

Konrad Adenauer Stiftung

DUALE AUSBILDUNG IN DEUTSCHLAND

DURCH PRAXIS UND THEORIE ZUR FACHKRAFT

DUALE AUSBILDUNG IN DEUTSCHLAND

DURCH PRAXIS UND THEORIE ZUR FACHKRAFT

EVA RINDFLEISCH UND FELISE MAENNIG-FORTMANN

Inhalt

6 | GRUNDLAGEN: AUFBAU UND STRUKTUR

22 | UMSETZUNG: AUFGABENVERTEILUNG UND GESETZLICHER RAHMEN

28 | KOSTEN UND NUTZEN

34 | ENTWICKLUNGEN

40 | QUELLEN

41 | IMPRESSUM

GRUNDLAGEN

6 | Warum gehört die duale Ausbildung zur Sozialen Marktwirtschaft?
7 | Wie ist das duale Ausbildungssystem in Deutschland entstanden?
8 | Wie ist das deutsche Bildungssystem aufgebaut?
9 | Was ist eine duale Ausbildung?
10 | In welchen Berufen wird ausgebildet?
11 | Wer kann eine duale Ausbildung machen?
12 | Wie finden Schulabgänger einen Ausbildungsplatz?
13 | Was machen Jugendliche, die keinen Ausbildungsplatz finden?
14 | Wann kommt das Übergangssystem zum Einsatz?
15 | Was erwartet einen Auszubildenden im Unternehmen?
16 | Wer darf ausbilden?
17 | Was wird im Ausbildungsvertrag festgelegt?
18 | Welche Inhalte vermittelt die Berufsschule?
19 | Welche Prüfungen müssen Auszubildende bestehen?
20 | Welche Karrierechancen eröffnet die duale Ausbildung?
21 | Wofür steht ein Meistertitel?

UMSETZUNG

22 | Was macht der Staat?
23 | Warum braucht es Gewerkschaften im dualen Ausbildungssystem?
24 | Was leisten die Unternehmen im dualen Ausbildungssystem?
25 | Wie stimmen sich die Unternehmen untereinander ab?
26 | Wer darf bei der Einführung neuer Ausbildungsberufe mitreden?

KOSTEN & NUTZEN

28 | Wie wird das duale Ausbildungssystem finanziert?
29 | Welche Kosten entstehen den Unternehmen?
30 | Warum lohnt es sich für Unternehmen auszubilden?
31 | Wie teuer ist die duale Ausbildung für den Staat?
32 | Wie wirkt die duale Ausbildung auf die Jugendarbeitslosigkeit?
33 | Warum wählen Schulabgänger eine duale Ausbildung?

ENTWICKLUNGEN

34 | Welchen Einfluss hat die Globalisierung?
35 | Wie wirkt sich der demographische Wandel aus?
36 | Wie beeinflussen sinkende Schülerzahlen die Betriebe?
37 | Wie können duale Ausbildung und Hochschulen verknüpft werden?
38 | Was ist ein duales Studium?
39 | Wie ändern sich die Anforderungen durch die Digitalisierung?

Warum gehört die duale Ausbildung zur Sozialen Marktwirtschaft?

Ein zentrales Versprechen der Sozialen Marktwirtschaft ist die breite Beteiligung der Menschen am Wohlstand. Der freie Wettbewerb der Marktwirtschaft führt zu einer hohen Produktivität der Gesellschaft und Wohlstandswachstum. Das individuelle Einkommen der Menschen – also ihr persönlicher Anteil am Wohlstandswachstum – hängt von vielen Faktoren ab: individuellen Entscheidungen, Anstrengungen, Talent, aber auch Glück. Einkommensunterschiede werden dabei akzeptiert, wenn der Zugang zu Chancen als gerecht empfunden wird. Der Schlüssel zu dieser Chancengerechtigkeit ist das Bildungssystem, denn eine gute Ausbildung senkt das Risiko arbeitslos zu werden und erhöht das durchschnittliche Einkommen.

Die duale Ausbildung ist eine Hauptsäule des deutschen Bildungssystems und übernimmt eine wichtige Funktion in der Sozialen Marktwirtschaft. Es gibt für die duale Ausbildung keine formalen Zugangsbeschränkungen. Jeder Schüler, unabhängig davon ob und welchen Schulabschluss er erreicht hat, kann sich um einen Ausbildungsplatz bewerben. Dies erhöht die Durchlässigkeit des Bildungssystems und ermöglicht einer breiten Bevölkerungsschicht einen anerkannten Berufsabschluss und damit gute Chancen auf dem Arbeitsmarkt. Auf allen Ebenen der Wirtschaft können dadurch hohe Produktivitäts- und Qualitätsstandards gesichert werden.

Gleichzeitig garantiert das System der Dualität – parallele Ausbildung in der Berufsschule und im Betrieb – eine enge Anbindung an die Bedürfnisse der Wirtschaft. Das ermöglicht eine hohe Anpassungsfähigkeit. Ändern sich die Anforderungen an die Mitarbeiter – zum Beispiel durch technologischen Fortschritt – kann dies zügig in die Ausbildung integriert werden. Das duale Ausbildungssystem sichert eine gut qualifizierte Fachkräftebasis und damit die Voraussetzung für die globale Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Wirtschaft heute und in Zukunft.

Das duale Ausbildungssystem dient also gleich zweifach den Versprechen der Sozialen Marktwirtschaft: Es erhöht den Wohlstand der Gesellschaft durch seine positiven Effekte auf die Wettbewerbsfähigkeit der Wirtschaft. Und es trägt gleichzeitig dazu bei, dass vielen Menschen die Teilhabe am Wohlstand ermöglicht wird.

Wie ist das duale Ausbildungssystem in Deutschland entstanden?

Die historischen Wurzeln des dualen Ausbildungssystems reichen weit ins Mittelalter zurück. Bereits im 12. Jahrhundert entstanden in Handelsstädten die ersten Handwerkszünfte, die Vorgänger der heutigen Kammern (siehe auch Seite 25). Sie schufen das Ausbildungsmodell „Lehrling – Geselle – Meister" und regelten sowohl die Lehrlings- als auch die Meisterausbildung im Handwerk.

Mit der Gewerbeordnung wurde 1869 erstmals eine Art Berufsschulpflicht für Arbeiter unter 18 Jahren eingeführt. Die meist schlecht vorgebildeten jungen Fabrikarbeiter sollten in der Berufsschule Grundkenntnisse in Schreiben, Lesen und Rechnen erwerben. Diese Kenntnisse wurden in Folge der zunehmenden Industrialisierung vor allen in der Industrie benötigt, die auf die Facharbeiter aus dem Handwerk angewiesen war. In der zweiten Hälfte des 19. Jahrhunderts führten die ersten Industrieunternehmen die Berufsausbildung ein und gründeten Lehrlingswerkstätten.

Im Handwerkerschutzgesetz wurde 1897 dem Handwerk ein neuer rechtlicher Rahmen gegeben. Unter anderem wurde erstmals das duale Prinzip der Berufsausbildung – praktische Ausbildung im Betrieb, theoretischer Unterricht in der Berufsschule – gesetzlich festgeschrieben und geregelt. Außerdem wurde das Recht auszubilden an den Meistertitel gebunden.

Mit der Industrialisierung stieg Anfang des 20. Jahrhunderts auch der Bedarf an kaufmännischen Kompetenzen. Da die Unternehmen die Qualifizierung der bisher in Gewerbeschulen ausgebildeten Kaufmänner als unzureichend empfanden, führten sie die ersten kaufmännischen Ausbildungsberufe ein. Der Begriff „Berufsschule" wurde 1923 in Preußen eingeführt.

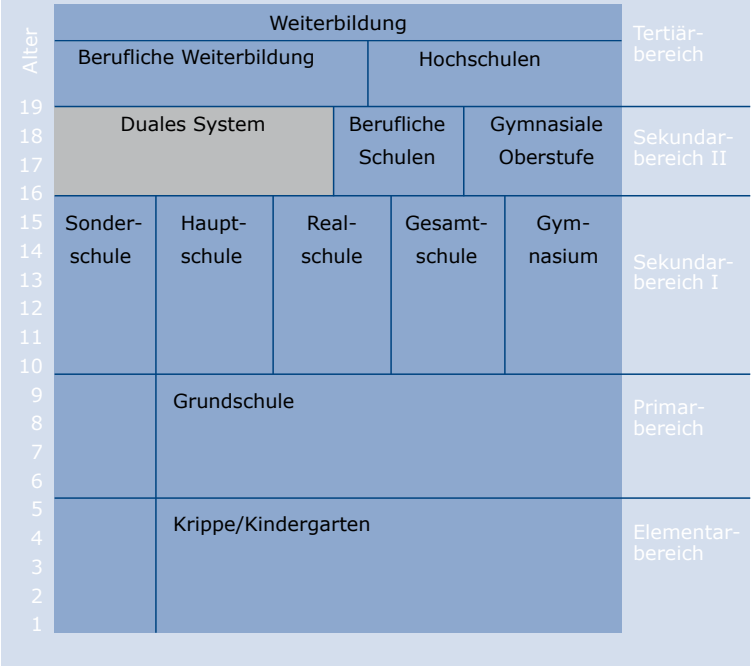
Mit dem Berufsbildungsgesetz von 1969 wurden die bis dahin regional unterschiedlichen Regelungen vereinheitlicht. Das Gesetz band die Interessen des Staates, der Arbeitgeber und Arbeitnehmer ein. Für den Staat übernahm fortan das Bundesministerium für Bildung und Forschung (damals Bundesministerium für wissenschaftliche Forschung) die Federführung für den Bereich beruflicher Bildung. Gleichzeitig sieht das Gesetz die enge Einbindung der Sozialpartner in alle Fragen der Berufsausbildung vor – ein bis heute bewährtes Prinzip (siehe auch Seite 26).

Wie ist das deutsche Bildungssystem aufgebaut?

Grundsätzlich besteht für alle Kinder ab sechs Jahren Schulpflicht, wobei zunächst alle gemeinsam die vierjährige Grundschule besuchen. Im anschließenden „gegliederten Schulsystem" verzweigen sich die Bildungswege in unterschiedlichen Schultypen.

Nach dem Schulabschluss gibt es verschiedene Möglichkeiten, einen staatlich anerkannten Berufsabschluss zu erlangen: Die meisten Schüler wählen den Weg über die Universität oder die duale Ausbildung. Fast jeder zweite junge Erwachsene in Deutschland erreicht dabei seinen Berufsabschluss durch das duale System. Während für eine universitäre Ausbildung eine Hochschulberechtigung (zum Beispiel das Abitur) nötig ist, gibt es für die duale Ausbildung keine formalen Zugangskriterien. Im dualen System können deshalb die nach der Grundschule unterschiedlich verlaufenden Bildungswege teilweise wieder aufeinandertreffen.

Das deutsche Bildungssystem im Überblick

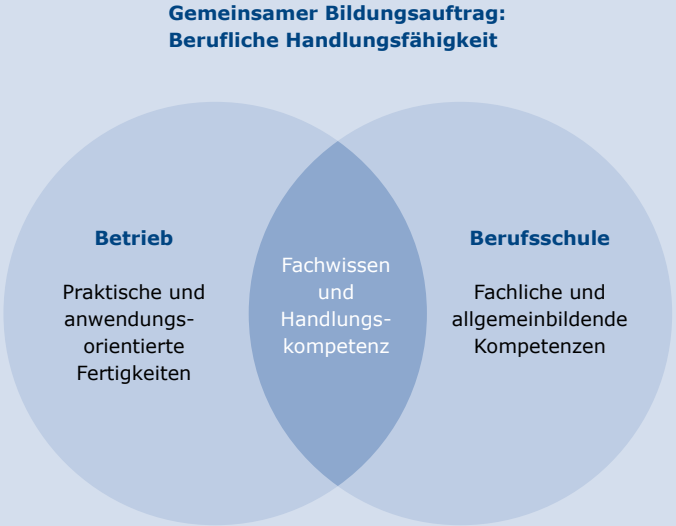


Was ist eine duale Ausbildung?

Im dualen Ausbildungssystem werden Schulabgänger auf das spätere Erwerbsleben vorbereitet. Eine Ausbildung dauert je nach Ausbildungsberuf und vorangegangener Schulausbildung zwei bis dreieinhalb Jahre und findet – dual – an zwei Lernorten statt: Die Theorie wird an Berufsschulen, die Praxis im Ausbildungsbetrieb erlernt. Im Betrieb verbringt der Auszubildende circa drei bis vier Tage pro Woche. Er wird als Mitarbeiter Teil der ganz normalen Belegschaft und von seinem Ausbilder in die verschiedenen Arbeitsprozesse des Berufes eingeführt. Der Unterricht in der Berufsschule ergänzt die Ausbildung im Betrieb. Er findet in sogenannten Fachklassen an circa ein bis zwei Tagen pro Woche statt.

Die Lehrinhalte sind eng auf die praktische Ausbildung im Betrieb abgestimmt. Jede erfolgreich abgeschlossene Ausbildung führt zu einem staatlich geprüften und deutschlandweit anerkannten Berufsabschluss.

Inhalte der Ausbildung in Betrieb und Berufsschule



Quelle: Angelehnt an BMBF (2003)

In welchen Berufen wird ausgebildet?

Die ehemals als „Lehre" bezeichnete duale Berufsausbildung ermöglicht heute eine Ausbildung in circa 330 Berufen in unterschiedlichen Branchen, vom Dienstleistungsbereich über das Handwerk bis hin zur Hightech-Industrie. Neben hoch spezialisierten Berufen wie zum Beispiel dem Maßschneider gibt es auch branchenübergreifend einsetzbare Berufe wie den Bürokaufmann.

Wenngleich es eine große Auswahl an verschiedenen Ausbildungsberufen gibt, entscheiden sich rund 20 Prozent der Auszubildenden für einen der fünf beliebtesten Berufe. Welchen Ausbildungsberuf Jugendliche wählen, ist nicht nur stark abhängig vom Geschlecht, sondern auch vom zuvor besuchten Schultyp. Insgesamt werden rund 60 Prozent der Auszubildenden im Bereich von Industrie und Handel ausgebildet.

Der beliebteste Beruf ist der/die Einzelhandelskaufmann/-frau.

Die zehn häufigsten Ausbildungsberufe
Anzahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge

Männer	
Kraftzeugmechatroniker	19.038
Kaufmann im Einzelhandel	14.259
Industriemechaniker	12.693
Elektroniker	11.355
Anlagenmechaniker für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik	10.569
Verkäufer	10.080
Fachinformatiker	9.657
Fachkraft für Lagerlogistik	8.958
Kaufmann im Groß- und Außenhandel	8.550
Koch	7.575
Frauen	
Kauffrau im Einzelhandel	17.190
Verkäuferin	14.913
Medizinische Fachangestellte	13.551
Bürokauffrau	13.467
Industriekauffrau	11.268
Zahnmedizinische Fachangestellte	11.133
Friseurin	9.600
Kauffrau für Bürokommunikation	8.532
Fachverkäuferin für Lebensmittelhandwerk	7.242
Bankkauffrau	6.930

Quelle: Statistisches Bundesamt, Stand: 2013

Wer kann eine duale Ausbildung machen?

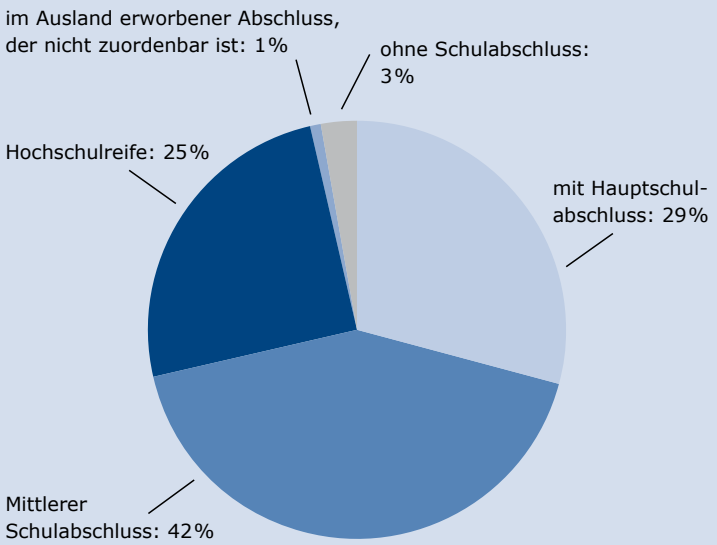
Die duale Ausbildung steht rein rechtlich jedem Jugendlichen offen. Unabhängig davon, ob und welchen Schulabschluss ein Jugendlicher erreicht hat, kann er sich bei Unternehmen für einen Ausbildungsplatz bewerben. Die Unternehmen führen Vorstellungsgespräche und suchen ihre Auszubildenden eigenständig aus. Gerade Jugendliche, die eher praktisch, handwerklich begabt sind, können durch eine Ausbildung einen qualifizierten Beruf erlernen. So haben rund sechs Prozent der Auszubildenden keinen formalen Schulabschluss.

Allerdings gibt es keinen „Anspruch" auf einen Ausbildungsplatz. Die Unternehmen entscheiden selbst, wie viele Ausbildungsplätze sie anbieten und welche Auszubildenden sie einstellen. Vor allem in wirtschaftlich schwierigen Zeiten kann es daher leicht passieren, dass leistungsschwächere Schüler keinen Ausbildungsplatz finden. Für sie gibt es ein Übergangssystem (siehe auch Seite 13 und 14).

Rund 25 Prozent der Auszubildenden haben die Hochschulreife.

Schulabschlüsse von Auszubildenden

Anteil an allen neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen, in %



Quelle: Statistisches Bundesamt, Stand 2013

Wie finden Schulabgänger einen Ausbildungsplatz?

Die Schulabgänger müssen sich selbstständig um einen Ausbildungsplatz kümmern. Vor der tatsächlichen Suche nach einem geeigneten Unternehmen steht dabei zunächst die Berufswahl: Zur Auswahl stehen rund 330 unterschiedliche Ausbildungsberufe (siehe auch Seite 10). Auf einem Internetportal werden zu allen Berufen Informationen zu Inhalt, Aufbau und Perspektiven bereitgestellt. Außerdem gibt es Angebote zu Berufsberatungsgesprächen, Schülerpraktika, internetbasierte Berufsfindungstests und verschiedene Veranstaltungen von und mit Praktikern, die bei der Entscheidung unterstützen sollen.

Haben sich die Schulabgänger für einen Beruf entschieden, müssen sie sich bei den Unternehmen um einen entsprechenden Ausbildungsplatz bewerben. Lehrstellenbörsen der Bundesagentur für Arbeit und der Kammern (siehe auch Seite 25) geben einen Überblick, welche Unternehmen Auszubildende für den jeweils gewünschten Ausbildungsberuf suchen. Haben sich die Schulabgänger für ein Unternehmen entschieden, reichen sie – wie bei der normalen Jobsuche – eine schriftliche Bewerbung ein.

Die Unternehmen sichten die eingehenden Bewerbungen und versuchen, den für eine Stelle geeignetsten Bewerber herauszusuchen. Dazu laden sie die Bewerber zu Vorstellungsgesprächen, Assessmentcentern oder Probearbeitstagen ein. Auch für die Schulabgänger dienen diese Auswahlgespräche dazu, den richtigen Ausbildungsbetrieb für sich zu finden. Gerade für die Unternehmen ist diese Auswahlphase sehr wichtig. Sie investieren Zeit und Geld in die Ausbildung ihrer Auszubildenden und erhoffen sich, sie im Anschluss auch zu übernehmen (siehe auch Seite 30). Auszubildende werden deshalb in der Regel mit großer Sorgfalt ausgesucht.

Entscheiden sich beide – Ausbildungsbetrieb und Bewerber – füreinander, kommt es zum Abschluss eines Ausbildungsvertrags (siehe auch Seite 17). Während der Probezeit können beide Seiten noch einmal kritisch überprüfen, ob sich ihre Erwartungen erfüllen. Andernfalls kann der Vertrag wieder gelöst werden. Nach der Probezeit gilt dann jedoch ein umfassender Kündigungsschutz für die komplette Ausbildungsdauer.

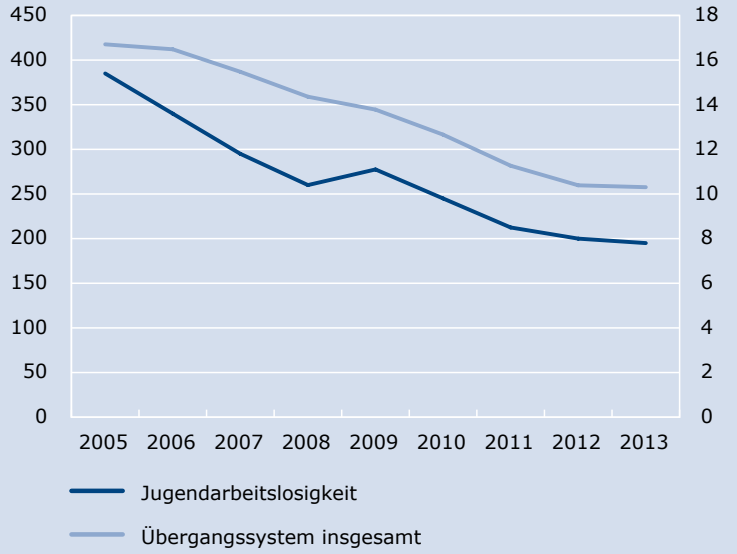
Was machen Jugendliche, die keinen Ausbildungsplatz finden?

Jugendliche, die keinen Ausbildungsplatz finden und ihre Pflichtschulzeit von neun bis zehn Jahren noch nicht erreicht haben, müssen an staatlich organisierten Bildungsmaßnahmen teilnehmen (siehe auch Seite 14). Diese führen nicht zu einem Berufsabschluss, sondern sollen die Ausbildungsreife fördern. Die Maßnahmen selbst sind dabei äußerst vielfältig: So kann beispielsweise über Bildungsgänge an Berufsfachschulen ein Schulabschluss nachgeholt oder eine anrechnungsfähige berufliche Grundausbildung absolviert werden.

In wirtschaftlich schwierigen Zeiten müssen Unternehmen sparen und bieten weniger Ausbildungsplätze an. Jugendliche haben es dann schwerer, einen Ausbildungsplatz zu finden. Die Anzahl derer, die an Maßnahmen des Übergangssystems teilnehmen müssen, ist entsprechend höher. Es gibt deshalb einen deutlichen Zusammenhang zwischen der Anzahl an Jugendlichen im Übergangssystem und der Konjunktur.

Mit dem Aufschwung sinkt die Anzahl der Jugendlichen im Übergangssystem.

Jugendliche im Übergangssystem und Jugendarbeitslosigkeit
in 1.000 Personen (linke Skala), in % (rechte Skala)



Quelle: Eurostat, Statistisches Bundesamt

Wann kommt das Übergangssystem zum Einsatz?

Ein wichtiges Ziel der Bildungs- und Arbeitsmarktpolitik ist es, Jugendlichen einen möglichst reibungslosen Übergang von der Schule in die Ausbildung und dann in den Beruf zu ermöglichen. Auch wenn dies in den meisten Fällen gut gelingt, finden nicht alle Schüler auf Anhieb einen Ausbildungsplatz. Das Übergangssystem stellt für sie eine verbindliche und sofortige Alternative dar.

Die in der Regel einjährigen Maßnahmen führen nicht zu einem Berufsabschluss, sondern sollen die Voraussetzungen für eine erfolgreiche Ausbildung schaffen und die Schüler an die Arbeitswelt heranführen. Die konkrete Ausgestaltung orientiert sich dabei an den speziellen Bedürfnissen: Berufsvorbereitende Bildungsgänge vermitteln unter anderem IT- und Medienkompetenz, geben Sprachförderung und Bewerbungstraining. Darüber hinaus kann beispielsweise auch ein (höherer) Schulabschluss erlangt oder eine anrechnungsfähige berufliche Grundausbildung absolviert werden.

Die Maßnahmen des Übergangssystem richten sich gezielt an Schulabgänger, die oft aufgrund fehlender Ausbildungsreife Schwierigkeiten haben, einen Ausbildungsplatz zu finden. Ihre Wirksamkeit – die schnelle Integration in den Ausbildungsmarkt – ist jedoch umstritten. Besonders in Zeiten hoher Arbeitslosigkeit übernimmt das System jedoch noch eine zweite Funktion: Es schützt junge Menschen vor der Erfahrung einer frühen Arbeitslosigkeit (siehe Seite 32). Dieser Schutz ist vor allem in wirtschaftlich angespannten Zeiten von hohem Wert. Dennoch müssen die Teilnehmerzahlen im Übergangssystem stets kritisch beobachtet werden: Ziel muss es sein, die Schulabgänger möglichst zügig an eine Ausbildung heranzuführen.

Aufgrund der demographischen Entwicklung (siehe Seite 35) und vor allem auch der guten Wirtschaftslage in Deutschland sind die Teilnehmerzahlen im Übergangssystem seit Jahren rückläufig. Doch es bleibt weiterhin viel zu tun: Trotz des Übergangssystems hat fast jeder achte junge Mensch zwischen 20 und 29 keinen Berufsabschluss (2012).

Was erwartet einen Auszubildenden im Unternehmen?

Der Hauptteil der Ausbildung findet im Unternehmen statt, mit dem der Auszubildende einen Ausbildungsvertrag (siehe auch Seite 17) schließt. Er durchläuft dabei verschiedene Ausbildungsstationen, die einem festgelegten Plan folgen. Die einzelnen Stationen werden zwar individuell festgelegt, Ausbildungsinhalte, zeitliche Abläufe und Prüfungen werden jedoch bundesweit einheitlich in sogenannten Ausbildungsordnungen (siehe auch Seite 22) geregelt.

Im Rahmen des betrieblichen Teils der Ausbildung lernt der Auszubildende das Unternehmen, die Arbeitsprozesse und den Arbeitsalltag kennen. Unter Anleitung übernimmt er dabei die gleichen Tätigkeiten wie sein Ausbilder.

Das Betreuungsverhältnis variiert stark zwischen Branchen und Betriebsgrößen.

Auf diese Weise wird nicht nur unternehmens- und branchenspezifisches Wissen vermittelt, sondern der Auszubildende sammelt auch für den späteren Berufseinstieg wichtige Arbeitserfahrung.

Betreuungsverhältnis in verschiedenen Ausbildungsbereichen
Verhältnis Ausbilder und Auszubildende

	Ausbilder	Auszubildende
Industrie und Handel	1	3,1
Hauswirtschaft	1	2,9
Öffentlicher Dienst	1	2,0
Handwerk	1	1,7
Landwirtschaft	1	1,6
Freie Berufe	1	1,2
Insgesamt	**1**	**2,2**

Quelle: Statistisches Bundesamt, Stand 2011

Wer darf ausbilden?

Unternehmen müssen staatlich festgelegte Kriterien erfüllen, um als Ausbildungsbetrieb zugelassen zu werden. Die Vorschriften unterscheiden dabei zwischen der Eignung des Betriebs als Ausbildungsstätte und der persönlichen und fachlichen Eignung des Ausbilders. Grundsätzlich muss der Betrieb dazu in der Lage sein, seinen Auszubildenden die in der Ausbildungsordnung (siehe auch Seite 22) vorgesehenen Fertigkeiten und Kenntnisse zu vermitteln. Er muss dazu den Auszubildenden einen zweckgemäß ausgestatteten Arbeitsplatz zur Verfügung stellen, an dem die für den Beruf relevanten Arbeitsschritte gelernt und geübt werden können. Die dazu nötigen technischen Geräte und Hilfsmittel (wie zum Beispiel Werkzeuge, Maschinen, Pflege- und Wartungseinrichtungen) müssen dem aktuellen Stand entsprechen. Kann ein Betrieb eine in der Ausbildungsordnung vorgesehene Fertigkeit nicht vermitteln – weil er zum Beispiel eine bestimmte Maschine in der eigenen Produktion nicht einsetzt – ist auch ein Ausbildungsverbund möglich. Der Auszubildende erlernt die entsprechende Fertigkeit dann in einem anderen Ausbildungsbetrieb.

Die Vermittlung der Fertigkeiten im Betrieb erfolgt durch einen Ausbilder. Er ist für die Ausbildung der Jugendlichen verantwortlich und übernimmt neben der fachlichen Anleitung oft auch eine erzieherische Funktion. Er muss daher bestimmte berufliche und persönliche Anforderungen erfüllen, zum Beispiel darf er nicht straffällig geworden sein. Er muss das 24. Lebensjahr vollendet und den Ausbildungsberuf selbst erlernt und bestanden haben – oder die geforderten Fertigkeiten aufgrund langjähriger Berufserfahrung vermitteln können. Außerdem muss er die Ausbildungsinhalte selbstständig planen, durchführen und kontrollieren können. Diese Fähigkeiten muss er durch schriftliche und praktische Prüfungen nachweisen. Die Abnahme dieser Prüfung sowie die letztendliche Zulassung des Betriebs als Ausbildungsbetrieb erfolgt durch die zuständigen Kammern (siehe auch Seite 25).

Rund 21 Prozent aller deutschen Betriebe bilden aus.

Was wird im Ausbildungsvertrag festgelegt?

Der Ausbildungsvertrag wird zwischen dem Unternehmen und dem Auszubildenden geschlossen. Die wesentlichen Inhalte des Vertrags werden in der Regel von den Tarifpartnern der Branche ausgehandelt. Neben dem Berufsbild und der zu erreichenden Qualifikation beinhaltet er zum Beispiel die Höhe des Auszubildendenlohns, die Anzahl der Urlaubstage und die Länge der Probezeit. Der Lohn ist üblicherweise gestaffelt und orientiert sich am Ausbildungsfortschritt. Mit fortschreitender Ausbildung kann der Auszubildende immer stärker in die normalen Produktionsprozesse eingebunden werden und bekommt daher auch ein höheres Gehalt.

Die genaue Höhe des Gehalts ist in der Regel tariflich festlegt und je nach Branche unterschiedlich. Durchschnittlich bekommen Auszubildende rund 800 Euro im Monat. Im ersten Jahr liegt die Spanne etwa zwischen 374 Euro (Friseurhandwerk) und 879 Euro (einige Berufe der Industrie, Metall und Technik), im dritten Lehrjahr steigt das Gehalt auf Werte zwischen 511 Euro (Raumausstatter) und rund 1300 Euro (verschiedene handwerkliche Berufe).

Zusätzlich werden im Ausbildungsvertrag die exakte Dauer der Ausbildung und der Ausbildungsplan mit den unterschiedlichen Ausbildungsstationen festgehalten. Besonders erwähnenswert ist der umfassende Kündigungsschutz. Dieser greift sobald der Auszubildende die Probezeit, die zwischen ein und vier Monaten liegen kann, bestanden hat. Während in der Probezeit eine fristlose Kündigung ohne weiteres möglich ist, können danach nur noch wichtige Gründe zur Kündigung durch das Unternehmen führen. Der Auszubildende hingegen kann auch danach noch mit einer vierwöchigen Kündigungsfrist das Ausbildungsverhältnis beenden. Dieser breite Kündigungsschutz verhindert, dass Unternehmen in wirtschaftlich schlechten Zeiten ihre Auszubildenden entlassen, bevor diese ihre Berufsausbildung abschließen konnten.

Die Höhe des Auszubildendenlohns ist ein wichtiger Bestandteil des Ausbildungsvertrags.

Welche Inhalte vermittelt die Berufsschule?

Der praxisorientierte Teil der Ausbildung im Betrieb wird durch den Unterricht an einer Berufsschule ergänzt. Er ist für alle Auszubildenden verpflichtend und findet über die komplette Dauer der Ausbildung statt. Je nach Beruf und Ausbildungsjahr haben die Auszubildenden zwischen acht und zwölf Unterrichtsstunden an ein bis zwei Tagen pro Woche. Vor allem in Ausbildungsberufen mit nur wenigen Auszubildenden kann es vorkommen, dass die Berufsschule weit vom Ausbildungsunternehmen entfernt liegt. Die tägliche An- und Abreise ist für die Schüler dadurch schwer möglich, der Unterricht findet in diesen Fällen oft im Block statt. Die Auszubildenden gehen für bis zu acht Wochen am Stück Vollzeit in die Schule.

Inhaltlich gliedert sich der Unterricht in zwei Teile: Erstens berufsbezogene, fachtheoretische Grundlagen, die auf die Anforderungen des jeweiligen Ausbildungsberufs abgestimmt sind (zwei Drittel des Lehrplans) und zweitens allgemeinbildende Fächer wie Deutsch, Mathematik, Politik, Wirtschafts- und Gemeinschaftskunde, Fremdsprachen, Religion und Sport (ein Drittel des Lehrplans). Im Fach Deutsch üben die Berufsschüler zum Beispiel sich mündlich und schriftlich präzise auszudrücken – eine wichtige Voraussetzung für die Arbeit in ihrem späteren Beruf. Der Inhalt des Berufsschulunterrichts ist im Rahmenlehrplan (siehe auch Seite 22) des jeweiligen Ausbildungsberufs festgelegt.

Der Unterricht ist in sogenannten „Lernfeldern" organisiert: Fachliche Inhalte und Kompetenzen werden nicht in Themenblöcken, sondern anhand realer Situationen des Arbeitslebens exemplarisch erarbeitet. Durch diese didaktische Struktur können Berufsschulen besser auf die individuellen Bedürfnisse einzelner Schüler eingehen. Dies ist von Vorteil, da sie eine sehr breite Zielgruppe haben – ehemalige Schüler des Gymnasiums, der Real-, Haupt- und Förderschulen.

Die Inhalte des Unterrichts werden regelmäßig in Prüfungen abgefragt und in Zeugnissen festgehalten. Die Versetzung in das nächste Jahr erfolgt unabhängig von den Noten. Nur in Absprache mit dem Ausbildungsbetrieb kann die Ausbildung verlängert und ein Schuljahr wiederholt werden.

Welche Prüfungen müssen Auszubildende bestehen?

Am Ende jeder Ausbildung stehen umfassende Abschlussprüfungen, in denen die Lerninhalte der gesamten Ausbildung abgefragt werden. Je nach Ausbildungsberuf wird sowohl schriftlich als auch praktisch geprüft. Die Prüfungen sind bundesweit einheitlich und finden zeitgleich und mit identischen Aufgaben statt. Organisiert und durchgeführt werden diese Prüfungen von den sogenannten „Kammern", zum Beispiel den Handwerkskammern oder den Industrie- und Handelskammern (siehe auch Seite 25).

Die Durchfallquoten in der Abschlussprüfung sind mit rund zehn Prozent sehr gering. Wird die Abschlussprüfung nicht bestanden, kann sie bis zu zweimal wiederholt werden, danach gilt sie als endgültig nicht bestanden.

Mit erfolgreichem Bestehen der dualen Ausbildung erhält der Absolvent drei Zeugnisse: eines von der Berufsschule, eines vom Ausbildungsbetrieb und das staatlich anerkannte Abschlusszeugnis.

Das Berufsschulzeugnis dokumentiert die Leistungen im theoretischen Teil der Ausbildung. Es setzt ausreichende Schulleistungen voraus. Grundsätzlich ist es keine zwingende Voraussetzung für einen Berufsabschluss, aber nur mit dem Berufsschulzeugnis erhält der Absolvent Zugang zu weiterführenden Schulen.

Das Zeugnis des Ausbildungsbetriebes beschreibt und bewertet die Leistungen des Auszubildenden während der Ausbildung im Betrieb. Es ist vergleichbar mit einem Arbeitszeugnis und belegt die erworbene Praxiserfahrung.

Das Abschlusszeugnis wird von der zuständigen Kammer ausgestellt. Es ist staatlich anerkannt und ermöglicht dem Absolventen, sich deutschlandweit bei Unternehmen zu bewerben. Auch im Ausland haben die deutschen Berufsabschlüsse einen sehr guten Ruf.

Rund 9 von 10 Auszubildenden bestehen ihre Abschlussprüfung beim ersten Versuch.

Welche Karrierechancen eröffnet die duale Ausbildung?

Das duale Ausbildungssystem bietet den Jugendlichen nach dem Abschluss vielfältige Weiterentwicklungsmöglichkeiten. Es ist eng mit dem gesamten Bildungssystem verzahnt. So kann nach dem Berufsabschluss und einigen Jahren Berufserfahrung ein höherqualifizierter Titel erworben werden: Je nach Ausbildungsberuf zum Beispiel der Handwerksmeister, Techniker, Fachwirt oder Fachkaufmann. Dieser Abschluss ermöglicht, einen eigenen Betrieb zu führen und selbst Lehrlinge auszubilden. Das Qualifikationsniveau ist oft vergleichbar mit dem Bachelorabschluss an einer Universität. Rund jeder fünfte Auszubildende in Deutschland erwirbt einen solchen höherqualifizierten Titel und eröffnet sich damit Karrierechancen, die im Ausland vielfach nur Hochschulabsolventen offen stehen.

Jeder fünfte Auszubildende macht im Anschluss eine Weiterbildung zum Meister.

Wer möchte, kann nach der dualen Ausbildung auch die Zugangsberechtigung für ein Hochschulstudium erwerben (sofern er nicht bereits vorher das Abitur gemacht hat). Dazu sind entweder der Meistertitel, mindestens drei Jahre Berufserfahrung oder der Besuch einer dafür qualifizierenden Schule erforderlich. In Deutschland haben viele Hochschulstudenten vor Beginn ihres Studiums eine Ausbildung absolviert: 2011 hatten 17 Prozent der Erstsemester eine abgeschlossene Ausbildung. An Fachhochschulen lag die Zahl sogar noch höher: Hier war es fast jeder zweite Student.

Eine duale Ausbildung ist eine Alternative zum Studium und eröffnet zugleich den Zugang zu einer Hochschulausbildung.. Aus diesem Grund ist sie auch ein wichtiger Garant der Durchlässigkeit des deutschen Bildungssystems.

Wofür steht ein Meistertitel?

Absolventen der dualen Ausbildung haben die Möglichkeit, durch eine Weiterbildung den sogenannten Meistertitel zu erlangen – bzw. je nach Berufsabschluss den Techniker, Fachwirt oder Fachkaufmann. Die Teilnehmer müssen mehrere Prüfungen bestehen, auf die sie sich in Meisterlehrgängen vorbereiten können. Neben vertieften Fachkenntnissen wird dabei Wissen in Betriebswirtschaft, Recht und Berufspädagogik geprüft.

Der inhaltlich anspruchsvolle Abschluss ist staatlich anerkannt und geschützt und wird durch die Kammern vergeben. Dadurch werden bundesweit einheitliche, hohe Qualitätsstandards gesichert. Gleichzeitig ist er oft die Voraussetzung dafür, einen eigenen Betrieb führen und selbst Lehrlinge ausbilden zu dürfen (siehe Seite 16). Auch deshalb ist er untrennbar mit der dualen Ausbildung verbunden, denn er sichert die Weitergabe von Wissen und Erfahrung: Aus ehemaligen Lehrlingen werden Meister, die neue Lehrlinge ausbilden. Gleichzeitig fördern die betriebswirtschaftlichen und rechtlichen Weiterbildungsinhalte den Schritt in die Selbstständigkeit. Viele der klein- und mittelständischen Betriebe, die den Großteil der deutschen Wirtschaft ausmachen, wurden durch Meister gegründet.

Die Vorbereitungskurse kosten je nach Beruf zwischen 4.000 Euro (Fleischer und Friseure) und 10.000 Euro (Elektrotechniker). Hinzu kommen die Prüfungsgebühren der Kammern von etwa 750 Euro. Die Weiterbildung zum Meister ist somit zwar relativ kostenintensiv und zeitlich aufwendig, ermöglicht zugleich aber meist mehr Personalverantwortung und damit ein deutlich höheres Einkommen. Sie wird so zu einer lohnenden Investition.

Der Staat fördert die Weiterbildung zum Meister, indem er zum Beispiel Darlehen zu besonders günstigen Konditionen vergibt.

Mit Meistertitel verdienen Mechatroniker rund doppelt so viel wie nach ihrer Ausbildung.

Was macht der Staat?

Der Staat gibt der dualen Ausbildung vor allem über drei Kanäle einen gesetzlichen Rahmen: das Berufsbildungsgesetz, die Ausbildungsordnung und den Rahmenlehrplan.

Das Berufsbildungsgesetz setzt bundeseinheitliche Rahmenbedingungen für die Durchführung der Berufsausbildung. Es regelt unter anderem die Pflichten für Ausbildende und Auszubildende, die generellen Voraussetzungen für Betriebe um auszubilden, die Anerkennung von Ausbildungsberufen, die Vergütung des Auszubildenden und das Prüfungswesen. Es sichert Qualitätsstandards und fördert dadurch die deutschlandweite (und internationale) Akzeptanz der Abschlüsse.

Die Ausbildungsordnung ist der gesetzliche Rahmen für den betrieblichen Teil der Ausbildung. Sie ist für jeden Ausbildungsberuf individuell gestaltet und beinhaltet die Berufsbezeichnung, die staatliche Anerkennung, die Ausbildungsdauer, die zu vermittelnden Fertigkeiten und Kenntnisse und die Prüfungsanforderungen. Außerdem legt sie einen Ausbildungsrahmenplan fest und gibt so eine zeitliche und fachliche Struktur vor, wie die Inhalte während der Ausbildung vermittelt werden müssen.

Im Rahmenlehrplan werden den Berufsschulen Lernziele und Lerninhalte für den berufsbezogenen Unterricht verpflichtend vorgeschrieben. Jeder Ausbildungsberuf verfügt über einen individuellen Rahmenlehrplan. Aufgrund der unterschiedlichen Erfahrungen und Ausbildungsniveaus, die die Auszubildenden mitbringen, ist der Rahmenlehrplan bewusst allgemein und offen gehalten. Die Inhalte des Lehrplans können daher von Bundesland zu Bundesland variieren.

Damit die beiden Ausbildungsteile im Betrieb und der Berufsschule inhaltlich und zeitlich stimmig ineinandergreifen, müssen sich die Akteure eng koordinieren. Dabei ist wichtig, dass bei der Gestaltung des Rahmens auch die Expertise der Unternehmen und Gewerkschaften einbezogen wird. Sie können am besten einschätzen, welche Lehrinhalte erforderlich sind, welche Ausbildungsgänge reformiert und welche Ausbildungsberufe neu geschaffen oder abgeschafft werden sollten (siehe auch Seite 26).

Warum braucht es Gewerkschaften im dualen Ausbildungssystem?

Das Berufsbildungsgesetz sieht vor, dass Arbeitgeber, Arbeitnehmer und der Staat gemeinsam die Rahmenbedingungen für die duale Ausbildung setzen. Die Gewerkschaften übernehmen dabei mehrere wichtige Funktionen.

In Tarifverhandlungen setzen sie gemeinsam mit Arbeitgeberverbänden Leitplanken für die Ausbildungsverträge. Unter anderen entscheiden sie einvernehmlich über die Höhe der Ausbildungsvergütung, die Anzahl der Urlaubstage und die Länge der Probezeit. Auch die befristete Weiterbeschäftigung von Auszubildenden nach der Ausbildung kann Teil eines Tarifvertrags sein (siehe auch Seite 17).

Außerdem können Gewerkschaften, genauso wie Unternehmen, Vorschläge zur Weiter- und Neuentwicklung von Ausbildungsberufen einreichen und sind in den anschließenden Entwicklungsprozess eingebunden (siehe auch Seite 26).

Auch bei der praktischen Durchführung und Qualitätssicherung der Ausbildung im Betrieb leisten Gewerkschaften einen wichtigen Beitrag, indem sie eine beratende Funktion für die Betriebsräte übernehmen. Diese überwachen die Ausbildungspraxis, sind Ansprechpartner für die Jugendlichen, klären bei Konflikten und weisen auf Missstände hin.

Jeder Auszubildende kann Mitglied in einer Gewerkschaft werden. Mit seiner Mitgliedschaft hat er automatisch Rechtsschutz im Arbeits-, Ausbildungs- und Sozialrecht und kann sich bei seiner Gewerkschaft beraten lassen. Der monatliche Mitgliedbeitrag beläuft sich auf ein Prozent vom Bruttogehalt.

Die größten deutschen Gewerkschaften sind die IG Metall mit 2,3 Millionen Mitgliedern und die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft Ver.di mit 2,2 Millionen Mitgliedern. Insgesamt sind gut 20 Prozent der Deutschen gewerkschaftlich organisiert.

Was leisten die Unternehmen im dualen Ausbildungssystem?

Die Unternehmen spielen eine zentrale Rolle für das duale Ausbildungssystem. Sie stellen entsprechend ihres Bedarfs Ausbildungsplätze zur Verfügung, zahlen den Ausbildungslohn und sind für die Vermittlung der praktischen Ausbildungsinhalte in den Betrieben verantwortlich. Sie übernehmen die Verantwortung dafür, dass ihre Auszubildenden die in der Ausbildungsordnung festgelegten Qualifikationen während der Ausbildung erlernen und am Ende die Abschlussprüfung bestehen.

Rund ein Viertel der Auszubildenden ist bei Beginn der Ausbildung jünger als 17 Jahre. Der im Unternehmen zuständige Ausbilder übernimmt daher oft auch eine erzieherische Funktion. So hält er zum Beispiel seine Auszubildenden zum Besuch der Berufsschule an.

Die Bereitstellung von Ausbildungsplätzen ist freiwillig, gleichzeitig darf nur in geeigneten Ausbildungsstätten ausgebildet werden. Neben einer hinreichenden Ausstattung bedarf es dazu vor allem persönlich und fachlich ausreichend qualifizierten Ausbildungspersonals (siehe auch Seite 16). Dazu muss mindestens eine Fachkraft, die im Betrieb arbeitet, eine Zusatzqualifikation zum Ausbilder erworben haben. Die dafür nötigen Fähigkeiten und Kenntnisse legt der Staat fest. Die Bereitschaft eines Unternehmens auszubilden, ist unter anderem dadurch motiviert, nach der Ausbildung auf hoch qualifizierte Nachwuchskräfte zurückgreifen zu können (siehe auch Seite 30).

Im Schnitt bildet jeder fünfte Betrieb in Deutschland selbst aus. Rund zwei Drittel der Auszubildenden werden in Groß- und Mittelbetrieben ausgebildet. Die Beteiligung von Klein- und Kleinstbetrieben an der dualen Ausbildung ist hingegen seit Jahren rückläufig.

Zwei von drei Auszubildenden werden von ihrem Betrieb direkt übernommen.

Wie stimmen sich die Unternehmen untereinander ab?

Alle Unternehmen sind ihrer Branche bzw. ihrer Berufsgruppe entsprechend in sogenannten Kammern organisiert. Die Mitgliedschaft ist für jedes Unternehmen bzw. jeden frei Beruflichen verpflichtend. Die Kammern übernehmen die Interessensvertretung ihrer Mitglieder gegenüber dem Staat. Bei der dualen Ausbildung haben sie eine wichtige organisatorische Rolle. Sie beraten, betreuen und überwachen die betriebliche Ausbildung, registrieren die Ausbildungsverhältnisse und nehmen die Prüfungen ab. Außerdem entscheiden und wachen sie über die Eignung des Ausbildungsbetriebs und der Ausbilder. Mit den Kammern sichern die Unternehmen eigenständig die Qualität der Ausbildung in den Betrieben. Dadurch wird auch in der Umsetzung der dualen Ausbildung eine große Nähe zur Praxis sichergestellt.

Aufgaben der Kammern



Wer darf bei der Einführung neuer Ausbildungsberufe mitreden?

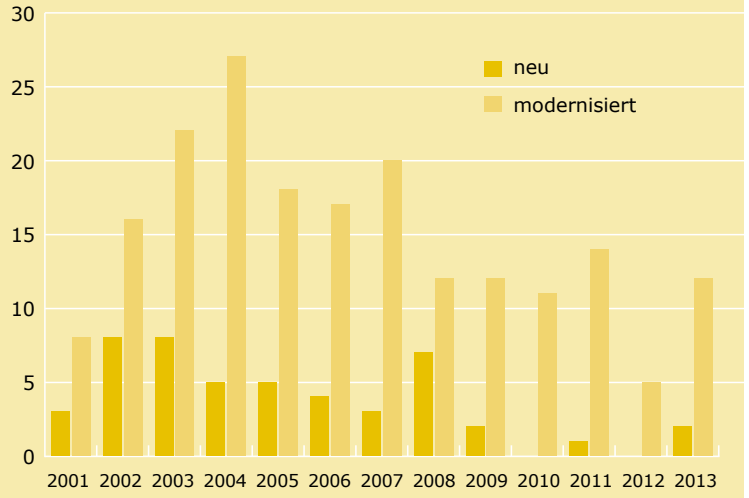
Jeder Ausbildungsberuf hat einen individuellen gesetzlichen Rahmen in Form der Ausbildungsordnung und des Rahmenlehrplans (siehe auch Seite 22). Seine konkrete Ausgestaltung erfolgt über ein vorgeschriebenes Verfahren, das die Einbindung der umsetzenden Akteure (Unternehmen, Gewerkschaften und Berufsschulen) regelt. Entsprechen Ausbildungsberufe nicht mehr den Anforderungen des Arbeitsmarktes, können sie über dieses Verfahren reformiert oder abgeschafft werden. Gleichzeitig können über das Verfahren auch neue Berufe geschaffen werden.

Der Impuls für Neuerungen geht in der Regel von Gewerkschaften, Fachverbänden oder Unternehmen aus. Ein Koordinierungsausschuss mit Vertretern der Länder und des Bundes entscheidet darüber, ob das Verfahren eingeleitet wird. Bei einem positiven Votum erarbeiten staatliche Akteure, Vertreter der Gewerkschaften und der Arbeitgeberverbände in Ausschüssen die Ausbildungsordnung und den Rahmenlehrplan. Beschlüsse erfolgen grundsätzlich im Konsens.

194 Ausbildungsberufe wurden seit 2001 reformiert, 48 wurden neu geschaffen.

Entwicklung der Anzahl der Ausbildungsberufe

Neue und modernisierte Ausbildungsberufe



Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung


Verfahren zur Abstimmung der gesetzlichen Rahmenbedingungen
Arbeitgeber oder Gewerkschaften identifizieren neue Aufgabengebiete, die eine Neugestaltung von Ausbildungsberufen erfordern
Gewerkschaften und Arbeitgeber-verbände verhandeln gemeinsam mit dem Bund Rahmenbedingungen für den betrieblichen Teil der (neuen) Ausbildung
Vorschlag einer (neuen) Ausbildungsordnung
Austausch und Abstimmung
Erlass der Rahmenbedingungen für den (neuen) Ausbildungs-beruf durch den Staat
Bund und Länder aktualisieren die Inhalte des schulischen Teils des (neuen) Ausbildungsberufs
Vorschlag eines (neuen) Rahmenlehrplans

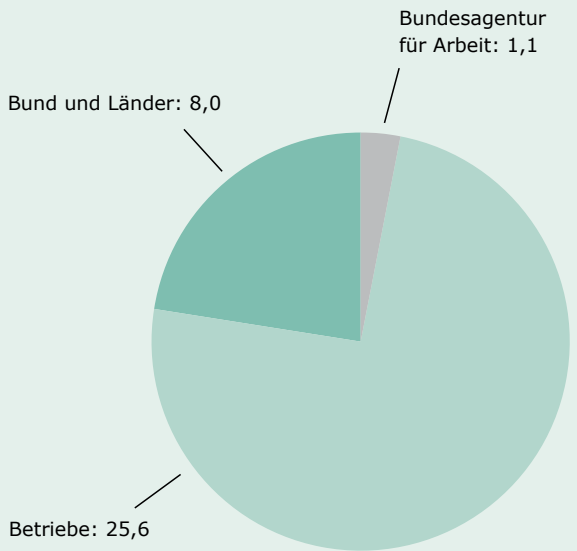
Wie wird das duale Ausbildungssystem finanziert?

Ähnlich wie die Verteilung der Zuständigkeiten bezüglich Organisation und Umsetzung sind auch die Kosten der dualen Ausbildung auf die beteiligten Akteure (Bund, Länder und Wirtschaft) verteilt. Etwa zwei Drittel werden dabei von der Wirtschaft aufgebracht, ein Viertel von Bund und Ländern und der Rest von der Bundesagentur für Arbeit.

Die Bundesagentur für Arbeit kümmert sich in Deutschland um die aktive und passive Arbeitsmarktpolitik. Sie wird hauptsächlich durch die Beiträge der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten finanziert. Zusätzlich bekommt sie einen staatlichen Zuschuss.

Rund 7 Prozent des staatlichen Bildungsbudgets fließen in die duale Ausbildung.

Verteilung der Kosten für die berufliche Ausbildung
Absolute Kosten, in Mrd. Euro



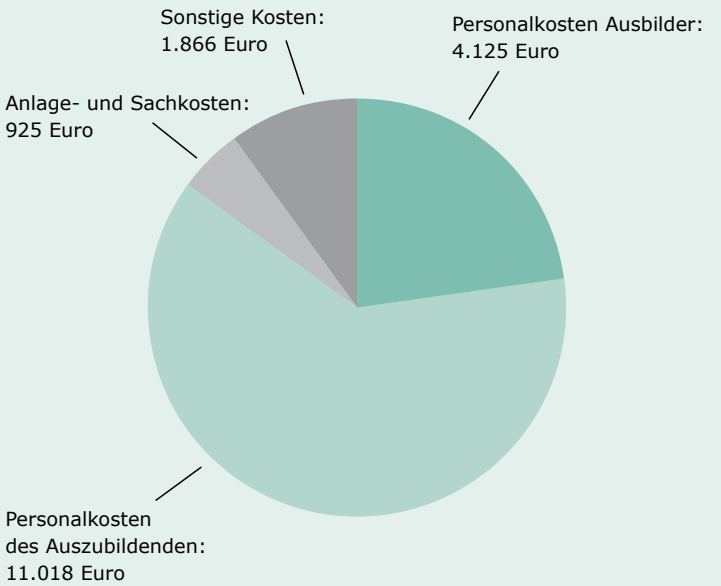
Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung, Stand 2013

Welche Kosten entstehen den Unternehmen?

Die Unternehmen finanzieren den praktischen Teil der Ausbildung. Darunter fallen zum Beispiel die Personalkosten der Auszubildenden und der Ausbildenden, die Kosten für den Arbeitsplatz, die Lehrwerkstatt und den innerbetrieblichen Unterricht. Aber auch indirekte Kosten, wie zum Beispiel die Kammergebühren, müssen dazugerechnet werden.

Im Schnitt kostet ein Auszubildender ein deutsches Unternehmen jährlich 17.933 Euro. Mit rund 62 Prozent macht die Ausbildungsvergütung den größten Kostenanteil aus. Da die Auszubildenden drei bis vier Tage voll im Betrieb mitarbeiten, stehen diesen Kosten natürlich auch Erträge gegenüber. Im Schnitt erwirtschaftet ein Auszubildender jährlich 12.535 Euro. Die Nettokosten sind mit 5.398 Euro im Jahr also deutlich niedriger (2012/2013).

Aufteilung der Kosten pro Auszubildenden und Jahr
Ausbildungsjahr 2012/2013, in Euro



Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung

Warum lohnt es sich für Unternehmen auszubilden?

Für die Unternehmen gibt es gute Gründe, in das duale Ausbildungssystem zu investieren und trotz der anfallenden Kosten (siehe auch Seite 29) Ausbildungsplätze bereitzustellen. Ein Hauptvorteil ist ihr Mitspracherecht bezüglich der Inhalte der Ausbildung. Da sie mitbestimmen können, welche Fähigkeiten und welches Wissen vermittelt werden, entsprechen die ausgebildeten Fachkräfte ihren Ansprüchen und Bedürfnissen. Da es für Unternehmen zunehmend schwerer wird, Fachkräfte mit dem gewünschten Profil auf dem externen Arbeitsmarkt zu rekrutieren, ist die Sicherung der Fachkräftebasis ein Hauptgrund für Unternehmen auszubilden.

Zusätzlich können Unternehmen durch die duale Ausbildung ihre Personalauswahl verbessern. Im Zuge der zwei- bis dreijährigen Ausbildung lernen sie ihre Auszubildenden sehr gut kennen und können besser einschätzen, ob diese zum Unternehmen und ins Team passen. Dadurch sinkt das Risiko einer Fehlbesetzung. Gleichzeitig können sie sich die Kosten der Personalsuche (Anzeigenschaltung, Auswahlgespräche, Assessmentcenter usw.) und die zeitaufwendige Einarbeitung sparen, wenn sie ihre Auszubildenden nach der Ausbildung in die Belegschaft übernehmen.

Eine gute Ausbildung durch das Unternehmen hat außerdem eine hohe Bindungskraft. Die Jugendlichen fühlen sich als Teil des Betriebes und wünschen sich meist übernommen zu werden. Das wirkt sich nicht nur positiv auf ihre Arbeitsmotivation als spätere Mitarbeiter aus, sondern erhöht auch ihre Loyalität gegenüber dem Unternehmen. Sie bleiben oft länger im Unternehmen, wodurch die Fluktuation in der Belegschaft verringert wird. Das hat positive Effekte auf die Produktivität.

Die demographische Entwicklung in Deutschland (siehe auch Seite 35) erhöht die Gefahr eines zunehmenden Fachkräftemangels. Für die Unternehmen steigt daher der Nutzen des dualen Ausbildungssystems und damit ihre Bereitschaft ausreichend Ausbildungsplätze zur Verfügung zu stellen.

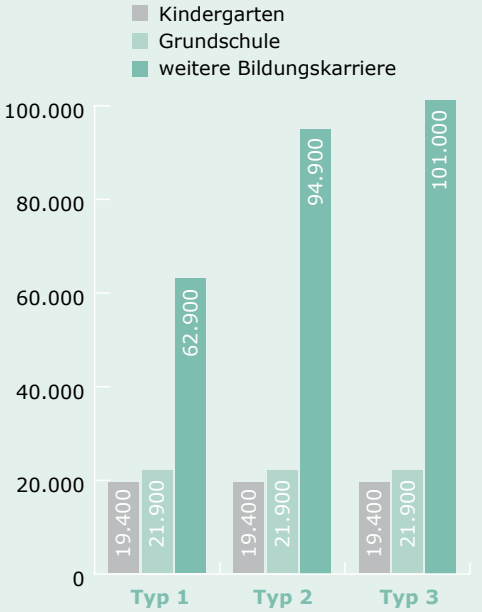
Wie teuer ist die duale Ausbildung für den Staat?

Bund und Länder tragen die Kosten der Berufsschulen, wozu neben den Ausgaben für Personal, Räumlichkeiten und Lehrmittel auch Investitionen gehören. Zusätzlich finanzieren Bund und Länder in Zeiten eines angespannten Ausbildungsmarkts gesonderte Ausbildungsprogramme (siehe auch Seite 13 und 14).

Die duale Ausbildung ist im Vergleich zu anderen vollzeitschulischen Ausbildungssystemen wie zum Beispiel dem Hochschulsystem für den Staat relativ günstig. Im Jahr gibt er rund 2.700 Euro pro Berufsschüler im dualen System aus. Im Vergleich dazu liegen die jährlichen Ausgaben je Studierenden mit rund 8.200 Euro deutlich höher (2011).

Mit 10,3 Milliarden Euro im Jahr investiert der Staat rund 7 Prozent des gesamten Bildungsbudgets in das duale Ausbildungssystem.

Ausgaben für ausgewählte Bildungskarrieren
Kumulierte Ausgaben, in Euro



Weitere Bildungskarrieren

Typ 1:
5 Jahre Hauptschule
3 Jahre duale Ausbildung

Typ 2:
6 Jahre Realschule
3 Jahre duale Ausbildung
1 Jahr Fachoberschule
4,4 Jahre FH-Diplom

Typ 3:
9 Jahre Gymnasium
3,3 Jahre Bachelor
2,2 Jahre Master
an einer Universität

Quelle: Statistisches Bundesamt, Stand: 2011

Wie wirkt die duale Ausbildung auf die Jugendarbeitslosigkeit?

Das duale Ausbildungssystem erleichtert den Jugendlichen einen reibungslosen Übergang von der Schule in einen Beruf. Da die Ausbildungsberufe auf die Bedürfnisse der Unternehmen abgestimmt sind, wird sichergestellt, dass die Qualifikation der Absolventen auf dem Arbeitsmarkt auch nachgefragt wird.

Schulzeugnisse geben vor allem Auskunft über die theoretischen Kenntnisse der Absolventen. Die Fähigkeit, sich in die Hierarchie eines Betriebs einzugliedern, im Team zu arbeiten und das theoretische Wissen in die Praxis umzusetzen, können Jugendliche meist noch nicht nachweisen. Unternehmen bevorzugen deshalb oft Bewerber mit Berufserfahrung, deren Eignung sie aufgrund vorliegender Arbeitszeugnisse besser einschätzen können.

Die duale Ausbildung kann diese Hürde der ersten Jobsuche beheben oder zumindest senken. Die Schulabgänger sammeln bereits während der Ausbildung praktische Erfahrungen, die in Arbeitszeugnissen festgehalten werden. Außerdem wird über den betrieblichen Teil der Ausbildung ein enger Kontakt zwischen Schülern und Wirtschaft hergestellt. Für die Jugendlichen wird auf diese Weise der Übergang zwischen Ausbildung und Berufseinstieg erleichtert: Rund zwei Drittel werden sogar direkt von ihrem Ausbildungsbetrieb übernommen.

In ökonomischen Krisen haben es Jugendliche besonders schwer auf dem Arbeitsmarkt. Wenn Entlassungen nötig sind, trennen sich Unternehmen als erstes von Mitarbeitern mit kurzer Betriebszugehörigkeit. Gleichzeitig stellen sie keine neuen Mitarbeiter ein. Die duale Ausbildung kann dieses Risiko mindern. Der umfassende Kündigungsschutz (siehe auch Seite 17) der Auszubildenden nach der Probezeit verhindert, dass in ökonomischen Krisen die Jugendarbeitslosigkeit unmittelbar ansteigt und eine „Generation ohne Berufsabschluss" entsteht. Mit 7,1 Prozent hatte Deutschland 2014 die niedrigste Jugendarbeitslosenquote in Europa und lag weit unterhalb des EU-Durchschnitts von 21,2 Prozent.

Arbeitslosigkeit wirkt sich vor allem in jungen Jahren stark auf den weiteren Verlauf einer Erwerbskarriere aus und führt deshalb meist zu hohen Folgekosten. Diese Folgekosten können durch das duale Ausbildungssystem reduziert werden, es ist deshalb ein gesamtgesellschaftlich lohnendes System.

Warum wählen Schulabgänger eine duale Ausbildung?

Für die Auszubildenden bietet das duale Ausbildungssystem aufgrund der qualitativ hochwertigen und staatlich anerkannten Abschlüsse sehr gute Arbeitsmarktperspektiven.

Im Schnitt werden zwei von drei Auszubildenden nach ihrer Ausbildung direkt in die Belegschaft ihres Ausbildungsbetriebs übernommen. Das Übernahmeverhalten der Betriebe ist dabei je nach Betriebsgröße unterschiedlich. Mit der Größe eines Betriebs steigt auch der Bedarf an neuen Fachkräften. Dies wirkt sich positiv auf die Übernahmewahrscheinlichkeit aus.

Mit durchschnittlich rund 800 Euro im Monat ermöglicht die Ausbildungsvergütung den Jugendlichen ein frühes und hohes Maß an finanzieller Eigenständigkeit. Im Vergleich zum Hochschulstudium – bei dem für die Studenten zunächst nur Kosten entstehen – ist die duale Ausbildung auch deshalb eine attraktive Alternative.

Die Weiterentwicklungsmöglichkeiten nach der dualen Ausbildung eröffnen einen Karriereweg, der zu teilweise höheren Gehältern führt als ein Studium. So liegt das durchschnittliche Jahresgehalt eines Meisters oder Technikers bei 42.000 Euro und damit rund 8.000 Euro über dem eines Journalisten mit abgeschlossenem Hochschulstudium und zwei Jahren Berufserfahrung. Auch die Arbeitslosenquoten von Meistern/Technikern und Akademikern sind mit 2,9 und 3,0 Prozent bei Männern und 3,7 und 4,0 Prozent bei Frauen nahezu identisch.

Die guten Verdienstmöglichkeiten vermindern gleichzeitig die Gefahr für die Absolventen, im Niedriglohnsektor (weniger als zwei Drittel des Medianeinkommens) zu arbeiten. Während 40,7 Prozent der Erwerbstätigen ohne Berufsausbildung im Niedriglohnsektor arbeiten, sind es nur 17,6 Prozent derjenigen mit einem dualen Berufsabschluss. Für Absolventen, die anschließend eine Weiterbildung zum Meister machen, sinkt das Risiko sogar auf 4,8 Prozent und liegt damit auf etwa dem Niveau von Hochschulabsolventen.

Welchen Einfluss hat die Globalisierung?

Im Zuge globaler Wirtschaftsbeziehungen stellen Fremdsprachenkenntnisse und interkulturelle Kompetenzen für viele Unternehmen einen wichtigen Wettbewerbsfaktor dar, Auslandserfahrung wird zunehmend zu einem Einstellungskriterium. Um auch in Zukunft für junge Menschen attraktiv zu bleiben, muss das duale Ausbildungssystem internationaler werden.

Das Berufsbildungsgesetz (siehe auch Seite 22) ermöglicht bis zu einem Viertel der Ausbildung im Ausland zu absolvieren. Die im Ausland erbrachten Leistungen können sich die Auszubildenden in Deutschland anrechnen lassen. Allerdings nehmen bisher nur vier Prozent der Auszubildenden diese Möglichkeit wahr. Im Vergleich dazu geht mittlerweile ein Drittel der deutschen Studierenden im Rahmen ihres Studiums ins Ausland.

Hindernisse sind zum Beispiel unterschiedliche Ausbildungsinhalte und Prüfungsordnungen und damit zusammenhängende Schwierigkeiten der gegenseitigen Anerkennung von Berufsabschlüssen. Zudem mangelt es oftmals an ausreichenden Fremdsprachenkenntnissen der Auszubildenden. Fremdsprachen nehmen in den Ausbildungsordnungen und den Rahmenlehrplänen bisher nur eine untergeordnete Rolle ein.

Um die Internationalisierung der dualen Ausbildung weiter voranzutreiben, wurden durch den Bund und die Europäische Union verschiedene Förderprogramme entwickelt. So fördert zum Beispiel Erasmus+ länderübergreifende Auslandsaufenthalte in Form von beruflichen Praktika, Ausbildungsabschnitten und Weiterbildungsmaßnahmen.

Gleichzeitig stellt eine wachsende Zahl von Unternehmen über eigene Programme eine Anerkennung der im Ausland erbrachten Leistungen für ihre Auszubildenden sicher. Parallel dazu sind ganze Berufsausbildungen mit internationaler Ausrichtung eingeführt worden (zum Beispiel die Ausbildung zum Europa-Sekretär, zum Euro-Fremdsprachenkorrespondenten oder zum Euro-Kaufmann).

Wie wirkt sich der demographische Wandel aus?

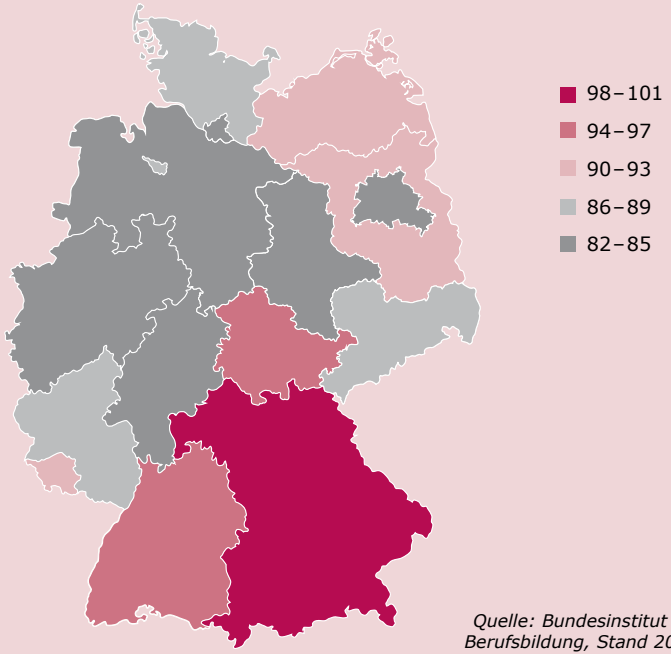
Eine anhaltend niedrige Geburtenrate bei gleichzeitig steigender Lebenserwartung führt in Deutschland zu einer schrumpfenden und alternden Bevölkerung. Dieser sogenannte demographische Wandel macht sich auch bei der Anzahl der Schulabgänger bemerkbar: Bis 2025 wird sie Prognosen zufolge um knapp 20 Prozent zurückgehen. Die Anzahl der potentiellen Ausbildungsanfänger nimmt daher ab. Aber auch die Anzahl der angebotenen Ausbildungsplätze ist in Deutschland seit der Wiedervereinigung rückläufig.

Gleichzeitig ist in den letzten Jahren sowohl die Anzahl der offenen Ausbildungsplätze als auch die Anzahl der erfolglosen Bewerber gestiegen. Grund hierfür ist, dass Ausbildungsplatzangebot und -nachfrage sowohl regional als auch zwischen den verschiedenen Ausbildungsberufen stark schwanken. Eine erfolgreiche Ausbildungsplatzsuche wird in Zukunft deshalb auch von der Mobilität der Jugendlichen abhängen.

Im Bundesdurchschnitt kamen 2014 auf 100 Bewerber rund 93 angebotene Ausbildungsstellen.

Ausbildungsbewerber und angebotene Stellen

Anzahl der Ausbildungsplatzangebote je 100 Bewerber



Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung, Stand 2014

Wie beeinflussen sinkende Schülerzahlen die Betriebe?

Die sinkende Anzahl von Schulabgängern hat starke Auswirkungen auf den Ausbildungsstellenmarkt: In der Vergangenheit konnten Unternehmen in der Regel aus einer Vielzahl von Bewerbern die geeignetsten auswählen. Heute bleiben Lehrstellen oft unbesetzt, weil keine passenden Auszubildenden gefunden werden konnten.

Um diesem „Mangel" an Ausbildungsbewerbern zu begegnen, beginnen der Bund und die Unternehmen den Pool an potentiellen Ausbildungsbewerbern systematisch zu vergrößern: Einerseits indem unter den Schulabgängern auch bisher benachteiligte Jugendliche besser integriert und gefördert werden, so zum Beispiel Leistungsschwächere oder Jugendliche mit Migrationshintergrund. Andererseits werden die Menschen stärker angesprochen, die nicht direkt nach der Schule eine Ausbildung begonnen haben. Der Anteil der Auszubildenden, die bei Ausbildungsbeginn älter als 24 Jahre alt sind, nimmt kontinuierlich zu: Heute stellen sie fast 10 Prozent aller Ausbildungsanfänger. Auch junge Mütter und Väter gewinnen als neue Zielgruppe an Bedeutung. 2001 hatten knapp die Hälfte der jungen Mütter unter 24 Jahre und rund ein Drittel der jungen Väter weder einen Berufsabschluss noch waren sie in einer Ausbildung. Ihnen soll durch das Angebot einer Ausbildung in Teilzeit, die Vereinbarkeit von familiären Verpflichtungen und einer Ausbildung erleichtert werden.

Diese Erweiterung der Zielgruppen führt zu einer zunehmenden Heterogenität der Auszubildenden. Dadurch stehen Betriebe und Berufsschulen vor neuen Herausforderungen. Sie müssen stärker als bisher eine erzieherische Funktion übernehmen. Diese Aufgabe wird durch das steigende Durchschnittsalter der Auszubildenden erschwert. Um die Betriebe dabei zu unterstützen, wird derzeit das Modell einer „assistierten Ausbildung" getestet. Betriebe werden bei förderungsbedürftigen Auszubildenden durch eine professionelle pädagogische Vorbereitung und Begleitung durch einen dritten Träger unterstützt.

Gleichzeitig müssen die Betriebe – trotz der stärkeren Leistungsunterschiede zwischen ihren Auszubildenden – weiterhin auf eine hohe Qualität der dualen Ausbildung achten. Nur so bleibt sie auch in Zukunft für leistungsstarke Schulabgänger attraktiv.

Wie können duale Ausbildung und Hochschulen verknüpft werden?

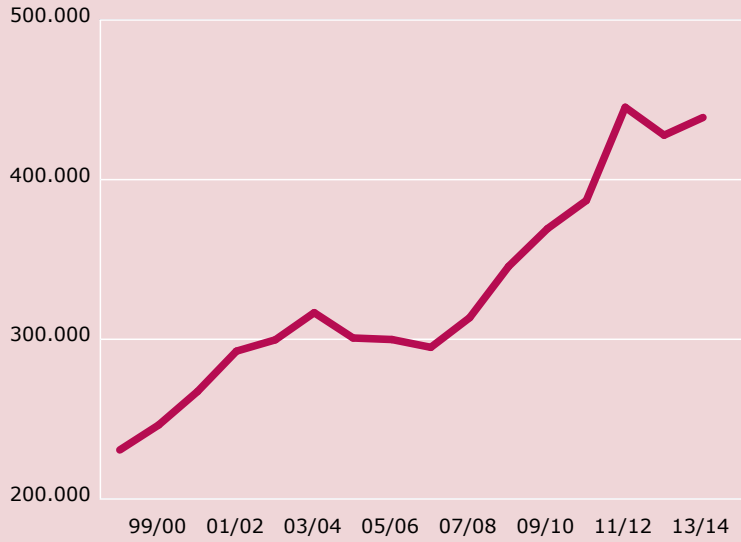
In Deutschland ist seit langem ein Trend zum Hochschulstudium zu beobachten: Trotz einer sinkenden Zahl von Schulabgängern nehmen die Studienanfängerzahlen in Deutschland stetig zu. Das duale Ausbildungssystem konkurriert zunehmend mit Hochschulen um Schulabgänger.

In den vergangenen Jahren wurde deshalb versucht, das duale Ausbildungssystem besser mit dem Hochschulsystem zu verzahnen, um die Durchlässigkeit zwischen beiden Systemen zu erhöhen. Einerseits wurden von Seiten des Bundes Initiativen gestartet, die den Einstieg in eine duale Ausbildung für Studienabbrecher erleichtern sollen. Andererseits werden über die Einführung von „dualen Studiengängen" (siehe Seite 38) die Erfolgsfaktoren der praxisnahen dualen Ausbildung – die enge Zusammenarbeit zwischen Unternehmen und Bildungseinrichtung – zunehmend in das Hochschulsystem überführt.

In den letzten 15 Jahren hat sich die Anzahl der Studienanfänger fast verdoppelt.

Studienanfänger an deutschen Hochschulen

Anzahl der Studienanfänger im Wintersemester



Quelle: Statistisches Bundesamt

Was ist ein duales Studium?

Das duale Studium ist ein Hochschulstudium mit fest integrierten Praxisphasen in einem Unternehmen. Das Lernen findet, genau wie bei der dualen Ausbildung, an zwei Orten statt: Die Theorie wird an der Hochschule, die Praxis im Betrieb vermittelt. Die Lehrinhalte sind dabei eng aufeinander abgestimmt. Während es bei der dualen Ausbildung keine formalen Zugangskriterien gibt, benötigen duale Studenten die Hochschul- oder Fachhochschulreife. Zusätzlich müssen sie einen Ausbildungsbetrieb finden, in dem sie die Praxisphasen absolvieren. Mit dem Unternehmen schließen sie einen Ausbildungsvertrag (siehe auch Seite 17), in dem unter anderem die Höhe des Gehalts geregelt wird.

Grundsätzlich bietet das duale Studium zwei Modelle zur beruflichen Erstausbildung. Das ausbildungsintegrierende duale Studium verknüpft eine anerkannte Berufsausbildung mit einem Studium an einer Hochschule. Die Studienphase ersetzt dabei den Besuch der Berufsschule, wobei die Studierenden in circa vier bis viereinhalb Jahren sowohl einen Hochschulabschluss als auch den Abschluss im jeweiligen Ausbildungsberuf erreichen können. Das praxisintegrierende duale Studium setzt sich aus längeren Studienphasen an der Hochschule und Praxisblöcken während der Semesterferien zusammen. Diese praxisintegrierende Form des dualen Studiums dauert circa drei bis dreieinhalb Jahre und führt zu einem Hochschulabschluss – aber keinem Abschluss in einem Ausbildungsberuf. Darüber hinaus steht Absolventen einer dualen Ausbildung oder Studiumsinteressierten mit mehrjähriger Berufserfahrung ein berufsintegrierendes duales Studium offen, das auch ohne Hochschul- und Fachhochschulreife möglich ist.

Das duale Studium verbindet einen starken Praxisbezug mit einer theoretischen Ausbildung auf Hochschulniveau und gibt dadurch eine Antwort auf die stetig steigendende Anzahl an Abiturienten. Als Alternative zum Regelstudium wird es bei Studierenden zunehmend nachgefragt. Abiturienten aus Nicht-Akademiker Haushalten entscheiden sich dabei besonders oft für ein duales Studium.

Wie ändern sich die Anforderungen durch die Digitalisierung?

Weite Bereiche unseres Lebens werden zunehmend digital erfasst und gespeichert: Daten werden zur Ressource der Zukunft. Neue Geschäftsfelder entstehen, alte werden reformiert und effizienter gemacht. Innovationszyklen werden schneller und Produkte immer individueller auf Kundenwünsche abgestimmt. Für den Produktionsprozess sind damit ganz neue Anforderungen verbunden: Flexibilität und schnelle Anpassungsfähigkeit gewinnen an Bedeutung.

Der digitale Wandel in der Wirtschaft verändert die Tätigkeitsfelder vieler Berufe und bringt neue Berufsbilder hervor. So haben zum Beispiel die Berufe Fachinformatiker, Mediengestalter, Mechatroniker und Systemelektroniker an Bedeutung gewonnen. Andere Berufe werden immer mehr von der Bildfläche verschwinden. Damit die duale Ausbildung auch in Zukunft die Grundlage für eine stabile Erwerbskarriere legen kann, müssen die in ihr vermittelten Kompetenzen überdacht und reformiert werden.

Lebenslanges Lernen, interdisziplinäres Denken und Handeln, IT und Medienkompetenz, aber auch Fähigkeiten zum Umgang mit Maschinen und vernetzten Systemen gewinnen an Bedeutung. Es ist davon auszugehen, dass sie künftig in nahezu allen Berufen gebraucht werden, ihre Vermittlung muss daher stärker in die Ausbildung integriert werden. Dazu müssen Ausbildungsordnungen und Rahmenlehrpläne reformiert werden (siehe auch Seite 22).

Die Anpassungen der dualen Ausbildung an das digitale Zeitalter befinden sich erst am Anfang. Seine konsequente Fortsetzung wird für die Zukunftsfähigkeit des Systems ganz entscheidend sein.

Experten erwarten, dass die Digitalisierung rund 89 Prozent der bisherigen Tätigkeiten von Sachbearbeitern verändern wird.

Quellen

- *Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2014): Bildung in Deutschland 2014, Bertelsmann Verlag, Bielefeld.*
- *Bundesagentur für Arbeit (2013): Ausbildung in Deutschland – Geh' deinen Weg, BW Bildung und Wissen Verlag und Software GmbH, Nürnberg.*
- *Bundesagentur für Arbeit Statistik (2014): Arbeitsmarkt in Zahlen – Ausbildungsmarktstatistik, Nürnberg.*
- *Bundesinstitut für Berufsbildung (2013): Ausbildungsordnungen und wie sie entstehen, Bonn.*
- *Bundesinstitut für Berufsbildung (2015): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2015, Bonn.*
- *Bundesinstitut für Berufsbildung (2015): Ausbildung in Deutschland weiterhin investitionsorientiert, Ergebnisse der BIBB-Kosten-Nutzen-Erhebung, BIBB Report, 1/2015, Bonn.*
- *Bundesinstitut für Berufsbildung (2015): Ausbildung Plus, Duales Studium in Zahlen 2014, Bonn.*
- *Bundesministerium für Bildung und Forschung (2003): Berufsausbildung sichtbar gemacht, Bonn.*
- *Bundesministerium für Bildung und Forschung (2011): Duale Ausbildung sichtbar gemacht, Berlin/Bonn.*
- *Bundesministerium für Bildung und Forschung (2013): Ausbildung und Beruf, Bonn.*
- *Bundesministerium für Bildung und Forschung (2014): Bildung und Forschung in Zahlen 2014, Bonn.*
- *Bundesministerium für Bildung und Forschung (verschiedene Jahrgänge): Berufsbildungsbericht, Berlin/Bonn.*
- *Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie (2012): Fachkräfte sichern – Duale Berufsausbildung, Berlin.*
- *Krone, Sirikit (2015): Dual Studieren im Blick, Entstehungsbedingungen, Interessenslagen und Umsetzungserfahrungen in dualen Studiengängen, Springer Fachmedien, Wiesbaden.*
- *Statistisches Bundesamt (2013): Berufsbildung auf einen Blick, Wiesbaden.*
- *Statistisches Bundesamt (2014): Bildungsausgaben, Wiesbaden.*
- *Statistisches Bundesamt (2014): Bildungsfinanzbericht 2014, Wiesbaden.*

Impressum

Herausgeber

Konrad-Adenauer-Stiftung
Hauptabteilung Politik und Beratung

Büro: Klingelhöferstraße 23
10785 Berlin
Post: 10907 Berlin
Telefon: 0049/30/26996-3393
Telefax: 0049/30/26996-3551

Text

Eva Rindfleisch
Koordinatorin für Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik

Felise Maennig-Fortmann
Koordinatorin für bildungspolitische Grundsatzfragen und Hochschulpolitik

Gestaltung

SWITSCH KommunikationsDesign, Köln

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf die gleichzeitige Verwendung weiblicher und männlicher Formen verzichtet, sämtliche Formen gelten gleichermaßen für beiderlei Geschlecht.

Dieses Werk ist lizenziert unter den Bedingungen von „Creative Commons Namensnennung-Weitergabe unter gleichen Bedingungen 3.0 Deutschland”, CC BY-SA 3.0 DE (abrufbar unter: http://creativecommons.org/licenses/by-sa/3.0/de/)

Erste Auflage, Redaktionsschluss: Juli 2015

ISBN 978-3-95721-138-5

© 2015 Konrad-Adenauer-Stiftung e.V.

Konrad
Adenauer
Stiftung

www.kas.de/arbeit