wird durch zwei zentrale Befunde angezeigt:

- Von den Fachkräften aus 3 ½-jährigen Berufen, die ihre Ausbildung in den letzten fünf Jahren abgeschlossen haben, gaben 20,8 % an, dass die in der Ausbildung erworbenen Fähigkeiten *nicht* ausreichten, um seither den Beruf erfolgreich auszuüben. Von den Fachkräften, die in den letzten fünf Jahren einen Abschluss in einem der untersuchten 2- oder 3-jährigen Ausbildungsberuf machten, waren es hingegen nur 7,5 % bzw. 13,4 %.¹⁷⁷
- Den Angaben der Unternehmen zufolge haben Auszubildende aus 3 ½-jährigen Berufen am Ende ihrer Ausbildung einen Leistungsgrad von 68,6 % (Relation zur Leistungsfähigkeit einer erfahrenen Fachkraft), Auszubildende aus 2-jährigen Berufen hingegen einen Leistungsgrad von 71,0 % und jene aus 3-jährigen Berufen einen von 73,4 %.¹⁷⁸

Beides deutet darauf hin, dass ausgebildete Fachkräfte zur Ausübung ihres jeweiligen Berufs mehr benötigen, als ihnen in der Erstausbildung vermittelt wird und diese Diskrepanz in den 3 ½-jährigen Berufen größer ist, obwohl die Ausbildungsdauer länger ist und umfangreichere bzw. komplexere Inhalte während der Ausbildung vermittelt werden (siehe Kapitel 11.3.1). Dass dem so ist, ist eine Folge von unterschiedlichen Anforderungen des Beschäftigungssystems, nicht primär des Ausbildungssystems.

Diese Diskrepanz würde noch größer, würden die untersuchten 3 ½-jährigen Berufe inhaltlich reduziert (um in der Folge die Dauer verkürzen zu können). Dass eine solche inhaltliche und zeitliche Reduktion negative Folgen auf das Ausbildungsgeschehen in diese Berufen hätte, lässt sich aus den skizzierten Zusammenhängen ableiten, es zeigt sich aber auch aus der sehr negativen Bewertung des Verkürzungsszenarios 2 (weniger Dauer und weniger Inhalt) durch die Unternehmen, die heute in 3 ½-jährigen Berufen ausbilden. 63,6 % der befragten Unternehmen bewerten dieses Szenario negativ, knapp die Hälfte davon sogar sehr negativ (siehe Kapitel 8.3.1).

¹⁷⁷ Das betreffende Item im Fragebogen lautete: „Die in meiner Ausbildung erworbenen Fähigkeiten waren bisher ausreichend, meinen Beruf erfolgreich auszuüben (Umfassende spätere Weiterbildungen waren nicht nötig)“. Wenn dieser Aussage *nicht* zugestimmt wurde, ist jedoch nicht eindeutig, wie die Fachkräfte die über die Ausbildung hinausgehenden notwendigen Fähigkeiten erworben haben. Dies kann ggf. durch eine Weiterbildung erfolgt sein, möglicherweise aber auch durch learning on the job.

¹⁷⁸ Der geringere Leistungsgrad von Absolventen einer 3 ½-jährigen Ausbildung wird auch durch Ergebnisse der BIBB Kosten-Nutzen-Analyse bestätigt. Vgl. Wenzelmann (2012): S. 60

11.3.3 Schlussfolgerungen zur Rolle der Dauer von Ausbildungen

Die Untersuchungsergebnisse zeigen, dass die Dauer von beruflichen Ausbildungen in Wechselbeziehung mit insbesondere drei weiteren Faktoren steht (vgl. Abbildung 37):

- Den Inhalten der Ausbildung (Umfang und Komplexität),
- den Auszubildenden (ihre Lerngeschwindigkeit und Vorkenntnisse) sowie
- dem Ausbildungsprozess.

Keiner dieser insgesamt vier Faktoren kann als vollständig exogen bzw. als vorgegeben betrachtet werden, denn alle Faktoren beinhalten gewisse Spielräume und damit die Möglichkeit, dass sich durch Veränderungen einzelner oder mehrerer Faktoren eine „*Passfähigkeit*“ zwischen allen herstellt. Dies wird nachfolgend ausgeführt.

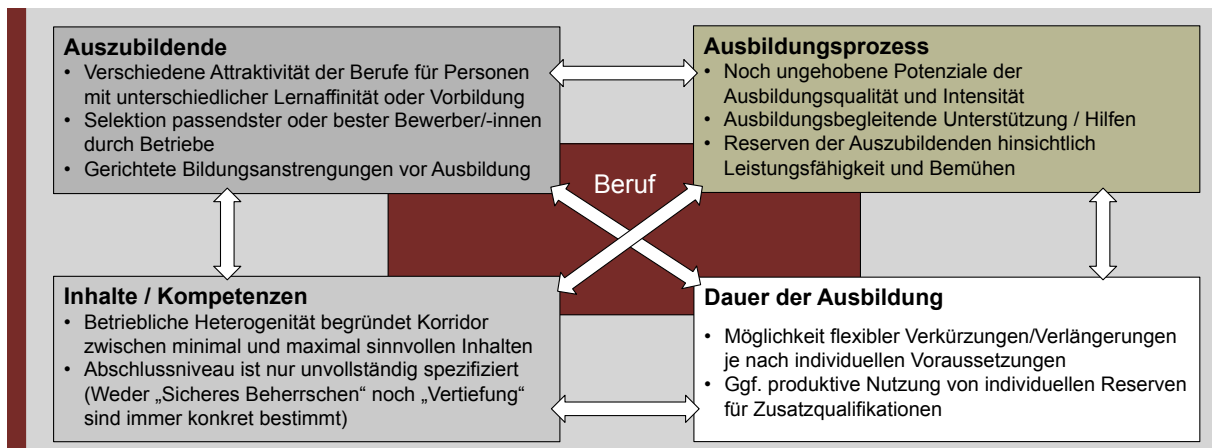


Abbildung 37: Wechselbeziehungen der Dauer und anderer Determinanten der Ausbildung

Inhalte/Kompetenzen: Ausbildungsordnungen legen fest, welche Fertigkeiten und Kenntnisse im Sinne von Mindeststandards in der Berufsausbildung vermittelt und zum Ende der Ausbildung durch eine Prüfung nachgewiesen werden müssen. Je umfangreicher oder komplexer die Inhalte einer Ausbildungsordnung bzw. die zu vermittelnden Fertigkeiten und Kenntnisse sind, umso länger dauert es – *bei Konstanz aller anderen Faktoren* – das Ausbildungsziel zu erreichen.

Wie viele Inhalte in eine Ausbildungsordnung „gepackt“ werden müssen, damit der Beruf seine Funktionen erfüllt, ist ex ante sehr schwer ermittelbar und letztlich nicht exogen bis ins letzte Detail vollständig determiniert:

- Einerseits soll jede Berufsausbildung *mehr* als das unmittelbar betrieblich Notwendige umfassen, um universelle Einsetzbarkeit zu erreichen. Andererseits wird es aufgrund von betrieblicher Heterogenität immer so sein, dass einige Betriebe für ihre Arbeitsprozesse mehr Inhalte/Kompetenzen als die Ausbildungsinhalte benötigen, andere Betriebe hingegen weniger und auch die Priorität der jeweils relevantesten Inhalte vari-

iert. Ob sich hierbei die Abgrenzung eines Berufsbildes eher an der (kleinsten) Schnittmenge der von allen Betrieben benötigten Inhalte orientiert, oder eher an der (größten) Vereinigungsmenge des noch vom letzten Betrieb Benötigten, ist grundsätzlich offen. Die Beispiele von 2-jährigen (Einstiegs-) und 3-jährigen (Durchstiegs-) Berufen zeigen deutlich den Gestaltungsspielraum, einmal mehr und ein anderes mal weniger Inhalte in eine Ausbildungsordnung aufzunehmen.

- Darüber hinaus ist auch das Niveau der Ausbildungsinhalte nie vollständig spezifiziert. Nach Empfehlungen des Bündnisses für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit soll zwar die Ausbildungsdauer danach bemessen sein, *„wie viel Zeit zum Lernen, zur notwendigen Einübung und Wiederholung beruflicher Fähigkeiten bis zu deren sicherer Beherrschung im Arbeitsprozess durchschnittlich erforderlich ist“*.¹⁷⁹ Aber dass der Begriff der „sicheren Beherrschung“ interpretierbar ist, zeigt sich unter anderem an den typischen Leistungsunterschieden frisch ausgebildeter und erfahrener Fachkräfte. Viele Ausbildungsordnungen sind überdies inhaltlich wenig konkret formuliert und lassen damit Raum, dass sich die Bestimmung des Anforderungsniveaus erst im Prozess (z. B. durch Gewohnheit in Betrieben und Prüfungen) herausbildet.

Auszubildende: Das duale System richtet sich *insgesamt* an eine – bezogen auf ihre schulischen Vorqualifikationen – heterogene Gruppe junger Menschen, die je nach Beruf und schulischer Vorbildung mehr oder auch weniger Zeit zum Erwerb der beruflichen Handlungskompetenzen benötigen. Jugendliche unterscheiden sich in ihrer Aufnahmefähigkeit, Lerngeschwindigkeit sowie hinsichtlich der schulischen Vorkenntnisse, die den Erwerb der in der Ausbildungsordnung enthaltenen Inhalte erschweren oder auch erleichtern und sogar erübrigen können (wenn curriculare Schnittmengen zur schulischen Ausbildung bestehen). Über welche Eingangskompetenzen die Auszubildenden eines konkreten Berufs verfügen, ist ex ante nicht fix, vielmehr hängt es auch von der Ausprägung der anderen Faktoren ab:

- Die inhaltliche Abgrenzung von Berufen bestimmt mit, welche jungen Menschen sich für einen Beruf interessieren. Veränderungen der Ausbildungsinhalte bei der Neuordnung können damit (zumindest zeitversetzt) Rückwirkungen auf die Ausbildungsbeerber und damit deren Vorbildung und Lerngeschwindigkeit haben.
- Betriebe können je nach Situation des Ausbildungsmarktes mehr oder weniger stark unter allen Bewerbern die passendsten und stärksten auswählen. Dies impliziert auch, dass sie eine ggf. bestehende Diskrepanz zwischen Ausbildungsinhalten und Ausbildungsdauer nach Verordnung ausgleichen können, indem sie Ausbildungsstellen mit zu den Anforderungen passenden Bewerbern besetzen. Dies geht natürlich nur in Grenzen und vor allem nur dann, wenn den Unternehmen entsprechend viele alternative Bewerber zur Verfügung stehen.
- Schließlich sind auch die Eingangskompetenzen der Bewerbenden auch auf mittlere und lange Frist gesehen veränderbar. Liegen diese z. B. unter den seitens der Betriebe definierten Mindestanforderungen, kann ein Teil der Bewerber zunächst ohne Aus-

¹⁷⁹ Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit (2000).

bildungsplatz bleiben und seine Kompetenzen im Übergangssystem verbessern, bevor er sich im neuen Ausbildungsjahr erneut bewirbt. Ebenso wird ein Teil der jungen Menschen (wenn die individuellen Möglichkeiten die Wahl erlauben) seine Entscheidung für die Höhe des Schulabschlusses auch davon abhängig machen, welcher Abschluss notwendig ist, um eine realistische Chance auf einen Ausbildungsplatz im gewünschten Beruf zu erhalten.

Ausbildungsprozess: Ceteris paribus, d. h. bei Konstanz aller anderen Faktoren, kann die Ausbildungsdauer folgenlos verkürzt werden, wenn der Ausbildungsprozess effektiver wird. Hiervon sind sowohl Fragen der Ausbildungsintensität¹⁸⁰ und -qualität seitens der Betriebe und beruflichen Schulen betroffen, wie auch Fragen der Lernanstrengungen von Auszubildenden. Die betriebliche Anleitung, Lernbegleitung und -unterstützung kann mehr oder weniger umfangreich und effektiv ausgestaltet sein.¹⁸¹ Die Befragung der Unternehmen spricht dafür, dass das Bemühen um eine erhöhte Ausbildungsqualität zum Teil auch davon abhängig ist, wie hoch der Druck ist, bestimmte Ausbildungsinhalte in einer vorgegebenen Zeit zu vermitteln. Eine Erhöhung der Ausbildungsqualität ist für die Betriebe jedoch auch mit Kosten (auch mit Lern- und Anpassungskosten) verbunden. Sollte dieser Druck steigen, wird er sich nicht ausschließlich in erhöhter Ausbildungsqualität niederschlagen, sondern *zum Teil* auch in Ausweichstrategien, z. B. in einer stärkeren Selektion der Ausbildungsplatzbewerber oder einer Reduktion des Ausbildungsplatzangebots.

Dauer der Ausbildung: Über die Stufung der Regelausbildungsdauer in 2-, 3- und 3 ½-jährige Ausbildungen hinaus bietet der gesetzliche Rahmen die Möglichkeit, die Ausbildungsdauer durch Verkürzungen und Verlängerungen an den individuellen Fall und Bedarf anzupassen. Die Untersuchungsergebnisse zeigen, dass von dieser Möglichkeit in manchen Berufen intensiv Gebrauch gemacht wird. Auszubildende und Betriebe, welche die Voraussetzungen hierfür erfüllen, ohne diese Möglichkeit zu nutzen, verschenken entweder Ausbildungszeit (z. B. durch fehlendes Bemühen um Ausbildungsleistung und -qualität), oder sie nutzen die „freie“ Ausbildungszeit für Zusatzqualifikationen oder Erhöhung des Ausbildungsniiveaus durch inhaltliche Vertiefungen.¹⁸²

Diese grundsätzliche Flexibilität aller vier Faktoren sowie ihre Wechselbeziehungen untereinander bewirken,

¹⁸⁰ Die Intensität kann z. B. zeitlich (Wochenausbildungszeiten) oder personell (Anzahl der Ausbilder je Auszubildenden) erhöht werden.

¹⁸¹ Die Erhebung der konkreten Ausbildungsqualität und Leistungsfähigkeit der Auszubildenden stand nicht im Zentrum der Untersuchung. Doch sowohl ein Teil der befragten Fachkräfte wie auch der Betriebe gab an, noch über entsprechende Reserven verfügt zu haben. In diesem Zusammenhang sind auch externe Unterstützungen zur Optimierung des Ausbildungsprozesses denkbar, z. B. ausbildungsbegleitende Hilfen nach §§ 75 ff SGB III für lernbeeinträchtigte und sozial benachteiligte junge Menschen.

¹⁸² Darüber hinaus sieht das Berufsbildungsgesetz für besondere Fälle auch die Möglichkeit vor, den Erwerb des Berufsabschlusses von einer zeitlichen Vorgabe der Ausbildungsdauer zu lösen. Im Rahmen der Externenprüfungen ist es zwar üblich, erst nach Erfahrungen im Beruf mit eineinhalbfacher Dauer der Regelausbildungszeit zur Prüfung zugelassen zu werden – grundsätzlich ist dies jedoch nicht zwingend, und das Vorliegen der notwendigen Kompetenzen kann auch anderweitig glaubhaft gemacht werden.

1. dass sich die **angemessene (Regel-) Dauer eines Ausbildungsberufes niemals allein anhand eines singulären Kriteriums ableiten** lässt. Z. B. können weder die Komplexität der Ausbildungsinhalte noch das Niveau der Schulabschlüsse durchschnittlicher Auszubildender allein begründen, ob eine 3-jährige oder 3 ½-jährige Ausbildungsdauer optimal ist.
2. Ebenso sind die exakten Folgen jeder **Neuordnung eines Berufs** (inhaltlich ebenso wie zeitlich) **grundsätzlich mit Unsicherheit verbunden**. Ex ante können hierzu nur expertengestützte Abschätzungen getroffen werden, doch wo und wie genau sich nach einer Neuordnung von Ausbildungsdauer und/oder Ausbildungsinhalten die Ausbildungspraxis hieran anpasst – sprich, welche Folge die Neuordnung hat – kann immer erst ex post evaluiert werden.¹⁸³
3. Und schließlich sind von **veränderten Ausbildungsdauern** von Berufen zugleich **mehrere Folgeeffekte** zu erwarten, von denen einige positiv bewertet werden könnten, andere negativ. Die Verkürzung einer derzeit 3 ½-jährigen Ausbildung auf 3 Jahre kann z. B. bei einem Teil der Betriebe zu verstärkten Bemühungen um Ausbildungsqualität führen, bei einem anderen Teil zur Reduzierung des Ausbildungsangebots. Eine Gesamtbewertung wird somit immer nur möglich, wenn in **möglichen Zielkonflikten** Prioritäten bestimmt bzw. Interessen gegeneinander abgewogen werden.

Das **Aufgabenverständnis** des Untersuchungsteams, das der „Entwicklung von Kriterien zur Ermittlung der erforderlichen Ausbildungsdauer von Ausbildungsberufen“ zugrunde gelegt wurde, begründet sich vor diesem Hintergrund: Es wurde nicht der Versuch unternommen, Kennziffern und mathematische Algorithmen zu entwickeln, über die sich eine angemessene Dauer von Ausbildungsberufen errechnen ließe. Vielmehr ging es darum, für die zukünftigen Neuordnungen Sachverhalte und Zusammenhänge zu systematisieren, welche bei der Festlegung einer Ausbildungsdauer mit berücksichtigt werden sollten. Die Kriterien stellen in diesem Sinn Prüfkriterien dar, anhand derer im Kontext von Neuordnungsverfahren Abwägungsprozesse zwischen den Sozialpartnern strukturiert werden können oder anhand derer konkrete Prüfaufträge an Expertinnen und Experten (z. B. des BIBB) vergeben werden können, um Diskussionsprozesse zu objektivieren. Die resultierenden Prüfkriterien werden nachfolgend in Abschnitt 11.4 beschrieben.

11.4 Kriterien für die Ermittlung der erforderlichen Ausbildungsdauer

Das heute übliche Verfahren, wie Ausbildungsordnungen entstehen (siehe Kapitel 3.2), ist den Ergebnissen der Untersuchung nach gut geeignet, um Inhalte und Dauer von Ausbildungsordnungen in ein angemessenes Verhältnis zueinander zu setzen. Offenbar hatten die an der Neuordnung der untersuchten 20 Berufe Beteiligten hinreichende Kenntnisse und Erfahrungen, wie lange die Vermittlung bestimmter Fertigkeiten und Kenntnisse durchschnittlich

¹⁸³ Nur theoretisch denkbar wäre, dieses Gleichgewicht ex ante (vor einer Neuordnung) durch Experimente zu bestimmen. Zum einen müssten hierfür sehr viele „durchschnittliche Auszubildende“ die verschiedenen Varianten einer zukünftigen Ausbildungsordnung durchlaufen, und zum anderen müsste zu verschiedenen Zeitpunkten ihr jeweils erreichter Lernstand getestet werden, um zu bestimmen, ab wann bzw. nach welcher Dauer die beruflichen Fähigkeiten sicher beherrscht werden.

dauert. Die Beteiligung von Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern sichert aber nicht nur einen breiten Erfahrungshintergrund, sondern auch, dass keine Partei die Ausbildungsdauer mit Blick auf die Interessen ihrer Klientel in unangemessener Weise ausdehnt oder verkürzt. Insofern spricht vieles dafür, dass Ausbildungsdauern angemessen sind, wenn Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter bzw. die von ihnen benannten Experten dies so einschätzen. Dennoch ist nicht jede Neuordnung frei von Konflikten und erfordert Abwägungs- und Aushandlungsprozesse der Beteiligten. Die nachfolgenden 12 Prüfungsfragen und -kriterien sollen mit dazu dienen, diese Abschätzungen zu strukturieren und die Vor- und Nachteile einer ggf. längeren oder kürzeren Ausbildungsdauer transparent zu machen.

1) Prüfung der Notwendigkeit von Inhalten als Bestandteil der Erstausbildung

Aufgrund ihres starken Zusammenhangs zur notwendigen Dauer einer Ausbildung sind die notwendigen Inhalte eines Berufs zu bestimmen. Wie oben dargestellt, ergeben sich die Inhalte, die für einen Beruf als wesentlich betrachtet werden müssen, nie *unmittelbar* aus den in den Betrieben benötigten Kompetenzen. Einerseits sollen die beruflichen Kompetenzen über das hinausgehen, was einzelne Betriebe konkret benötigen (universelle Einsetzbarkeit), andererseits wird ein Teil der Betriebe immer Bedarf an weitergehenden Kompetenzen haben, deren Vermittlung außerhalb des beruflich Regierten erfolgen sollte. Die in diesem Sinn notwendigen Inhalte eines Berufs sind somit diejenigen, bei denen der Beruf noch als Ordnungskategorie seine Funktionen erfüllt – als Signal für die Produktivität von Arbeitskräften, die betriebsübergreifende Verwertbarkeit von Qualifikationen und als Bezugsrahmen für die Entlohnung von Arbeit. Wenn der Leistungsgrad frisch ausgebildeter dem von erfahrenen Fachkräften gleicht, wäre dies ein Anzeichen dafür, dass die Inhalte und Kompetenzen des Berufsbildes großzügig bestimmt wurden. Und wenn hingegen die Arbeitsmarktchancen von Fachkräften in hohem Maß vom Erwerb zusätzlicher Qualifikationen abhängen, spricht dies für ein eher zu enges Berufsbild.

2) Prüfung, ob über ein geeignetes Strukturmodell die Ausbildungsdauer begrenzt werden kann

Strukturmodelle bieten vielfältige Möglichkeiten Ausbildungsordnungen mit umfangreichen und komplexen Inhalten „zu füllen“, ohne dass sich die Ausbildungsdauer dadurch automatisch verlängern würde. Sofern die vorangegangene Inhaltsprüfung ergeben hat, dass die verbleibenden Inhalte Bestandteil der Ausbildung sein müssen, sollte in einem zweiten Schritt geprüft werden, welches Strukturmodell für den jeweiligen Beruf sinnvoller Weise gewählt werden kann. Im Rahmen dieser Prüfung kann sich ergeben, dass nicht alle Kompetenzen zugleich von allen Auszubildenden erworben werden müssen, was die Entscheidung für eine kürzere (bzw. 3-jährige) Ausbildungsdauer begünstigen würde.

Bislang werden diese Möglichkeiten sehr wahrscheinlich nicht umfassend und nicht systematisch genutzt. Dies ist möglicherweise auch darauf zurückzuführen, dass bereits im Vorverfah-

ren weitreichende (Vor-)Festlegungen getroffen werden, u. a. zur Ausbildungsdauer und zum Strukturmodell, die dann im weiteren Verlauf des Verfahrens schwer revidierbar erscheinen.¹⁸⁴

3) Prüfung der Zufriedenheit der Beteiligten

Es ist davon auszugehen, dass die Zufriedenheit der Betriebe und Fachkräfte mit der Dauer einer jeweiligen Ausbildung unter gewissen Einschränkungen ein guter Indikator für eine angemessene Ausbildungsdauer ist.¹⁸⁵ Ebenfalls ist anzunehmen, dass die Zufriedenheit mit der Ausbildungsdauer in Zusammenhang mit der Zahl der Auszubildenden steht. Eine Ausbildungsordnung mit so vielen bzw. komplexen Inhalten zu füllen, dass zu deren Vermittlung durchschnittlich 3 ½ Jahre notwendig sind, erscheint immer dann angebrachter, wenn das betriebliche Angebot an Ausbildungsplätzen in diesen Berufen größer ist, als es bei einer inhaltlich reduzierten Ausbildungsordnung der Fall wäre, und zugleich die Nachfrage von ausbildungsinteressierten Jugendlichen danach hinreichend groß ist. Aus der Sekundäranalyse (vgl. Kapitel 4.3 bis 4.5) ist bekannt, dass alle 3 ½-jährigen Ausbildungsberufe insgesamt mehr Neuabschlüsse auf sich vereinigen, als es ihrem Anteil an allen Berufen entspricht, woraus abgeleitet werden kann, dass sie bei Betrieben und ausbildungsinteressierten Jugendlichen gleichermaßen sehr beliebt sind. Auch wenn die Zahl der neuen Ausbildungsverträge kein idealer Indikator ist,¹⁸⁶ sollte bei niedrigen oder abnehmenden Vertragszahlen im Rahmen von Neuordnungen geprüft werden, inwieweit diese ursächlich (auch) auf Unzufriedenheit mit der vorhandenen Ausbildungsdauer zurückzuführen sind.

4) Prüfung der Nähe einer dualen Ausbildung zum Hochschulstudium

Im Rahmen der Untersuchung wurde kein starker Zusammenhang zwischen der Dauer der ausgewählten Berufe und den Entscheidungen Hochschulberechtigter für oder gegen eine duale Ausbildung gefunden. Dennoch ist weder auszuschließen, dass dieser Zusammenhang in anderen Berufen stärker ausgeprägt ist, noch dass er zukünftig an Bedeutung gewinnt. Möglich ist vielmehr, dass junge Menschen zunehmend auch auf die Dauer ihrer Qualifizierungsprozesse achten. Empfohlen wird daher, bei der Festlegung einer Ausbildungsdauer erstens zu prüfen, ob sich der konkrete Ausbildungsberuf in einem Substitutionswettbewerb

¹⁸⁴ Wichtig erscheint in diesem Zusammenhang der in der Literatur beschriebene Befund, dass die in den einzelnen Branchen an der Entwicklung der Eckwertepapiere beteiligten Akteure wahrscheinlich nicht umfassend über alle möglichen Strukturmodelle und deren Möglichkeiten (auch zur Begrenzung der Ausbildungsdauer) informiert sind und daher nicht immer davon auszugehen ist, dass das jeweils am besten geeignete Modell gewählt wird. Vgl. Bretschneider / Schwarz (2011)

¹⁸⁵ Eine erste Einschränkung betrifft die Tatsache, dass die aktuell auszubildenden Betriebe per se über ein Minimum an Zufriedenheit verfügen (da sie sich ansonsten gegen Ausbildung entschieden hätten). Zufriedenheit zu prüfen muss somit auch die Zufriedenheit der nur potenziellen Ausbildungsbetriebe umfassen, die sich ggf. erst bei einer Neuordnung des Berufs für ein Ausbildungsangebot entschließen würden. Einschränkend gilt jedoch auch, dass geäußerte Zufriedenheit mit dem Status Quo einer Ausbildungsdauer bzw. die Unzufriedenheit mit den fiktiven alternativen Dauern nicht in jedem Fall valide ist. Es ist nie auszuschließen, dass die Zufriedenheit zu einem größeren Teil durch Gewohnheit bedingt ist und die Vorteile alternativer Ausbildungsdauern weniger bewusst sind und mögliche Anpassungsmöglichkeiten ungenügend durchdacht werden. Zu prüfen wäre insofern, ob starke Gründe dafür vorliegen, dass die Beteiligten ihre zukünftige Zufriedenheit mit einer geänderten (ggf. verkürzten) Ausbildungsdauer unterschätzen.

¹⁸⁶ Die Entwicklung der Vertragszahlen wird auch durch die Branchenentwicklung bedingt und so ist es per se auch nicht ausgeschlossen, dass die Ausbildungszahlen der heute 3 ½-jährigen Berufe noch viel größer wären, würden sie auf 3 Jahre verkürzt.

mit einem oder mehreren Studiengängen befindet und wenn dem so ist, zweitens zu ermitteln, ob eine 3- bzw. 3 ½-jährige Dauer der dualen Ausbildung die Attraktivität dieses Ausbildungsweges für die angestrebte Zielgruppe signifikant erhöht.

Für die (noch nicht exakt quantifizierbare) Gruppe von Jugendlichen mit Hochschulzugangsberechtigung, die im Falle einer kürzeren Ausbildungsdauer ein etwas höheres Interesse an einer Ausbildung in den betreffenden Berufen hätten, wäre drittens zu prüfen, ob eine Verkürzung der Regelausbildungsdauer der beste Weg der Verkürzung darstellt oder ob diese Gruppe nicht auch über andere Wege für eine Ausbildung im Dualen System gewonnen werden kann. In erster Linie ist hier an die Möglichkeiten der individuellen Verkürzung zu denken, über die speziell leistungstärkere junge Menschen umfassend aufgeklärt werden sollten.¹⁸⁷

5) Prüfung der faktischen Dauer erfolgreicher Ausbildungen

Bei der Bestimmung der (Regel-) Ausbildungsdauer von Ausbildungsberufen sollte zukünftig immer berücksichtigt werden, wie sich die faktische Dauer erfolgreicher Ausbildungsverhältnisse in diesem Beruf verteilt und wie lange sie im Mittel ist. Für die Ausbildungsverhältnisse ohne berufliche Vorqualifizierung, die für diese Fragestellung relevant sind, kann die Dauer inzwischen über die Berufsbildungsstatistik ermittelt werden (siehe Kapitel 6). Je höher der Anteil der Ausbildungsverhältnisse ist, deren faktische Dauer verkürzt wurde, umso mehr spricht für eine Verkürzung der Regelausbildungsdauer. Und je höher der Anteil jener ist, die ihre Ausbildungszeit verlängern (müssen), umso eher sollten längere Ausbildungsdauern erwogen werden.

Aber auch hier sollte kein determinierendes Verhältnis angenommen werden im dem Sinn, dass bei einem bestimmten Prozentsatz individuell verkürzter Ausbildungsverhältnisse die Regelausbildungsdauer verkürzt werden müsste. Bei sehr heterogenen Eingangsvoraussetzungen der Auszubildenden kann eine 3 ½-jährige Ausbildungsdauer angemessen sein, auch wenn sie von einem großen Teil der Auszubildenden individuell verkürzt wird. Grund ist, dass diese (längere) Ausbildungsdauer für eine quantitativ relevante Minderheit notwendige Voraussetzung sein kann, in diesem Beruf eine Ausbildung absolvieren zu können.

6) Prüfung der Offenheit des Berufsfeldes auch für anfänglich schwächere Jugendliche

Wie in dieser Untersuchung herausgearbeitet wurde, ist damit zu rechnen, dass die Verkürzung der Ausbildungsdauer eines Berufs bei unveränderten Inhalten (und unverändertem Strukturmodell, siehe oben) Anpassungsreaktionen der ausbildenden Unternehmen hervorruft. Dabei sind grundsätzlich zwei Arten von Anpassungsreaktionen zu unterscheiden:

1. Berufsbildungspolitisch positiv zu wertende und ggf. auch intendierte Anpassungsreaktionen wie die Intensivierung der Ausbildungsanstrengungen der Betriebe durch mehr und/oder besser qualifiziertes Ausbildungspersonal.

¹⁸⁷ z. B. im Rahmen der Informationsoffensive „Berufliche Bildung – praktisch unschlagbar“.

2. Negativ zu wertende Anpassungsreaktionen wie die „Nicht-mehr-Berücksichtigung“ von Jugendlichen mit geringeren schulischen Vorqualifikationen.

Im Rahmen der Prüfung der Angemessenheit der Ausbildungsdauer eines konkreten Berufs ist daher zu prüfen, ob eine Verkürzung zu einer Verdrängung von „anfangs leistungsschwächeren Jugendlichen“ aus einem Berufsfeld führen würde¹⁸⁸ und wenn dem so ist, ob diese nicht anderweitig verhindert werden kann, z. B. durch 2-jährige durchstiegsfähige Ausbildungsberufe oder auch Ausbildungsbausteine. Beides können alternative Mittel sein, um Berufsfelder und sehr anspruchsvolle Berufe für anfangs schwächere Jugendliche offen zu halten. Wenn eine Verkürzung der Ausbildungsdauer bei unveränderten Inhalten wahrscheinlich zu einer solchen Verdrängung führen würde und wenn es zu dem Beruf bzw. in das Berufsfeld keine alternativen Einstiegsmöglichkeiten für anfangs leistungsschwächere Jugendliche gibt, dann spricht dies eher gegen eine Verkürzung der Regel-Ausbildungsdauer.

7) Prüfung der Qualität der Ausbildungsprozesse in dem betreffenden Beruf

Wie zuvor beschrieben, stehen Ausbildungsinhalte, Ausbildungsdauer und Ausbildungsinputfaktoren in einem sich wechselseitig beeinflussenden Verhältnis. Wenn der durchschnittliche Ausbildungsbetrieb einer Branche im Mittel nicht 3, sondern 3 ½ Jahre braucht, um einem „durchschnittlichen Auszubildenden“ die Inhalte einer Ausbildungsordnung zu vermitteln, dann können die Ursachen hierfür auch auf Seiten der Betriebe liegen. Insofern gilt es insbesondere in den Neuordnungsfällen, in denen von der gesetzlichen Vorgaben zur Dauer nach oben abgewichen werden soll, zu prüfen, ob in der Branchen bzw. in den Betrieben, die in dem Beruf ausbilden, eine hohe Ausbildungsqualität gängige Praxis ist oder nicht. Zur Erfassung der Ausbildungsqualität hat das BIBB bereits Forschungen durchgeführt und Instrumente entwickelt.¹⁸⁹ Sollte die Ausbildungsqualität in den betreffenden Betrieben einen relevanten Nachholbedarf aufweisen, kann dies mit dafür sprechen, die Ausbildungsdauer zu reduzieren – damit Druck gegenüber den Betrieben aufgebaut wird, die vorhandenen „Reserven“ (zur Optimierung der Ausbildungsqualität) noch zu erschließen. Eine in Relation zu den Inhalten der Ausbildungsordnung und den Potenzialen der Jugendlichen „zu lange“ Ausbildungsdauer kann hingegen dazu führen, dass Ausbildungsbetriebe ihre Ausbildungsanstrengungen begrenzen.

8) Prüfung, ob Betriebe auch im letzten Jahr noch substanziell in die Ausbildung investieren

Wenn Betriebe auch im letzten halben Jahr der Ausbildung noch substanzielle Kosten für die Ausbildung eines jungen Menschen aufwenden, dann ist das ein Hinweis, dass der Betrieb auch im letzten Halbjahr noch in den Jugendlichen investiert. Diese Investitionsbereitschaft seitens der Betriebe (und Jugendlichen) sollte nicht mit einer kürzeren und inhaltlich reduzierten Ausbildungsordnung gehemmt werden. Wenn jedoch ein Ausbildungsberuf über die ge-

¹⁸⁸ Dies kann nur dann der Fall sein, wenn sie vor einer Verkürzung in relevantem Umfang in dem 3 ½-jährigen Beruf vertreten waren.

¹⁸⁹ Vgl. Ebbinghaus et al. (2010).

samte Dauer der Ausbildung und speziell im letzten Halbjahr negative Kosten für den Betrieb verursacht, dann spricht dies eher für eine kürzere Ausbildungsdauer.

9) Zusatzqualifikationen und ungenutzte Ausbildungszeiten

Der Erwerb von Zusatzqualifikationen ist unter der Perspektive einer erhöhten Produktivität der Fachkräfte und in Hinblick auf das lebenslange Lernen grundsätzlich positiv zu bewerten. Ein großer Anteil der Auszubildenden, die während ihrer Ausbildung zusätzliche Qualifikationen erwerben, kann jedoch ein Indiz für zwei unterschiedlich ausgerichtete Probleme sein.

- Entweder besteht in diesem Beruf ein überproportionaler Bedarf an bestimmten zusätzlichen Qualifikationen, weil die Ausbildungsinhalte zu eng gefasst sind und das Berufsbild seine Ordnungsfunktion nur noch unzureichend erfüllt. Dies spräche dafür, zusätzliche Inhalte (ggf. im Rahmen flexibler Strukturmodelle) mit in die Ausbildungsordnung aufzunehmen.
- Oder die Ursache liegt eher darin, dass ein großer Teil der Auszubildenden mit dem Erwerb der beruflich vorgegebenen Kompetenzen in der vorgegebenen Zeit nicht ausgelastet ist. Diese spräche eher dafür, die Regelausbildungsdauer zu verkürzen – zusätzliche Qualifikationen könnten die Betroffenen dann berufsbegleitend statt ausbildungsbegleitend erwerben.

Ob einer dieser beiden Fälle vorliegt, wäre vor der Festlegung der Ausbildungsdauer zu prüfen. Nicht alle Auszubildenden werden jedoch die ihnen vorhandenen Reserven für den Erwerb von Zusatzqualifikationen nutzen. Somit wäre auch ein Indikator für zu lange Ausbildungszeiten, wenn ein großer Teil der Ausbildungszeit vergeht, ohne dass die Auszubildenden etwas lernen konnten („Leerzeiten“).

10) Prüfung der Erfolgsquoten

So wie Leerzeiten während der Ausbildung oder deren Nutzung für Zusatzqualifikationen einen Hinweis auf eine zu lange Ausbildungsdauer liefern können, spricht ein hoher Anteil von nicht bestandenen Prüfungen, Wiederholungsprüfungen oder beantragten Verlängerungen dafür, dass zumindest für einen Teil der Auszubildenden die Ausbildungsdauer in Relation zu den Ausbildungsinhalten zu knapp bemessen ist. Je stärker dies der Fall ist, umso eher sollten Verkürzungen der Regel-Ausbildungsdauer nur in Kombination mit einer Stoffreduktion erwogen werden.

11) Prüfung des Leistungsgrades von Auszubildenden zum Ende der Ausbildung

*„Die wesentliche Funktion des dualen Ausbildungswesens ist es, das Beschäftigungssystem mit kompetenten und qualifizierten Nachwuchskräften zu versorgen“.*¹⁹⁰ Inwieweit dies gelingt, wirkt sich zum einem auf die Zahl der erfolgreichen Ausbildungsabschlüsse (nicht an der Zahl der Ausbildungsanfänger) mit aus, zum anderen zeigt sich dies am Leistungsgrad von Absolventen im Vergleich zu ausgebildeten Fachkräften. Ein sehr geringer Leistungsgrad spricht für eine entweder nicht mehr zeitgemäße Ausbildungsordnung oder für ein sehr umfassendes

¹⁹⁰ Euler / Severing (2006): S. 20

Qualifikationsprofil, das eine Tätigkeit im Beschäftigungssystem erfordert. Wenn der Leistungsgrad sehr hoch ist, kann die Ausbildungszeit eher verkürzt werden. Ist er sehr gering, so spricht dies eher gegen eine Verkürzung. Im Falle einer Neuordnung gilt es dabei selbstverständlich den Leistungsgrad von Auszubildenden heranzuziehen, die nach der neuen Ausbildungsordnung ausgebildet wurden.¹⁹¹

12) Prüfen, ob die Größe eines Berufs den Aufwand einer Ausnahmeprüfung rechtfertigt

Wille des Gesetzgebers war es, dass die Dauer dualer Ausbildungsberufe zwei Jahre nicht unter- und drei Jahre nicht überschreitet. Geht man nun davon aus, dass Ausnahmen hiervon nicht nur möglich sind, sondern auch einer besonderen Prüfung und Rechtfertigung bedürfen, dann stellt sich die Frage, ob sich der damit verbundene Aufwand immer lohnt und wer die Kosten der Prüfung zu tragen hat. Insbesondere bei sehr kleinen Berufen (gemessen an der Zahl der Neuabschlüsse) kann der Aufwand einer solchen besonderen Prüfung als unangemessen hoch erscheinen. Zwar sollte das Verfehlen einer Mindestzahl an Ausbildungsverträgen kein Ausschlusskriterium bestimmen, bei dem „nur“ eine 3-jährige Ausbildungsdauer in Frage kommt. Allerdings erscheint es vor dem Hintergrund der gegebenen gesetzlichen Grundlagen sinnvoll, dass die Anforderungen, um eine längere Ausbildungsdauer zu begründen, in sehr kleinen Berufen höher angesetzt werden.

Um Fehlinterpretationen dieser Prüfliste und den Empfehlungen des Untersuchungsteams vorzubeugen, soll abschließend noch einmal wiederholt werden:

1. Eine angemessene (Regel-) Dauer eines Ausbildungsberufes kann niemals allein anhand eines singulären Kriteriums abgeleitet werden.
2. Jede (inhaltliche und zeitliche) Neuordnung eines Berufs ist grundsätzlich mit Unsicherheiten hinsichtlich ihrer Auswirkungen verbunden, die ex ante nur abgeschätzt, nicht aber exakt vorhergesagt werden können.
3. Veränderungen der Ausbildungsdauer ziehen unterschiedliche Folgeeffekte nach sich, deren Bewertungen nicht immer gleichgerichtet sein müssen. Treten positiv und negativ zu wertende Folgen ein, gilt es, diese gegeneinander abzuwägen.

¹⁹¹ Dieser Wert kann nur ex ante abgeschätzt oder aber nach einer gewissen Zeit, in der die neue Ausbildungsordnung erprobt wurde, ermittelt werden.

12 Spezifische Fragen der Leistungsbeschreibung

Mit der Leistungsbeschreibung wurden dem Untersuchungsteam zusätzlich zur übergreifenden Frage nach Kriterien zur Festlegung der erforderlichen Ausbildungsdauer weitere Fragen zur Beantwortung übertragen (siehe Anhang A). Diese werden nachfolgend wiedergegeben und beantwortet, soweit die Untersuchung hierzu Antworten liefern konnte. Ausnahme ist die Frage 1, die im Kapitel 11 bereits ausführlich und explizit behandelt und beantwortet wurde.

Frage 1: Welche Kriterien gibt es für die Ermittlung der Dauer der Ausbildung in anerkannten Ausbildungsberufen nach BBiG/HwO? Welche spezifischen Kriterien sprechen für eine längere Ausbildungsdauer von 3 ½ Jahren?

Vgl. Kapitel 11.4

Frage 2: Welche Erklärungen lassen sich dafür finden, dass im kaufmännischen und im Dienstleistungsbereich die Regelausbildungsdauer eingehalten wird, während Berufe mit einer Ausbildungsdauer von 3 ½ Jahren ausschließlich im gewerblich-technischen Bereich vorkommen?

Hierfür lassen sich unterschiedliche Erklärungen finden bzw. Begründungen anführen, wobei zu vermuten ist, dass es nicht den einen alles entscheidenden Grund hierfür gibt. Letztlich ist das Konstrukt Beruf „eine im Konsens von Sozialpartnern und Staat vereinbarte Ordnungskategorie“¹⁹² und damit ein Vereinbarungs- bzw. Verhandlungsergebnis, das nicht immer strengen logischen Mustern folgen muss.

Dies einschränkend vorangestellt, lassen sich unterschiedliche objektive Gründe hierfür anführen:

- Es gibt eine unterschiedliche historische Entwicklung der Berufe und eine gewisse Tradition, eher kürzer (kaufmännische Berufe) oder länger (gewerblich-technische Berufe) auszubilden. Dass die Ausbildungstradition eine Rolle spielt, lässt sich daraus ableiten, dass Veränderungen in der Länge von Ausbildungsberufen im Zuge von Neuordnungsverfahren eher selten sind, es sei den mehrere Berufe werden zusammengelegt.
- Der technologische Fortschritt führt zu immer neuen und weiterentwickelten Materialien, Technologien, Maschinen und Prozessen, was auf die Arbeit in gewerblich-technischen Bereichen gravierendere Auswirkungen hat als auf die Arbeit in kaufmännischen oder Dienstleistungsberufen. Hinzu kommt, dass neue Technologien und Verfahren nicht automatisch und auch nicht immer sehr schnell ältere Technologien aus der Arbeitswelt gewerblich-technischer Berufe verdrängen. So gibt es Häuser mit neu-

¹⁹² Laur-Ernst (2002). S. 661

en und hoch modernen Heizungsanlagen und andere mit 10, 20 oder auch 30 Jahre alten Heizungen und ein Anlagenmechaniker für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik sollte jede dieser Anlagen warten können.

- Ein dritter Grund könnte darin gesehen werden, dass die gewerblich-technischen Berufe weniger von der schulischen Vorbildung und den schulischen Lernerfahrungen (kognitives Lernen) der Auszubildenden profitieren als der kaufmännische oder der Dienstleistungsbereich, in denen besser an dem schulischen Lernen und dem in der Schule Erlernten angeknüpft werden kann. So kann das in der Schule vermittelte kognitive Grundwissen in Deutsch und Mathematik für kaufmännische Berufe bzw. Büroberufe einen größeren Wert haben. Psychomotorische, praktische Fertigkeiten wie bspw. handwerkliche oder technische Fertigkeiten, die insbesondere für gewerblich-technische Ausbildungsberufe von Nutzen sein könnten, werden dagegen in der Schule nicht oder nur in einem sehr geringen Maße (ggf. durch Praktika oder Werkunterricht) vermittelt.
- Im kaufmännischen Bereich gelingt es zudem besser, Schüler mit einem höheren Schulabschluss für eine Ausbildung zu gewinnen, was auch die sekundärstatistischen Analysen der ausgewählten Ausbildungsberufe zeigen: So weisen die beiden Berufe Kaufmann/-frau im Groß- und Außenhandel mit 44,8 % und Kaufmann/-frau für Spedition- und Logistikdienstleistungen mit 52,3 % in 2010 jeweils einen sehr hohen Anteil an Auszubildenden aus, die über die Hochschulzugangsberechtigung verfügen. Für den Ausbildungsberuf Kaufmann/-frau im Einzelhandel ist der Anteil mit ca. 13 % zwar deutlich kleiner – im Vergleich zur Mehrzahl der ausgewählten gewerblich-technischen Berufe ist der Anteil jedoch immer noch hoch.

Frage 3: Welche Kriterien können für die Entscheidung, bestimmte Qualifikationen in der Erstausbildung, in einer Zusatzqualifikation nach § 5 Absatz 2 Nr. 5 BBiG, § 26 Absatz 2 Nr. 5 HwO oder in einer Fortbildung zu vermitteln, herangezogen werden?

Ziel der Erstausbildung ist es, „die für die Ausübung einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit in einer sich wandelnden Arbeitswelt notwendigen beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten (berufliche Handlungsfähigkeit) in einem geordneten Ausbildungsgang zu vermitteln“ (BBiG § 1 Abs. 3). Das in der Ausbildungsordnung enthaltende Ausbildungsberufsbild ist eine Mindestanforderung und kann durch zusätzliche Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten ergänzt werden. Diese darüber hinausgehenden zur (einfachen) Berufsausübung *nicht* notwendigen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten können Bestandteil einer Zusatzqualifikation sein oder im Rahmen einer Fortbildung vermittelt werden.

Der Erwerb von Zusatzqualifikationen ist ein Instrument, das zur Steigerung der Attraktivität der Berufsausbildung und zur Motivation von Auszubildenden beitragen kann.¹⁹³ Sie bieten sich an, wenn Auszubildende aufgrund von schulischen Vorleistungen oder einem guten

¹⁹³ Vgl. Annen / Paulini-Schlottau (2009).

Lernverhalten während der Ausbildung Freiräume oder Reserven haben. Sie richten sich also nur an eine kleine Gruppe von Auszubildenden und sind optionale Angebote. Dass die Möglichkeit Zusatzqualifikationen zu erwerben für Jugendliche und junge Erwachsene interessant ist, zeigen die Befragungsergebnisse – auch wenn nicht speziell nach Zusatzqualifikationen gefragt wurde, die über BBiG und HwO geregelt sind.¹⁹⁴ So würde die überwiegende Mehrheit der potentiellen Auszubildenden, anstatt die Ausbildungszeit zu verkürzen, lieber die Zeit für zusätzliche Qualifikationen nutzen wollen. Unter den befragten Auszubildenden ist der Anteil derer, die (zum Zeitpunkt der Befragung) tatsächlich zusätzliche Qualifikationen erwerben, jedoch deutlich kleiner – er liegt bei ca. 20 %. Die Befragungsergebnisse verdeutlichen, dass weder der Schulabschluss der Auszubildenden noch die Größe des Ausbildungsbetriebs einen Einfluss darauf haben, ob eine Zusatzqualifikation erworben wird. Vielmehr scheinen primär das individuelle Lern- und Leistungsverhalten der Auszubildenden für den Erwerb relevant zu sein. So befinden sich unter den Auszubildenden, die ihre Ausbildung verkürzt haben, überproportional viele, die sich zusätzliche Qualifikationen aneignen (30,4 %). Auszubildende, die ihre Ausbildung in der Regelausbildungsdauer absolvieren, erwerben hingegen seltener zusätzliche Qualifikationen.

Zusatzqualifikationen haben neben der Funktion der Attraktivitätssteigerung auch das Ziel, die Berufsausbildung zu differenzieren und zu flexibilisieren. Sie können ein Berufsprofil durch *berufsübergreifende* und durch *berufsunabhängige* Qualifikationen vertiefen oder erweitern und damit die Arbeitsmarktchancen von Jugendlichen verbessern. Welche Zusatzqualifikationen angeboten und vermittelt werden sollten, kann u. a. vom Alter der Ausbildungsordnung oder von den betrieblichen Qualifikationsanforderungen abhängig gemacht werden. So bietet ihr Erwerb bei älteren Ausbildungsordnungen die Möglichkeit, aktuellen, vielleicht noch nicht im Ausbildungsberufsbild verankerten Anforderungen an das Berufsbild nachzukommen. Zusatzqualifikationen können aber auch eine Option dafür sein, den Auszubildenden bereits während der Ausbildung für einen speziellen Tätigkeitsbereich und hinsichtlich der benötigten betrieblichen Qualifikationsanforderungen hin auszubilden.¹⁹⁵

Aus Interviews mit Ausbildern und Berufsschullehrern ging u. a. hervor, dass ihrer Erfahrung nach Qualifikationen, welche die beruflichen Kompetenzen „nach oben“ erweitern bzw. auf eine Aufstiegsposition vorbereiten, vorzugsweise in Fortbildungen und nicht bereits während der Erstausbildung vermittelt werden sollten. Der Nutzen dieser Art von Zusatzqualifikation während der Erstausbildung erscheint ihnen gering, weil junge Fachkräfte mit wenig Berufserfahrung i. d. R. nicht unmittelbar als Leitungskraft eingesetzt werden. D. h., Qualifikationen, die nur ein Teil der Fachkräfte benötigt und die zudem nicht unmittelbar im Anschluss an die Ausbildung benötigt werden, sollten eher Inhalte von Fortbildungen sein.

¹⁹⁴ Es gibt Grund zur Annahme, dass die Bereitschaft ausbildungsbegleitend zusätzliche Qualifikationen zu erwerben, stark mit der Bereitschaft zusätzliche Qualifikationen nach § 5 Absatz 2 Nr. 5 BBiG, § 26 Absatz 2 Nr. 5 HwO zu erwerben, korreliert.

¹⁹⁵ Vgl. Annen / Paulini-Schlottau (2009).

Frage 4 a): Lassen sich Auswirkungen der Ausbildungsdauer auf die Ausbildungsentscheidungen junger Menschen feststellen, insbesondere im Verhältnis zu einem Studiengang, aber auch im Verhältnis der Ausbildungsberufe untereinander?

Sowohl die Befragung von potentiellen Auszubildenden (siehe Kapitel 7.1.2) als auch die Befragung von Personen, die derzeit eine Ausbildung absolvieren (siehe Kapitel 9.2) zeigen, dass die Ausbildungsdauer für die Mehrheit der jungen Menschen keine oder nur eine geringe Bedeutung für die Berufswahlentscheidung hat. Sie ist im Vergleich zu anderen Kriterien wie dem Interesse am Beruf und dem Wunsch nach finanzieller Absicherung im Anschluss an die Ausbildung für das Gros eher nachgelagert.

In beiden Befragungsgruppen gibt es jedoch einen Teil von Befragten – jeweils rund ein Zehntel – die das Thema der Ausbildungsdauer neben anderen Kriterien in die Berufswahlentscheidung explizit einbeziehen bzw. einbezogen haben. Dabei gibt es sowohl Jugendliche, die eine kürzere Ausbildungsdauer bevorzugen als auch solche, die eine längere Ausbildungsdauer für attraktiver halten. Für Jugendliche mit Hochschulzugangsberechtigung kann eine 3 ½-jährige Ausbildungsdauer unattraktiver wirken, insbesondere, wenn sie a) im unmittelbaren Anschluss an die Ausbildung ein Studium aufnehmen wollen und b) keinen Betrieb finden, der einer individuellen Verkürzung gegenüber offen steht.

Dass sich einzelne Jugendliche *nur* aufgrund der Ausbildungsdauer gegen einen konkreten Ausbildungsberuf entscheiden, ist nicht ausgeschlossen, den Ergebnissen dieser Studie nach aber eher unwahrscheinlich.

Insgesamt zeigt sich, dass es Jugendlichen schwer fällt, den Aspekt der Ausbildungsdauer isoliert zu beurteilen, was auf drei Ursachen zurückzuführen sein dürfte:

- Erstens ist das Wissen ausbildungsinteressierter junger Menschen über das duale System und seine Berufe nicht so umfassend, wie es wünschenswert wäre.
- Zweitens ist die Situation am Ausbildungsmarkt für die meisten Jugendlichen noch immer so angespannt, dass sie sich in erster Linie darum sorgen, überhaupt einen Ausbildungsplatz im gewünschten Berufsfeld zu bekommen. Die Frage, ob der konkrete Beruf dann in Relation zu ihren Wünschen ein halbes Jahr zu lang oder ein halbes Jahr zu kurz ist, ist für die Mehrheit aller Jugendlichen bislang noch ein „Luxusproblem“.
- Drittens gibt es jeden Beruf nur in einer aus Sicht der Jugendlichen exogen vorgegebene Länge, so dass mit der Wahl eines bestimmten Berufs quasi automatisch die Entscheidung für eine bestimmte Ausbildungslänge verbunden ist. Diese Kopplung kann allenfalls gedanklich aufgebrochen werden, dies hat aber für den einzelnen Jugendlichen keinerlei praktische Relevanz.

Frage 4 b): Inwieweit spielen dabei die Möglichkeiten zur Verkürzung oder Verlängerung von Ausbildungszeiten nach § 8 BBiG, § 27 b HwO eine Rolle?

Aus den Befragungsergebnissen der potentiellen Auszubildenden (befragte Schüler und Schulabgänger) geht hervor, dass die Mehrheit der Jugendlichen sich bisher noch nicht mit der Verkürzung der Ausbildungszeit beschäftigt hat, was im Zusammenhang mit dem generell als gering einzustufenden Kenntnisstand der Befragten zu den Details des Ausbildungssystems zu sehen ist (siehe oben).

Klärt man aber Jugendliche darüber auf, dass es diese Möglichkeiten gibt, dann hat die Mehrheit von ihnen Interesse daran, diese für sich zu nutzen. Das zeigen die Befragungsergebnisse sehr deutlich (siehe Kapitel 7.1.4).

Wie die Befragung von Auszubildenden und Fachkräften zeigen, werden Verkürzungsmöglichkeiten verhältnismäßig selten genutzt. Wenn sie genutzt werden, dann von Jugendlichen mit höheren Schulabschlüssen und von jenen, die einen Beruf mit 3- und 3 ½-jähriger Regelausbildungsdauer erlernen bzw. erlernten (siehe Kapitel 9.3 und 10.3). Ob dies ihre Berufswahlentscheidung mit beeinflusst hat, ist nicht bekannt.

Frage 4 c): Welche Vorqualifikation(en) haben die Auszubildenden in 3 ½-jährigen Berufen? Wie hoch ist der Anteil der Studienberechtigten, die tatsächlich eine Ausbildung über 3 ½ Jahre absolvieren?

Bezogen auf die Neuabschlusszahlen für 2010 haben unter den sieben für die Untersuchung ausgewählten 3 ½-jährigen Berufen 22,7 % der Jugendlichen die (Fach)Hochschulreife und knapp die Hälfte der Auszubildenden einen mittleren Schulabschluss erreicht. Wie in Kapitel 5.7 dargelegt, ist der Anteil an Hochschulzugangsberechtigten im Zeitvergleich von 2000 bis 2010 in allen drei Gruppen von Berufen (2-, 3- und 3 ½-jährige) signifikant angestiegen, besonders stark jedoch in den 3 ½-jährigen Berufen.

Im Vergleich zu den untersuchten 2- und 3-jährigen Ausbildungsberufen ist unter den 3 ½-jährigen Berufen der Anteil von Auszubildenden mit einem hohen oder mittleren Schulabschluss meist deutlich höher. Dagegen ist der Anteil an Auszubildenden, die max. einen Hauptschulabschluss erworben haben, mit 28,7 % deutlich geringer. Die folgende Tabelle zeigt die Struktur der Schulabschlüsse der Auszubildenden in den untersuchten 3 ½-jährigen Ausbildungsberufen im Vergleich zu den von Auszubildenden in 2- und 3-jährigen Berufen.

Tabelle 39: Struktur der Schulabschlüsse von Auszubildenden (Neuabschlüsse 2010) differenziert nach Ausbildungsdauer

Schulabschlüsse, jeweils Anteil Auszubildender	Anteil Auszubildender an Neuabschlüssen 2010 in		
	3 ½-jährigen Berufen	3-jährigen Berufen	2-jährigen Berufen
ohne Hauptschulabschluss	1,6	2,2	4,2
mit Hauptschulabschluss	27,1	36,2	54,1
mit Realschulabschluss	48,3	44,6	36,6
mit Abitur	22,7	16,4	4,3
mit sonstigem Abschluss	0,4	0,6	0,9

Von den befragten studienberechtigten Auszubildenden, die eine 3 ½-jährige Ausbildung absolvieren, berichtet knapp die Hälfte (47,3 %) der Befragten von der Möglichkeit die Ausbildung zu verkürzen bisher *nicht* Gebrauch gemacht zu haben und dies auch für den weiteren Verlauf der Ausbildung nicht zu planen (siehe nachfolgende Tabelle).

Tabelle 40: Verkürzung der Ausbildung von Auszubildenden in 3 ½-jährigen Ausbildungsberufen mit Hochschulzugangsberechtigung (Angaben in Prozent mit Ausnahme von n)

	Nein	Ja	noch nicht, aber geplant	k.A.	n
(Fach-) Hochschulreife	47,3	20,3	32,4	0,0	74

Im Vergleich zu allen befragten Auszubildenden zeigt sich damit ein ähnliches Bild (siehe Kapitel 9.3). Ob die Befragten die angeben, die Ausbildung bisher nicht verkürzt zu haben und dies auch im weiteren Verlauf nicht vor zu haben, ihre Ausbildung tatsächlich in der Regelausbildungszeit absolvieren, kann aus den Ergebnissen nicht mit Sicherheit abgeleitet werden.

Frage 5 a): Lassen sich Auswirkungen der Ausbildungsdauer (gemäß Verordnung) auf die Ausbildungsbereitschaft von Ausbildungsbetrieben feststellen? Würde eine Festsetzung der Ausbildungsdauer auf 3 Jahre die Bereitschaft und die Möglichkeiten zur Ausbildung auch leistungsschwächerer Jugendlicher in den Betrieben beeinträchtigen?

Den Ergebnissen der Unternehmensbefragung nach ist von einem Zusammenhang zwischen Ausbildungsbereitschaft und Ausbildungsdauer gemäß Verordnung auszugehen und zwar in der Art, dass sowohl „zu kurze“ als auch „zu lange“ Ausbildungsdauern die Ausbildungsbereitschaft negativ beeinflussen können. Der Zusammenhang ist jedoch aller Wahrscheinlichkeit nach nicht sehr stark, denn zum einen haben viele Betriebe kaum eine andere Wahl als auszubilden, wenn sie ihren Fachkräftebedarf decken wollen, zum anderen können Betriebe in Abstimmung mit den Auszubildenden durch individuelle Verkürzungen und Verlängerungen von der Ausbildungsdauer gemäß Verordnung nach oben oder unten abweichen.

Durch diese Möglichkeit individueller Verkürzungen und Verlängerungen ist die Ausbildungsdauer gemäß Verordnung in der Praxis mitunter von eingeschränkter Relevanz für die fakti-

sche Dauer der Ausbildungen. Dies zeigte die detaillierte Analyse von erfolgreichen Ausbildungsverläufen von Jugendlichen, die keine berufliche Vorbildung haben (siehe Kapitel 6). Aus der Analyse der Sonderauswertung von Daten des Statistischen Bundesamtes geht z. B. hervor, dass „der durchschnittliche Auszubildende“ (Median) des Dachdeckerhandwerks, dessen Ausbildungsordnung eine Regelausbildungsdauer von 3 Jahren vorsieht, *länger* ausgebildet wird als der „durchschnittliche Auszubildende“ im Beruf Chemielaborant/-in (Ausbildungsdauer gem. Verordnung 3 ½-Jahre).

In qualitativer Hinsicht sind dennoch Auswirkungen einer veränderten Ausbildungsdauer (bei unveränderten Inhalten) auf das Ausbildungsverhalten der Betriebe zu erwarten, obgleich zu erwarten ist, dass ein größerer Teil der Verkürzung oder Verlängerung der Ausbildungsdauer gem. Verordnung durch individuelle Verlängerung oder Verkürzungen kompensiert würden. Dabei ist jedoch zu berücksichtigen, dass individuelle Verkürzungen von Ausbildungsverhältnissen positive Motivationseffekte bei Jugendlichen bewirken können und individuelle Verlängerungen sehr wahrscheinlich mit negativen Folgeeffekten verbunden wären. Insofern sollte das Anpassungsinstrument der individuellen Verlängerung nicht zum Regelanpassungsinstrument gemacht werden. Betrieben stehen aber auch andere Anpassungsmöglichkeiten zur Verfügung und diese würden sie den Befragungsergebnissen nach auch nutzen, würde die Ausbildungsdauer von heute 3 ½-jährigen Berufen um ein halbes Jahr reduziert.

Würde die Ausbildungsdauer der untersuchten 3 ½-jährigen Berufe ohne Wegfall von Inhalten auf 3 Jahre reduziert, würden die ausbildenden Betriebe darauf u. a. mit einer noch selektiveren Bewerberauswahl zugunsten von leistungsstärkeren Bewerbern reagieren. Würden mit der Dauer auch die Inhalte reduziert, hätte dies in etwas abgeschwächter Form ähnliche Auswirkungen, weil viele Betriebe die nicht mehr verbindlichen Inhalte weiter vermitteln würden (siehe Kapitel 8.3.1).

Frage 5 b): Wie häufig werden von den Ausbildungsbetrieben die Möglichkeiten zur Verkürzung oder Verlängerung von Ausbildungszeiten nach § 8 BBiG, § 27 b HwO genutzt, insbesondere bei den derzeit 3 ½-jährigen Berufen?

Aus Sekundärstatistiken liegen keine Daten zur Nutzung dieser Möglichkeiten durch die Grundgesamtheit aller ausbildenden Betriebe vor.

Die in dieser Studie befragten Betriebe wurden – bezogen auf die letzten zehn Jahre – um Angaben zu gegenüber der Regelausbildungsdauer verkürzen und verlängerten Ausbildungen gebeten, wobei nicht nach der jeweiligen rechtlichen Grundlage gefragt wurde. Verkürzte Ausbildungen können somit Verkürzungen im Sinne von § 8 BBiG bzw. § 27 b HwO sein, aber auch Folgen vorzeitiger Prüfungszulassungen nach § 45 Abs. 1 BBiG bzw. § 37 Abs. 1 HwO.

Die folgende Tabelle zeigt, wie viele Ausbildungsverhältnisse der letzten zehn Jahre in den befragten Betrieben in diesem Sinn verkürzt oder verlängert wurden.

Tabelle 41: Anteile verkürzte und verlängerte Ausbildungsverhältnisse bei den befragten Unternehmen (Angaben in Prozent mit Ausnahme von n)

	In 2-jährigen Berufen ausbildende Unternehmen	In 3-jährigen Berufen ausbildende Unternehmen	In 3 ½-jährigen Berufen ausbildende Unternehmen	In allen ausge- wählten Berufen ausbildende Unternehmen
Anteil verkürzter Ausbildungsverhältnisse	6,9	13,4	21,4	15,9
n	81	168	210	459
Anteil verlängerte Ausbildungsverhältnisse	4,3	2,8	2,2	2,8
n	85	166	212	463

Die Tabelle zeigt, dass der Anteil verkürzter Ausbildungen in 3 ½-jährigen Berufen höher ist als in 2- und 3-jährigen Berufen. Verlängerungen von Ausbildungsverhältnissen gibt es in 3- und 3 ½-jährigen Berufen ähnlich viele, in 2-jährigen Berufen deutlich mehr.

Frage 6: Welche Auswirkungen hätte eine Festlegung der Ausbildungsdauer auf die gesetzlich vorgesehenen 3 Jahre für Unternehmen, Auszubildende und Berufsschulen (z. B. im Hinblick auf Kompetenzentwicklung, Kosten, Ausbildungsreife, Ausbildungs- und Prüfungsorganisation)?

Die zu erwartenden Auswirkungen unterscheiden sich, je nachdem, ob nur die Ausbildungsdauer reduziert würde oder auch die Inhalte.

Unter der Annahme, dass die Inhalte der Ausbildungsverordnungen nicht reduziert würden, sind folgende Auswirkungen zu erwarten:

- Die Zahl der individuellen Verkürzungen würde sinken und die der individuellen Verlängerungen würde ansteigen.
- Für Unternehmen würden – wenn nicht alles durch individuelle Verlängerungen aufgefangen werden kann – die Ausbildungskosten steigen, weil sie ihre Ausbildungsanstrengungen intensivieren und zugleich ihre Rekrutierungsaktivitäten ausweiten müssten, um geeignete Bewerber für neue (nun anspruchsvollere) Ausbildungsstellen zu finden. Aufgrund dessen würde wahrscheinlich auch ihre Ausbildungsbereitschaft sinken.
- Für Berufsschulen bzw. die sie finanzierenden Länder würden die Kosten sinken, wobei nicht davon auszugehen ist, dass sie in gleichem Maße sinken wie die Dauer nach Verordnung. Die Kostenreduktion wäre wahrscheinlich geringer, weil die faktische Ausbildungsdauer in Folge von weniger individuellen Verkürzungen, mehr individuellen

Verlängerungen und höheren Nichtbestehensquoten in den Abschlussprüfungen nur leicht sinken würde.

- Für die Prüfungsorganisation der Kammern würden sich nach Aussagen der befragten Kammervertreter keine gravierenden Veränderungen ergeben. Die Zahl der Prüfungen würde wahrscheinlich leicht ansteigen, weil die Bestehensquote sinken würde. Am Prüfungsrhythmus, der heute schon halbjährig ist, würde dies nichts ändern. Jedoch würden sich die „Prüfungsspitzen“ der betroffenen gewerblich-technischen und handwerklichen Ausbildungsberufe vom Winter auf den Sommer verschieben, was bezüglich des Einsatzes von ehrenamtlichen Prüferinnen und Prüfern zu organisatorischen Schwierigkeiten führen könnte.
- Für die Auszubildenden würde die Ausbildung noch anspruchsvoller, weil sie die gleichen Inhalte wie heute in kürzerer Zeit erlernen müssten. Sofern sie die Abschlussprüfung beim ersten Mal nicht bestehen würden oder auch vorsorglich eine individuelle Verlängerung der Ausbildungszeit nach § 8 BBiG bzw. § 27 HwO beantragen würden, hätte dies vermutlich kurzzeitig demotivierende Effekte. Weiterhin könnte es dazu kommen, dass sich ihre Ausbildungsqualität verringert, wenn Betriebe Erprobungs- und Vertiefungsphasen gegenüber dem Status quo einsparen. Dass sich dies jedoch negativ auf die Arbeitsmarktängigkeit ihrer Qualifikation auswirkt, ist nicht zu erwarten.

Unter der Annahme, dass nicht nur die Ausbildungsdauer, sondern auch die Ausbildungsinhalte von heute 3 ½-jährigen Berufen reduziert würden, ergäben sich wahrscheinlich weniger umfangreiche Auswirkungen.

Frage 7: Lassen sich Zusammenhänge zwischen Veränderungen in der Wirtschaft (z. B. Arbeits- und Geschäftsprozesse, Kundenorientierung etc.) sowie Lebenswirklichkeit (z. B. schulische Vorbildung, Ausbildungsreife, demographische Veränderungen) und Ausbildungsdauer ermitteln?

Zusammenhänge im Sinne von Wechselwirkungen existieren mit großer Wahrscheinlichkeit, sie konnten aber im Rahmen dieser Untersuchung nicht ermittelt werden.

Aus der Literatur ist jedoch bekannt,

- dass der Arbeitskräftebedarf nach ausgebildeten Fachkräften in produktionsbezogenen Bereichen durch technischen Fortschritt und Rationalisierungen weiter zurückgehen und im sekundären Dienstleistungsbereich weiter ansteigen wird,
- dass Rationalisierungen in der Industrie und im gewerblichen Bereich mit einem Abbau von Arbeitsplätzen und steigenden Anforderungen an die verbleibenden Arbeitsplätze einhergehen werden,¹⁹⁶

¹⁹⁶ Vgl. Hummel / Thein / Zika (2010) und Helmrich et al. (2012).

- dass die Zahl der Schulabgänger und damit potenziellen Auszubildenden seit einigen Jahren sinkt und weiter sinken wird,¹⁹⁷
- dass die Quote der Studienanfänger steigt¹⁹⁸ und
- dass Schulabgänger heute nicht weniger kompetent sind als in der Vergangenheit.¹⁹⁹

Diese Entwicklungen führen dazu, dass sich das duale System an die steigenden Anforderungen des Beschäftigungssystems anpassen muss und zugleich hinreichend attraktiv für Schulabgänger mit Hochschulzugangsberichtigung sein muss, ohne sich gegenüber Leistungsschwächeren abzuschotten, denn auch diese Jugendlichen werden zukünftig als Fachkräfte benötigt.

Um diesen Anforderungen gerecht zu werden, erscheint eine generelle Verkürzung der Ausbildungsdauer auf 3 Jahre ebenso ungeeignet wie ein Ausbildungssystem, dass innerhalb eines Bereichs oder Berufsfeldes nur 3 ½-jährige Ausbildungsberufe bereithält (es sei denn, es bestehen anders systematische Einstiegsmöglichkeiten für leistungsschwächere Jugendliche).

Frage 8: Welche Auswirkungen hat die Ausbildungsdauer auf die Gewinnung von Fachkräften, gesamtwirtschaftlich und bezogen auf den einzelnen Betrieb?

Je kürzer die Ausbildungsdauer, umso *schneller* stehen ausgebildete Jugendliche als potenzielle Fachkräfte dem einzelnen Betrieb und dem Arbeitsmarkt zur Verfügung, was gesamtwirtschaftlich positiv zu werten ist. Gesamtgesellschaftlich ist das vor allen deshalb positiv, weil damit eine (höhere) Chance besteht, dass die Fachkräfte auch *länger* dem Beschäftigungssystem zur Verfügung stehen. In diesem Zusammenhang sei auf die Diskussionen um Lebensarbeitszeiten verwiesen.

Auf der anderen Seite darf aber nicht außer Acht gelassen werden, dass die Qualifikation, die in einer Ausbildung erworben werden kann, auch in Abhängigkeit von der Ausbildungsdauer steht. Je länger die Ausbildungsdauer, umso umfassender kann eine Qualifikation sein, die in der Ausbildung vermittelt wird. Und je umfassender eine Qualifikation ist, umso wertvoller ist sie tendenziell für den einzelnen Betrieb wie auch gesamtgesellschaftlich. In diesem Zusammenhang sei auf den von der Wirtschaft vielfach beklagten Ingenieurmangel, aber auch auf Forschungen zur Rentabilität von Bildungsinvestitionen verwiesen.²⁰⁰

Wie in Kapitel 11 ausführlich beschrieben, stehen Ausbildungsdauer und inhaltlicher Umfang der Ausbildung in einer Wechselbeziehung zueinander, die jedoch durch weitere Faktoren,

¹⁹⁷ Vgl. Kultusministerkonferenz - KMK (2007a).

¹⁹⁸ Vgl. BMBF (2012).

¹⁹⁹ Vgl. Klieme et al. (2010) oder Dobischat / Kühnlein / Schurgatz (2012).

²⁰⁰ Vgl. z. B. Ammermüller / Dohmen (2004).

insbesondere den „Input-Faktor“ Auszubildende und die Intensität und Qualität des Ausbildungsprozesses, beeinflusst wird bzw. werden kann. Gesamtgesellschaftlich förderlich wäre eine Reduktion der Ausbildungsdauer zweifelsfrei immer dann, wenn sie ohne inhaltliche Abstriche an den Ausbildungsinhalten und ohne Verdrängung Leistungsschwächerer umgesetzt werden kann (siehe Prüffragen in Kapitel 11), was eine Intensivierung und Optimierung der Ausbildungsprozesse voraussetzt.

Frage 9: Hat die Dauer der Ausbildung Auswirkungen auf die Intensität der Förderung von leistungsschwächeren Jugendlichen?

Ein entsprechender Zusammenhang zwischen der verfügbaren Ausbildungszeit und den Möglichkeiten auch leistungsschwächere Jugendliche auszubilden, wird gesehen und den Ergebnissen der Unternehmensbefragung nach ist auch davon auszugehen, dass ein Teil der Unternehmen entsprechende Möglichkeiten nutzt bzw. nutzen würde. Hierfür sprechen die von den Unternehmen genannten Anpassungsreaktionen auf eine Veränderung der Ausbildungsdauer der verschiedenen Berufe.

Von den heute in 3 ½-jährigen Berufen ausbildenden Unternehmen geben 70,3 % an, dass sie auf das fiktive Szenario „Verkürzung um ein halbes Jahr bei gleichen Inhalten“ mit einem modifizierten Selektionsverhalten zugunsten leistungsstärkerer Jugendlicher reagieren würden (siehe Kapitel 8.3.1). Wenn das Szenario Realität würde und es den betreffenden Betrieben tatsächlich gelänge, leistungsstärkere Jugendliche als Auszubildende zu gewinnen, so hätte diese zwei Folgen: Zum einen müssten die Betriebe ihre eigenen Anstrengungen nicht sehr stark intensivieren, um das Ausbildungsziel trotz kürzerer Zeit zu erreichen, und zum anderen würden im Vergleich zum Status quo weniger Leistungsschwächere in diese Berufe einmünden. Geht man jedoch davon aus, dass es den Betrieben nicht gelänge, „andere“ und leistungsstärkere Jugendliche als heute für die Ausbildung zu gewinnen, dann bliebe den Unternehmen nur die Möglichkeit die Ausbildung auf das notwendige Minimum zu fokussieren und die Intensität der Förderung von leistungsschwächeren Jugendlichen *auszuweiten*, um das Ausbildungsziel innerhalb von drei Jahren zu erreichen.

Die Unternehmen, die heute in 3-jährigen Berufen ausbilden, wurden analog zu den in 3 ½-jährigen Berufen ausbildenden Unternehmen nach ihren Anpassungsreaktionen auf eine veränderte Ausbildungsdauer gefragt. Sie wurden mit zwei fiktiven Szenarien der Verlängerung ihrer Ausbildungsberufe um ein halbes Jahr konfrontiert (siehe Kapitel 8.3.2) und ihren Angaben nach ist davon auszugehen, dass insbesondere das Szenario „Verlängerung bei gleichem Inhalt“ Auswirkungen auf die Förderung von leistungsschwächeren Jugendlichen hätte. 25,5 % dieser Unternehmen gaben an, dass sie, wenn das Szenario Realität würde, darauf u. a. mit einer veränderten Bewerberauswahl zugunsten Leistungsschwächerer reagieren würden. Damit würden (vorausgesetzt, die Unternehmen würden sich tatsächlich so wie be-

kundet verhalten und leistungsschwächere Jugendliche wollten diese Ausbildungen auch absolvieren) mehr Jugendliche entsprechend gefördert. Geht man jedoch davon aus, dass sich bereits heute (viele) leistungsschwächere Jugendliche in einem entsprechenden Ausbildungsverhältnis befinden bzw. viele leistungsschwächere Jugendliche in diese Berufe einmünden, so würde die Verlängerung der Ausbildungsdauer um ein halbes Jahr sicher nicht dazu führen, dass leistungsschwächere Jugendliche *intensiver* gefördert würden. Eher wäre das Gegenteil der Fall: Die ausbildenden Unternehmen könnten ihre Förder- und Ausbildungsanstrengungen reduzieren, weil ihnen ein halbes Jahr mehr Zeit bliebe, um alle Inhalte zu vermitteln. Auch hier zeigt sich wieder die Komplexität der Wechselbeziehungen zwischen Ausbildungsinhalten und Dauer, Struktur der Auszubildenden und Ausbildungsprozessen, die es immer individuell bestmöglich in Einklang zu bringen gilt.

Literaturverzeichnis

Ammermüller, A. / Dohmen, D. (2004). Individuelle und soziale Erträge von Bildungsinvestitionen. Studien zum deutschen Innovationssystem. Nr. 1-2004. Hrsg. Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF). Berlin.

Annen, Silvia / Paulini-Schlottau, Hannelore (2009). Kodifizierte Zusatzqualifikationen in anerkannten Ausbildungsberufen. Erstmalig im Ausbildungsberuf Musikfachhändler/-in umgesetzt. In: BWP 3/2009, S. 23 – 26.

Berger, Klaus / Brandes, Harald / Walden, Günter (2000). Chancen der dualen Berufsausbildung, Bielefeld.

Bundesagentur für Arbeit (2012). BERUFENET.

URL: www.berufenet.arbeitsagentur.de (letzter Aufruf 15. August 2012).

Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) (2012a). Anzahl der Ausbildungsberufe: Wie viele Ausbildungsberufe gibt es in Deutschland? Berufe. URL:

<http://www.BiBB.de/de/wlk26560.htm> (letzter Aufruf 21. Januar 2013).

Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) (2012b). Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2011. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn.

Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) (2012c). Datensystem Auszubildende (DAZUBI).

Erläuterungen zu den Auszubildenden-Daten der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31.12.) den Berufsmerkmalen und den Berechnungen des BIBB. Datenstand 2010. Veröffentlichung im Internet. URL:

<http://www.BiBB.de/de/1108.htm> (letzter Aufruf 15. August 2012).

Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) (2012d). Erläuterungen zum „Datensystem Auszubildende“ (DAZUBI). Hinweise zu den einzelnen Berichtsjahren der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 21.12.).

Veröffentlichung im Internet.

URL: http://www.BiBB.de/dokumente/pdf/a21_dazubi_berichtsjahre.pdf (letzter Aufruf 15. August 2012).

Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) (2012e). Berufe. Ausbildungsberuf. Genealogie.

URL: <http://www.BiBB.de/de/26171.htm> (letzter Aufruf 21. Januar 2013).

Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) (2011). Ausbildungsordnungen und wie sie entstehen. Bonn.

Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) (2009). Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2009. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn.

Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) (2003). Wie entstehen Ausbildungsberufe? Leitfa-
den für die Erarbeitung von Ausbildungsordnungen. Bonn.

Bundesinstitut für Berufsbildung – Hauptausschuss (2008). Empfehlungen des Haupt-
ausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung zur Abkürzung und Verlängerung der
Ausbildungszeit/ zur Teilzeitausbildung. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis
(BWP). Beilage zu Nr. 4/2008.

Bundesinstitut für Berufsbildung – Hauptausschuss (BIBB) (1974). Empfehlung des
Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung Nr. 27 "Kriterien zur Abkürzung
und Verlängerung der Ausbildungszeit" vom 25. Oktober 1974. URL: [http://www.good-
practice.de/empfehlung27_10_1974.pdf](http://www.good-practice.de/empfehlung27_10_1974.pdf) (letzter Aufruf 21. Januar 2013).

Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (2012). Bildung und Forschung in
Zahlen – Ausgewählte Fakten aus dem Daten-Portal des BMBF.
URL: www.datenportal.bmbf.de (letzter Aufruf 21. Januar 2013).

Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie (BMWi) (2009a). Verordnung über die
Berufsausbildung zum Industrieelektriker/zur Industrieelektrikerin.
URL: <http://www.gesetze-im-internet.de/indelekausbv/> (letzter Aufruf 31. Januar 2013)

Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie (BMWi) (2009b). Verordnung über die
Berufsausbildung zum Chemikanten/zur Chemikantin.
URL: http://www.gesetze-im-internet.de/chemikausbv_2009/index.html (letzter Aufruf 1.
März 2013)

Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie (BMWi) (2009c). Verordnung über die
Berufsausbildung im Laborbereich Chemie, Biologie und Lack.
URL: http://www.gesetze-im-internet.de/chembiolackausbv_2009/ (letzter Aufruf
31. Januar 2013)

Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie (BMWi) (2008). Verordnung über die
Berufsausbildung zum Metallbauer und zur Metallbauerin.
URL: http://www.gesetze-im-internet.de/metallbausbv_2008/ (letzter Aufruf 31. Januar
2013)

Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie BMWi (2007a). Protokoll des Bun-
deswirtschaftsministerium vom 13. Dezember 2007: Monitoringsitzung vom 16. Novem-
ber 2007 „Kriterien für die Anerkennung von Ausbildungsberufen nach BBiG und HwO“.
Unveröffentlichtes Papier vom 30. Juli 2007.

Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie BMWi (2007b). Verordnung über die Berufsausbildung in den industriellen Metallberufen.

URL: http://www.gesetze-im-internet.de/indmetausbv_2007/ (letzter Aufruf 31. Januar 2013)

Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie BMWi (2007c). Verordnung über die Berufsausbildung in den industriellen Elektroberufen.

URL: <http://www.gesetze-im-internet.de/indelekausbv/> (letzter Aufruf 31. Januar 2013)

Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie (BWi) (2006). Verordnung über die Berufsausbildung zum Kaufmann im Groß- und Außenhandel/ zur Kauffrau im Groß- und Außenhandel.

URL: http://www.gesetze-im-internet.de/grhdlkfmausbv_2006/ (letzter Aufruf 31. Januar 2013)

Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie (BWi) (2005a). Verordnung über die Berufsausbildung zur Produktionskraft Chemie.

URL: <http://www.gesetze-im-internet.de/chemfachausbv/> (letzter Aufruf 31. Januar 2013)

Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie (BWi) (2005b). Verordnung über die Berufsausbildung zum Fleischer/ zur Fleischerin. URL: http://www.gesetze-im-internet.de/fleiausbv_2005/ (letzter Aufruf 31. Januar 2013)

Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie (BWi) (2004a). Verordnung über die Berufsausbildung zum Maschinen- und Anlagenführer/zur Maschinen- und Anlagenführerin. URL: http://www.gesetze-im-internet.de/maschf_ausbv/ (letzter Aufruf 31. Januar 2013)

Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie (BWi) (2004b). Verordnung über die Berufsausbildung im Lagerbereich in den Ausbildungsberufen Fachlagerist/Fachlageristin und Fachkraft für Lagerlogistik.

URL: <http://www.gesetze-im-internet.de/lwlogausbv/>
<http://www.gesetze-im-internet.de/lwlogausbv/> (letzter Aufruf 31. Januar 2013)

Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie (BWi) (1998). Verordnung über die Berufsausbildung zum Dachdecker/ zur Dachdeckerin.

URL: http://www.gesetze-im-internet.de/dachdausbv_1998/ (letzter Aufruf 31. Januar 2013)

Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie (BWi) (1997a). Verordnung über die Berufsausbildung zum Fertigungsmechaniker/ zur Fertigungsmechanikerin.

URL: <http://www.gesetze-im-internet.de/fertigmechausbv/> (letzter Aufruf 31. Januar 2013)

Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie (BMWi (1997b)). Verordnung über die Berufsausbildung zum Elektroanlagenmonteur/ zur Elektroanlagenmonteurin.

URL: <http://www.gesetze-im-internet.de/elekanlausbv/> (letzter Aufruf 31. Januar 2013)

Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie (BMWi) (1992). Verordnung über die Berufsausbildung zum Goldschmied/ zur Goldschmiedin (Goldschmied Ausbildungsverordnung).

URL: http://www.gesetze-im-internet.de/fleiausbv_2005/ (letzter Aufruf 31. Januar 2013)

Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie (BMWi) (1989). Verordnung über die Berufsausbildung zum Klempner/ zur Klempnerin (Klempner Ausbildungsverordnung KlempnerAusbV).

URL: <http://www.gesetze-im-internet.de/klempnerausbv/> (letzter Aufruf 31. Januar 2013)

Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit (2000). Ergebnisse der Arbeitsgruppe „Aus- und Weiterbildung“, herausgegeben vom Presse- und Informationsamt der Bundesregierung 2000.

URL: http://www.agenturq.de/downloads/artikel/attachments/ARTID_54_KIKh3N?name=Ergebnisse.Arbeitsgruppe.Buendnis.fuer.Arbeit.pdf (letzter Aufruf 31. Januar 2012).

Bretschneider, Markus / Schwarz, Henrik (2011). Berufsbildung in Unordnung? Strukturierung von Ausbildungsberufen. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Jg. 40, H. 2, S. 43-46. Bonn.

Bretschneider, Markus / Grunwald, Jorg-Gunther / Zinke, Gerd (2010). Entwicklung eines möglichen Strukturkonzepts für die Bildung von Berufsgruppen. Abschlussbericht des Entwicklungsprojektes 4.0.895. Bonn.

Dobischat, Rolf / Kühnlein, Gertrud / Schurgatz, Robert (2012). Ausbildungsreife – Ein umstrittener Begriff beim Übergang Jugendlicher in eine Berufsausbildung. Düsseldorf.

Ebbinghaus, Margit et al. (2010). BIBB-Forschungsverbund zur Ausbildungsqualität in Deutschland – Projekt 2.2.201 "Qualitätssicherung in der betrieblichen Berufsausbildung / Projekt 2.2.202 "Ausbildung aus Sicht der Auszubildenden. Gemeinsamer Abschlussbericht.

Euler, Dieter / Severing, Eckart (2006). Flexible Ausbildungswege in der Berufsbildung. Typoskript. Nürnberg, St. Gallen.

Frank, Irmgard (2012). Die Entwicklung von Berufen im Rückblick – bildungspolitische und erfahrungsbezogene Gesichtspunkte bei der Gestaltung der Berufsbilder, S. 4-8. In: Frank, Irmgard / Walden, Günter (Hrsg.): Analysen und Empfehlungen zur Festlegung der Dauer von Ausbildungsberufen. Wissenschaftliche Diskussionspapiere, Heft-Nr. 135.

Bonn. URL: <http://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/download/id/6893> (letzter Aufruf 31. Januar 2013).

Frank, Irmgard / Walden, Günter (Hrsg.) (2012). Analysen und Empfehlungen zur Festlegung der Dauer von Ausbildungsberufen. Wissenschaftliche Diskussionspapiere, Heft-Nr. 135. Bonn. URL: <http://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/download/id/6893> (letzter Aufruf 31. Januar 2013).

Gei, Julia / Krewerth, Andreas (2012). Duale Berufsausbildungen: Zwei- bis dreijährig oder bis zu dreieinhalbjährig? Ergebnisse des BIBB-Expertenmonitors zur aktuellen Diskussion über die Ausbildungsdauer. Bonn.
URL: http://www.BiBB.de/dokumente/pdf/Ergebnisbericht_EM2011_Ausbildungsdauer_final09012012.pdf (letzter Aufruf 17. Januar 2013).

Hachmeister, Cort-Denis / Harde, Maria E. / Langer, Markus F. (2007). Einflussfaktoren der Studienentscheidung - Eine empirische Studie von CHE und EINSTIEG, Arbeitspapier Nr. 95. Hannover.

Helmrich, Robert et al. (2012). Engpässe auf dem Arbeitsmarkt: Geändertes Bildungs- und Erwerbsverhalten mildert Fachkräftemangel. BIBB-Report 18/2012.

Hentrich, Karoline (2011). Einflussfaktoren auf die Berufswahlentscheidung Jugendlicher an der ersten Schwelle. Eine theoretische und empirische Analyse. In: Frommberger, Dietmar (Hrsg.), Magdeburger Schriften zur Berufs- und Wirtschaftspädagogik, Heft 1, Jg. 2011. Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg.

Heine, Christoph et al. (2005). Studienanfänger in den Wintersemestern 2003/04 und 2004/05. Wege zum Studium, Studien- und Hochschulwahl, Situation bei Studienbeginn, Hochschulplanung Band 180. Hannover.

Hucker, Tobias (2012). Betriebliche Ausbildungsbeteiligung stark rückläufig. In: BIBB (Hrsg.). Strukturfragen der Berufsbildung. BWP 4/2012. S. 4 - 5.

Hummel, Markus / Thein, Angela / Zika, Gerd (2010). Der Arbeitskräftebedarf nach Wirtschaftszweigen, Berufen und Qualifikationen bis 2025. In: Helmrich, Robert / Zika, Gerd (Hrsg.). Beruf und Qualifikation in der Zukunft. BIBB-IAB-Modellrechnungen zu den Entwicklungen in Berufsfeldern und Qualifikationen bis 2025. Bonn.

Klieme, Eckhard et al. (2010). PISA 2009. Bilanz nach einem Jahrzehnt. Münster.

Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V. (2010). Forschungsprojekt „Berufsorientierung junger Frauen im Wandel“. Gesamtbericht zur Durchführung von 400 halbstandardisierten Interviews mit Auszubildenden im ersten Ausbildungsjahr in ausge-

wählten Ausbildungsberufen im Rahmen des Forschungsprojektes 3.4.302 (JFP 2009) des Bundesinstituts für Berufsbildung. Bielefeld.

Kultusministerkonferenz (KMK) (2007). Vorausberechnung der Schüler und Absolventenzahlen 2005 bis 2020. Statistische Veröffentlichungen der Kultusministerkonferenz, Nr. 182. Bonn.

KWB und DGB (2011). Neuordnung der Büroberufe: Eckwertekonzept von KWB und DGB. URL: <http://www.kwb-berufsbildung.de/Presseinformationen.6.0.html> (letzter Aufruf 21. Januar 2013).

Kuratorium der Deutschen Wirtschaft für Berufsbildung KWB (2006). Mehr Flexibilität, Durchlässigkeit, Praxisbezug. Neue Impulse für die berufliche Bildung. Dokumentation. Bonn. URL: www.kwb-berufsbildung.de/fileadmin/pdf/2006_Flexibilitaet_Durchlaessigkeit_Praxisbezug.pdf (letzter Aufruf 21. Januar 2013).

Laur-Ernst, Ute (2002). Das Berufskonzept: umstritten, widersprüchlich, aber zukunftsfähig – auch für Jugendliche mit schlechteren Startchancen. In: ibv Nr. 8. Bonn. S. 661 – 669.

Pfeifer, Harald et al. (2010). Kosten und Nutzen der betrieblichen Berufsausbildung – Abschlussbericht zum Forschungsprojekt 2.1.203.

Pfeifer, Harald / Schönfeld, Gudrun / Wenzelmann, Felix (2009). Kosten und Nutzen der betrieblichen Ausbildung - Eine Analyse nach Ausbildungsberufen, Vortrag auf der BIBB/DJI-Fachtagung „Neue Jugend? Neue Ausbildung?“. URL: http://www.BiBB.de/dokumente/pdf/a12pr_veranstaltung_2009_10_28_neue_jugend_neue_ausbildung_pfeifer.pdf (letzter Aufruf 17. Januar 2013).

Pfeiffer, Iris / Kaiser, Simone (2009). Auswirkungen der demographischen Entwicklungen auf die berufliche Ausbildung. Bonn, Berlin.

Schönfeld, Gudrun et al. (2010). Kosten und Nutzen der dualen Ausbildung aus Sicht der Betriebe. Ergebnisse der vierten BIBB-Kosten- und Nutzen-Erhebung. Bielefeld.

Schöngen, Klaus (2003). Ausbildungsvertrag gelöst = Ausbildung abgebrochen? Ergebnisse einer Befragung. In: Berufsbildung in Wirtschaft und Praxis 5. S. 35 - 39.

Solga, Heike (2009). Der Blick nach vorn: Herausforderungen an das deutsche Ausbildungssystem. Thesenpapier zum Symposium des WZB am 19.11.2009. Discussion Paper SP I 2009-507. Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung. Berlin.

Statistisches Bundesamt (2012). Fachserie 11, Reihe 4.3.1.

- Walden, Günter (2003).** Kosten-Nutzen-Relationen in der betrieblichen Berufsausbildung. Zukunft der Berufsausbildung in Deutschland – Empirische Untersuchungen und Schlussfolgerungen, Bundesinstitut für Berufsbildung, Vortrag auf der BIBB-Fachtagung 4./5. November 2003, Bonn. URL: http://www.BIBB.de/dokumente/pdf/FT_Walden.pdf (letzter Aufruf 17. Januar 2013).
- Wenzelmann, Felix (2012).** Welche möglichen Effekte auf Kosten und Nutzen der Betriebe hat eine Reduzierung der Ausbildungsdauer von dreieinhalb auf drei Jahre? Ergebnisse der BIBB-Kosten-Nutzung-Erhebung 2007 (BIBB-CBS 2007), S. 55-61. In: Frank, Irmgard / Walden, Günter (Hrsg.) (2012): Analysen und Empfehlungen zur Festlegung der Dauer von Ausbildungsberufen. Wissenschaftliche Diskussionspapiere, Heft-Nr. 135. Bonn. URL: <http://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/download/id/6893> (letzter Aufruf 31. Januar 2013).
- Wenzelmann, Felix et al. (2009).** Betriebliche Berufsausbildung: Eine lohnende Investition für die Betriebe. Ergebnisse der BIBB-Kosten- und Nutzenerhebung 2007. In: BIBB Report 8/2009, S. 2. URL: <http://www.bibb.de/de/51130.htm> (letzter Aufruf 31. Januar 2013).
- Werner, Dirk / Hollmann, Christian / Schmidt, Jörg (2008).** Wie entwickeln sich angesichts des Strukturwandels zur Wissensgesellschaft und der Einführung der Bachelorstudiengänge die Chancen für duale Ausbildungsberufe und das duale System? Abschlussbericht an das Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie, mit Anhang. Köln.