

**Kurzfassung zum Abschlussbericht**

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

I C 4 – 02 08 15 – 06/12

**Berlin, 26. 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.-Kauffr. Diana Petleva  
Daniel Schmidt

INTERVAL GmbH  
Habersaathstr. 58  
10115 Berlin  
[www.interval-berlin.de](http://www.interval-berlin.de)

## GEGENSTAND UND ZIELE DER UNTERSUCHUNG

Bei der Einführung neuer und der Modernisierung bestehender Ausbildungsordnungen kommt der Frage nach einer sinnvollen bzw. notwendigen Länge von Ausbildungsberufen eine wichtige, berufsbildungspolitisch aber 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*“<sup>1</sup> – sind bei jeder Neuordnung bestehender bzw. der Schaffung neuer Berufe Einigungen der verschiedenen Akteure zur (Neu-) Festlegung der Ausbildungsdauer notwendig.

Vor dem Hintergrund bislang fehlender systematischer Untersuchungen zur Ausbildungsdauer von Ausbildungsberufen hat das Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie (BMWi) eine Studie zur Ausbildungsdauer 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. Durch die Leistungsbeschreibung waren auch 20 Berufe unterschiedlicher Ausbildungsdauer und ihre Zuordnung zu sechs Clustern vorgegeben, anhand derer die Fragestellung exemplarisch untersucht werden sollte.

## METHODISCHES VORGEHEN UND DATENBASIS

Für die Untersuchung wurde ein breites Design mit qualitativen und quantitativen Elementen entwickelt, mit dem eine umfassende empirische Basis generiert werden konnte. 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.

In einem ersten Untersuchungsschritt wurde eine Literaturanalyse durchgeführt, die auf die Aufbereitung des aktuellen Forschungsstandes zielte und die darüber hinaus der Thesenbildung und Vorbereitung der primärempirischen Untersuchungsteile diente. Für die 20 betrachteten Ausbildungsberufe wurden sekundärstatistische Daten recherchiert, aufbereitet und vergleichend analysiert. Als Ergänzung der Literatur- und Sekundäranalyse wurde zudem eine Sonderauswertung des Statistischen Bundesamtes zur tatsächlichen bzw. faktischen Dauer von Ausbildungsverhältnissen in Auftrag gegeben.

Zur qualitativen Vertiefung von Berufsspezifika und speziellen Fragen wie z. B. der Organisation von Prüfungen wurden Experteninterviews und Dokumentenanalysen durchgeführt. Ins-

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

gesamt konnten Interviews mit 38 Personen aus den relevanten Akteursgruppen realisiert werden. Den Interviews vorangestellt wurde eine Analyse der Ausbildungsordnung aller 20 Berufe bezüglich ihrer jeweiligen Strukturmerkmale.

Zentrale Untersuchungsmodule waren halbstandardisierte Befragungen von in den 20 ausgesuchten Berufen ausbildenden Unternehmen sowie von Auszubildenden und ausgebildeten Fachkräften dieser Berufe. Der Zugang erfolgte über IHKs und HWKs und wurde durch die Dachverbände DIHK und ZDH unterstützt. An der Befragung haben sich 518 ausbildende Unternehmen, 425 Auszubildende und 391 Fachkräfte beteiligt.

Um zu klären, inwiefern die Regelausbildungsdauer eines Ausbildungsberufs das Berufswahlverhalten beeinflusst, wurde ergänzend zur Befragung von aktiven und ehemaligen Auszubildenden eine standardisierte Befragung potentieller Auszubildender sowie eine zweite von Berufsberatern der Agentur für Arbeit durchgeführt. Insgesamt konnten 276 ausbildungsinteressierte Jugendliche auf vier Berufswahlmessen und 24 Berufsberaterinnen und Berufsberater befragt werden.

In einem letzten Untersuchungsschritt erfolgte eine Zusammenfassung und Synthese der Ergebnisse sowie die Ableitung von Schlussfolgerungen, auf deren Basis dann Kriterien für die Festlegung einer angemessenen Dauer von Ausbildungsberufen entwickelt wurden.

## **WICHTIGSTE ERGEBNISSE DER UNTERSUCHUNG**

### ***Faktische Dauer erfolgreicher Ausbildungen nach Daten der Berufsbildungsstatistik***

Die Analyse von Daten der Berufsbildungsstatistik bzgl. der Dauer von erfolgreichen Ausbildungen zeigt, dass die faktische Dauer erfolgreicher Ausbildungen in den 20 Berufen ein gewisses Kontinuum aufweist. Trotz einer deutlichen Konzentration auf einzelne typische Ausbildungszeiten (meist ist diese die Regelausbildungsdauer) ist eine Streuung um diese typischen bzw. besonders häufigen Ausbildungsdauern zu beobachten. Verkürzungen gibt es primär in 3 ½-jährigen und 3-jährigen Berufen und dort in jeweils in halbjährlichen Schritten. Innerhalb der drei Gruppen mit 2-, 3- oder 3 ½-jähriger Regelausbildungsdauer zeigen sich zudem berufsspezifische Unterschiede, die auffälligsten in der Gruppe der 3 ½-jährigen Berufe. So lassen sich in den beiden Chemieberufen Chemielaborant/-in und Chemikant/-in die häufigsten Verkürzungen der Ausbildungsdauer feststellen. Verkürzungen scheinen hier eher die Regel als die Ausnahme zu sein. Der Beruf des Klempners ist dagegen durch seinen hohen Anteil (ca. 19 Prozent) von rund ½ Jahr längeren Ausbildungen auffällig. In keinem anderen Beruf gibt es einen so hohen Anteil von Personen, die zwischen 45 und 50 Monaten für ihre Ausbildung benötigen.

## ***Befragung von potentiellen Auszubildenden und Berufsberatungen***

Die Befragung von potentiellen Auszubildenden zeigt u. a., dass die Länge der Ausbildungsdauer – neben vielen anderen Faktoren – ein Faktor ist, der die Berufswahlentscheidung von Jugendlichen mit beeinflusst. Im Vergleich zu den anderen Faktoren ist die Ausbildungsdauer jedoch nachgelagert. 32,5 % der Befragten haben dieses Kriterium in den Überlegungen zur Berufswahl „ein wenig“ und 9,6 % „stark“ berücksichtigt. Vor allem ältere Jugendliche (ab 20 Jahren) berücksichtigen diesen Aspekt und bei 10,2 % war er so wichtig, dass sie aufgrund der Länge bestimmter Berufe diese in ihre engere Berufswahl eingeschlossen oder von diesen Berufen Abstand genommen haben.

Auch die Befragung von Berufsberatern zeigt, dass die Länge von Ausbildungsberufen für einen Teil von Jugendlichen von Relevanz ist. In fast jedem zehnten Beratungsgespräch wird die Dauer explizit thematisiert, in knapp 30 % zumindest am Rande. Ihrer Erfahrung nach ist die Dauer – im Verhältnis zu anderen Einflussfaktoren der Berufswahl – für einen kleinen Teil ihrer Beratungskunden ein zentrales Entscheidungskriterium, für die Mehrheit hat sie jedoch ihren Einschätzungen nach eine geringe Bedeutung.

## ***Unternehmensbefragung***

Mit den Inhalten der jeweiligen Ausbildungsberufe ist eine große Mehrheit der Unternehmen eher oder sehr zufrieden. 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 sie gegenwärtig ist. Eine „inhaltliche Verbreiterung“ der Ausbildungsordnung wünschen sich nur sehr wenige Unternehmen (15,8 %).

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.

Die zwei fiktiven Szenarien der 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), mit denen die Unternehmen in der Befragung konfrontiert wurden, werden von der Mehrheit der in diesen Berufen ausbildenden Unternehmen negativ bewertet, insbesondere gilt dies für Szenario 2. Die befragten Unternehmen würden hierauf mit einer veränderten Art und Weise der Ausbildung reagieren. Szenario 1 (gleiche Inhalte weniger Zeit) hätte insbesondere zur Folge, dass viele Unternehmen (noch) stärker als bisher Ausbildungsplätze mit besonders leistungsfähigen Bewerbern besetzen bzw. versuchen die Vermittlung von über die Mindestinhalte der Ausbildungsordnung hinausgehende Qualifikationen einzuschränken. 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 weiter die „alten“ (bzw. heutigen) Inhalte an alle Auszubildende bzw. einen Teil von ihnen vermitteln.

Die zwei fiktiven Szenarien einer Verlängerung von heute 3-jährigen Ausbildungsberufen um ein halbes Jahr (Szenario 3 ohne zusätzliche Inhalte 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, dieses im Mittel aber auch nicht gut bewertet.

### ***Befragung von Auszubildenden***

Die Dauer der Ausbildung war für die überwiegende Mehrheit der befragten Auszubildenden zum Zeitpunkt ihrer Berufswahl nicht von Relevanz. Ein kleiner Teil hat sie aber ihren Angaben zufolge in die Berufswahl einbezogen. Die überwiegende Mehrheit bewertet die Ausbildungsdauer des gewählten Berufs rückblickend positiv bzw. sehr positiv.

Die Mehrheit der befragten Auszubildenden plant ihre Ausbildung in der Regelausbildungsdauer zu absolvieren. Es 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.

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. Von „Leerzeiten“ in denen nichts Ausbildungsrelevantes gelernt oder geübt werden konnte, berichtet eine ebenfalls nur kleine Gruppe von Befragten. Die Angaben von Auszubildenden in 2-, 3- und 3 ½-jährigen Berufen zu Schwierigkeiten und „Leerzeiten“ unterscheiden sich nur marginal und statistisch nicht signifikant.

### ***Befragung von Fachkräften***

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 %). 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. Ein Fünftel der Befragte hat 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. Ausbildungsordnungen enthalten ihren Einschätzungen nach 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 ihrer Vorstellung nach aber nicht mit einer zeitlichen Ausweitung der Ausbildungsdauer einhergehen muss.

## **SCHLUSSFOLGERUNGEN**

### ***Die Ausbildungsdauer in den 20 untersuchten Berufen ist angemessen***

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. Auch die befragten Fachkräfte, die in der Vergangenheit in einem der 20 Berufe eine Ausbildung absolvierten, bewerten die Ausbildungsdauer ihres Ausbildungsberufs mehrheitlich positiv. Zufriedenheit mit der Dauer der jeweiligen Ausbildungsordnung und zugleich auch mit den Inhalten der Ausbildungsordnungen konnte ferner für die Mehrheit der befragten Unternehmen festgestellt werden. Dauer und Inhalt passen ihrer Einschätzung nach gut zusammenpassen. Schließlich zeigt die sekundärstatistische Analyse von erfolgreich beendeten Ausbildungen Jugendlicher, die ohne berufliche Vorqualifikationen ihre Ausbildung begonnen hat, dass die Mehrheit der Auszubildenden in 2-, 3- und 3 ½-jährigen Berufen ihre Ausbildung in etwa der Regelausbildungsdauer absolvierte. Ausnahme ist der Beruf Chemielaborant/-in, bei dem Verkürzungen die Regel sind.

### ***Die Ausbildungsinhalte der 20 untersuchten Berufe sind passend***

Den vorliegenden Ergebnissen nach sind die in der praktischen Berufsausübung und auf dem Arbeitsmarkt geforderten Kompetenzen der untersuchten 3 ½-jährigen Berufe umfangreicher bzw. komplexer als die der hier betrachteten 3- und 2-jährigen Berufe. Dies wird durch zwei zentrale Befunde gestützt: So gaben von den Fachkräften aus 3 ½-jährigen Berufen, die ihre Ausbildung in den letzten fünf Jahren abgeschlossen haben, 20,8 % an, dass die in der Ausbildung erworbenen Fähigkeiten (allein) *nicht* ausreichen, um seither den Beruf erfolgreich auszuüben. Unter den Befragten der Berufe mit einer kürzeren Ausbildungsdauer wird dies von einem deutlich kleineren Teil angegeben. Zudem haben den Angaben der Unternehmen zufolge Auszubildende aus 3 ½-jährigen Berufen am Ende ihrer Ausbildung einen etwas ge-

ringeren Leistungsgrad in Relation zur Leistungsfähigkeit einer erfahrenen Fachkraft als es bei Auszubildenden aus 2- und 3-jährigen Berufen der Fall ist.

## ***Ausbildungsdauer steht mit Inhalten der Ausbildung, den Auszubildenden sowie dem Ausbildungsprozess in Wechselwirkungen***

Die Untersuchungsergebnisse zeigen, dass die Dauer von beruflichen Ausbildungen in Wechselbeziehung mit insbesondere drei weiteren Faktoren steht:

- Den Inhalten der Ausbildung (Umfang und Komplexität),
- den Auszubildenden, speziell ihrer Lerngeschwindigkeit und ihrer Vorkenntnisse sowie
- der Qualität und Intensität des Ausbildungsprozesses.

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. Wenn z. B. eine Ausbildungsdauer in Relation zu den Inhalten einer Ausbildungsordnung „eher knapp“ bemessen ist, kann dies zur Folge haben, dass Unternehmen Ausbildungsplätze nur mit leistungsstärkeren Jugendlichen besetzen, dass sie sich auf die Vermittlung von „Prüfungsrelevantem“ beschränken oder auch, dass sie ihre Ausbildungs- und die Auszubildenden ihrer Lernanstrengungen intensivieren. Eine längere Ausbildungsdauer hingegen kann bei gleichen Inhalten zu unproduktiven „Leerzeiten“ führen, aber auch Möglichkeiten der individuellen Verkürzungen, der Vermittlung von zusätzlichen, über die Mindestinhalte der Ausbildungsordnungen hinausgehenden Qualifikationen sowie der Ausbildung von anfangs weniger leistungsstärken Jugendlichen eröffnen.

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

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.
3. Und schließlich sind von *veränderten Ausbildungsdauern* von Berufen zugleich *mehrerer 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.

## **EMPFEHLUNG VON PRÜFKRITERIEN FÜR DIE ERMITTLUNG DER ERFORDERLICHEN AUSBILDUNGSDAUER**

Das heute übliche Verfahren, wie Ausbildungsordnungen entstehen ist den Ergebnissen der Untersuchung nach gut geeignet, um Inhalte und Dauer von Ausbildungsordnungen in ein angemessenes Verhältnis zueinander zu setzen. Dennoch erfordert jede Neuordnung Abwägungs- und Aushandlungsprozesse der Beteiligten. Die folgenden Kriterien stellen 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.

### ***1) Prüfung der Notwendigkeit von Inhalten als Bestandteil der Erstausbildung***

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. 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***

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.

### ***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. Ebenfalls ist anzunehmen, dass die Zufriedenheit mit der Ausbildungsdauer in Zusammenhang mit der Zahl der Ausbildungsverhältnisse steht. Auch wenn die Zahl der neuen Ausbildungsverträge kein idealer Indikator ist, 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**

Bei der Festlegung einer Ausbildungsdauer sollte zudem geprüft werden, ob sich der konkrete Ausbildungsberuf in einem Substitutionswettbewerb mit einem oder mehreren Studiengängen befindet. Wenn dem so ist, sollte ermittelt werden, ob eine 3- bzw. 3 ½-jährige Dauer der dualen Ausbildung die Attraktivität dieses Ausbildungswegs für die angestrebte Zielgruppe signifikant erhöht und ob eine Verkürzung der Regelausbildungsdauer hierfür besser geeignet ist als individuelle Verkürzungen, die ggf. gesondert „beworben“ werden müssten.

#### **5) Prüfung der faktischen Dauer erfolgreicher Ausbildungen**

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. Bei sehr heterogenen Eingangsvoraussetzungen der Auszubildenden kann eine 3 ½-jährige Ausbildungsdauer aber auch angemessen sein, selbst 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**

Es ist zu prüfen, ob eine Verkürzung der Ausbildungszeit zu einer Verdrängung von „anfangs leistungsschwächeren Jugendlichen“ aus einem Berufsfeld führen würde und wenn dem so ist, ob diese nicht anderweitig verhindert werden kann, z. B. durch 2-jährige durchstiegsfähige Ausbildungsberufe oder auch Ausbildungsbausteine. 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**

Insbesondere in den Neuordnungsfällen, in denen von der gesetzlichen Vorgaben zur Dauer nach oben abgewichen werden soll, sollte auf Basis vorhandener Instrumente geprüft werden, ob in der Branche bzw. in den Betrieben, die in dem Beruf ausbilden, eine hohe Ausbildungsqualität gängige Praxis ist oder nicht. 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.

#### **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 reduzier-

ten Ausbildungsordnung gehemmt werden. Wenn jedoch ein Ausbildungsberuf über die gesamte 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**

Ein großer Anteil der Auszubildenden, die während ihrer Ausbildung zusätzliche Qualifikationen erwerben, kann ein Indiz für zwei unterschiedlich ausgerichtete Probleme sein: Ein überproportionaler Bedarf an bestimmten zusätzlichen Qualifikationen kann darin begründet sein, dass die Ausbildungsinhalte zu eng gefasst sind. Die spräche dafür, zusätzliche Inhalte (ggf. im Rahmen flexibler Strukturmodelle) mit in die Ausbildungsordnung aufzunehmen. Wenn festgestellt wird, dass ein großer Teil der Auszubildenden Zusatzqualifikationen erwirbt, weil sie mit dem Erwerb der vorgegebenen Kompetenzen in der vorgegebenen Zeit nicht ausgelastet ist, spräche das eher dafür, die Regelausbildungsdauer zu verkürzen.

## **10) Prüfung der Erfolgsquoten**

Ein hoher Anteil von nicht bestandenen Prüfungen, Wiederholungsprüfungen oder beantragten Verlängerungen spricht 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 inhaltlichen Reduktion erwogen werden.

## **11) Prüfung des Leistungsgrades von Auszubildenden zum Ende der Ausbildung**

Ein sehr geringer Leistungsgrad von Absolventen im Vergleich zu ausgebildeten Fachkräften spricht für eine entweder nicht mehr zeitgemäße Ausbildungsordnung oder für ein sehr umfassendes 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.

## **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.