Forschungs- und Arbeitsergebnisse aus dem Bundesinstitut für Berufsbildung | November

REPORT 4|2026

Inhalt

- Funktion von Ausbildungsordnungen in der dualen Ausbildung
- Diskrepanzen zwischen Ausbildungsordnung und betrieblichen Bedarfen
- Stand der Forschung
- In den meisten Betrieben werden weite Teile der Ausbildungsordnung benötigt
- Nur geringe Unterschiede nach Betriebscharakteristika
- Ausbildungskosten in Betrieben mit Zusatzqualifikationen höher
- Zusammenhang zwischen Alter der Ausbildungsordnung und den betrieblichen Bedarfen
- Häufigere Neuordnungen könnten den Bedarf an Zusatzqualifikationen reduzieren
- Literatur

Felix Wenzelmann

Ausbildungsordnungen aus betrieblicher Sicht: Verlangen sie zu viel, zu wenig oder beides?

Ausbildungsordnungen geben den Rahmen für den betrieblichen Teil der dualen Ausbildung vor. Die vorgegebenen Inhalte sollen den Auszubildenden im Verlauf der Ausbildung durch die Betriebe vermittelt werden. In diesem BIBB Report wird zum einen mit den Daten aus Betriebsbefragungen des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) untersucht, ob sich die laut Ausbildungsordnung zu vermittelnden Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten mit den Bedarfen der Betriebe decken oder ob es Diskrepanzen gibt. Zum anderen wird untersucht, ob das Alter der Ausbildungsordnung mit der Diskrepanz zwischen betrieblichen Bedarfen und Ausbildungsordnungen zusammenhängt. Die Mehrheit der Betriebe gab in den Befragungen an, dass die in der Ausbildungsordnung des ausgebildeten Berufs geforderten Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten größtenteils auch im betrieblichen Arbeitsalltag benötigt werden. Zudem gaben im Durchschnitt 80 Prozent der Betriebe an, dass sie keine zertifizierbaren Zusatzqualifikationen angeboten haben.

Funktion von Ausbildungsordnungen in der dualen Ausbildung

In Deutschland geben die Ausbildungsordnungen den Rahmen der im betrieblichen Teil der dualen Ausbildung zu vermittelnden Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten vor. Für jeden der aktuell 324 nach Berufsbildungsgesetz (BBiG) oder Handwerksordnung (HwO) anerkannten Ausbildungsberufe[1] gibt es eine eigene Ausbildungsordnung, die anlassbezogen neugeordnet werden kann. Die Ausbildungsordnung bzw. deren Neuordnungen erarbeiten die Sozialpartner gemeinsam, sodass die Interessen von Arbeitgebern und Arbeitnehmerinnen bzw.

1 Vgl. URL: https://www.bibb.de/de/65925.php (Stand: 31.07.2026).

Bundesinstitut für Berufsbildung

Arbeitnehmern (Auszubildenden) gleichermaßen berücksichtigt werden. Die Sozialpartner entscheiden auch darüber, ob und wann eine Neuordnung erfolgen soll. Das BIBB übernimmt im gesamten Prozess eine koordinierende Funktion (vgl. z. B. Zöller/Jörgens 2025). Bei der Erstellung der Ausbildungsordnung bzw. deren Neuordnung liegt der Fokus darauf, alle berufsrelevanten Arbeits- und Geschäftsprozesse abzubilden. Berufliche Breite, Entwicklungsoffenheit und Standardisierung sind zentrale Elemente des Berufsprinzips (vgl. z. B. Weiss 2020). Der Erlass der Ausbildungsordnungen erfolgt durch ihre Veröffentlichung im Bundesgesetzblatt. Ein zentrales Ziel dieses Vorgehens ist die bundesweit transparente Vergleichbarkeit von Ausbildungsabschlüssen, die zum einen den Fachkräften Arbeitsplatzwechsel in ganz Deutschland ermöglicht und zum anderen den Betrieben die Sicherheit gibt, dass rekrutierte Fachkräfte die geforderten Tätigkeiten fachgerecht ausführen können. Im Folgenden nimmt der Beitrag explizit die (einzel)betriebliche Perspektive ein.

Diskrepanzen zwischen Ausbildungsordnung und betrieblichen Bedarfen

Betriebe entscheiden eigenständig, ob und welche Ausbildungsberufe sie ausbilden. Im Normalfall sollten die gewählten Ausbildungsberufe die Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten abdecken, die im Betrieb zur Erstellung der Produkte oder Dienstleistungen benötigt werden. Dies gilt insbesondere dann, wenn der Betrieb ausbildet, um die Auszubildenden später als Fachkräfte weiter zu beschäftigen. Bei der überwiegenden Mehrheit der deutschen Ausbildungsbetriebe ist dies auch der Fall (vgl. z. B. Wenzelmann u. a. 2025). Die in der Ausbildungsordnung verankerten Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten können aber in manchen Betrieben von den tatsächlich im ausbildenden Betrieb benötigten abweichen. So können z. B. in international operierenden Betrieben zusätzliche Sprachmodule nötig sein, während in regional agierenden Betrieben bereits die in der Ausbildungsordnung geforderten Englischkenntnisse nicht benötigt werden.

Wenn Ausbildungsinhalte im betrieblichen Arbeitskontext nicht benötigt und daher auch im ausbildenden Betrieb nur bedingt vermittelt werden können, müssen die entsprechenden Kenntnisse im Verlauf der Ausbildung auf anderen Wegen erworben werden, um eine vollumfängliche berufliche Handlungsfähigkeit und den Prüfungserfolg der Auszubildenden zu gewährleisten. Dazu kann ein temporärer Wechsel der Auszubildenden in andere Betriebe oder externe Ausbildungseinrichtungen notwendig sein. Dies kann z. B. im Rahmen einer Verbundausbildung oder in überbetrieblichen Ausbildungsstätten geschehen. Der gegenteilige Fall ist, dass Betriebe Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten benötigen, die nicht explizit in den Ausbildungsordnungen enthalten sind, da sie über die standardisierten beruflichen Qualifikationen hinausgehen. Die zusätzlichen Inhalte können die Betriebe bereits während der Ausbildung vermitteln. Sie werden in der Regel als Zusatzqualifikationen bezeichnet. Beide Fälle verursachen für die ausbildenden Betriebe (zusätzliche) Kosten. Den Ausgaben für die nicht benötigten Inhalten steht sogar kein betrieblicher Nutzen gegenüber.[2]

Der BIBB Report stellt – nach einer kurzen Einordnung des Forschungsstandes – zunächst dar, wie verbreitet die Diskrepanzen zwischen den Ausbildungsordnungen und den betrieblichen Bedarfen sind und ob es Unterschiede nach verschiedenen Betriebscharakteristika gibt. Anschließend wird analysiert, ob ein höherer Anteil nicht benötigter Inhalte der Ausbildungsordnung oder Zusatzqualifikationen zu höheren Ausbildungskosten führt. Abschließend wird geprüft, ob häufiger Diskrepanzen bestehen, wenn die letzte Neuordnung länger zurück liegt.

Stand der Forschung

Schreiber u. a. (2023, S. 70ff.) analysierten mithilfe einer Befragung von deutschen Ausbildungsbetrieben deren Sicht auf die jeweilige Ausbildungsordnung. Eine Frage bezog sich dabei auf den Umfang dieser Ausbildungsordungen. Im Gesamtdurchschnitt fanden 13 Prozent der Betriebe, dass die jeweilige Ausbildungsordnung zu viele Inhalte enthielt, und nur sechs Prozent waren der Meinung, dass es zu wenige Inhalte waren. Der überwiegende Teil der Betriebe (80 %) hielt den Umfang für richtig. 82 Prozent gaben zudem an („trifft zu“ oder „trifft eher zu“), dass sich die Ausbildungsordnung an den Arbeits- und Geschäftsprozessen der Betriebe orientiert. Die Fragen decken nicht exakt die hier aufgeworfene Thematik, zeigen aber, dass ein Großteil der Betriebe mit dem Umfang der Ausbildungsordnungen zufrieden ist, einige Betrieb sich aber mehr oder weniger Inhalte wünschen.

Für die Schweiz analysieren Schweri/Aepli/Kuhn (2021) Daten der Schweizer Kosten-Nutzen-Erhebung, die fast identische Fragen zur Verwertbarkeit von Ausbildungsinhalten und Zusatzqualifikationen enthält wie die hier verwendeten deutschen Befragungen. Schweizer Ausbildungsbetriebe gaben an, dass sie im Ausbildungsjahr

2 Aus der Perspektive der Auszubildenden und des dualen Ausbildungssystems insgesamt sind es dennoch notwendige Investitionen in die berufliche Handlungsfähigkeit, von denen die Absolventen und Absolventinnen und ggf. aufnehmende Betriebe profitieren.

2016/2017 im Durchschnitt 17 Prozent der Inhalte der Ausbildungsordnung in ihrem Betrieb nicht benötigten. Elf Prozent der Betriebe gaben zudem an, dass sie Inhalte vermittelten, die nicht in den Ausbildungsordnungen enthalten waren. An den entsprechenden Stellen wird im weiteren Verlauf auf diese Studie genauer eingegangen und die Ergebnisse den deutschen Ergebnissen gegenübergestellt.

In der ökonomischen Literatur werden Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten als Humankapital (vgl. Becker 1964) bezeichnet. Das Humankapital, das in der dualen Ausbildung generiert wird, wird in dieser Literatur als transferierbar gesehen, da es in allen Betrieben, die Fachkräfte des Berufs einsetzen, verwertbar ist (vgl. z. B. Wolter/Ryan 2011). Wie die BIBB-Kosten-Nutzen-Erhebungen (BIBB-CBS) zeigen, sind in Deutschland viele Betriebe bereit, Ausbildungskosten zu tragen (vgl. z. B. Wenzelmann u. a. 2025), die bei einem Weggang der Absolventinnen oder Absolventen nicht durch einen Nutzen durch die Weiterbeschäftigung als Fachkraft kompensiert werden können. Daher gibt es zahlreiche Beiträge in der Literatur, die sich der Frage widmen, warum Betriebe bereit sind, Investitionen in transferierbares Humankapital zu tätigen, obwohl die Absolventinnen oder Absolventen den Betrieb verlassen könnten. Die Arbeiten von Acemoglu und Pischke (1999) gelten dabei als Ausgangspunkt der „New Training Literature“.[3] Nicht benötigte Ausbildungsinhalte oder Zusatzqualifikationen erhöhen die betrieblichen Investitionen. Insbesondere erstere stellen Investitionen in transferierbares Humankapital dar; bei den Zusatzqualifikationen kann es sich auch um betriebsspezifisches Humankapital handeln.

BIBB-Kosten-Nutzen-Erhebungen (Cost-Benefit-Survey des BIBB, BIBB-CBS)

Die Erhebungen des BIBB zu Kosten und Nutzen der betrieblichen Ausbildung basieren auf den Arbeiten der Sachverständigenkommission Kosten und Finanzierung der beruflichen Bildung (1974). In den letzten gut 50 Jahren entwickelte das BIBB das zugrunde liegende Konzept weiter und führte sieben repräsentative Betriebsbefragungen durch. Insbesondere die Erhebungen für die Ausbildungsjahre 2012/2013 (vgl. Schönfeld u. a. 2016), 2017/2018 (vgl. Schönfeld u. a. 2020) und 2022/2023 (vgl. Wenzelmann u. a. 2025) eignen sich für vergleichende Analysen, obwohl es sich nicht um eine Panelbefragung wiederholt befragter Betriebe handelt.

In den drei Erhebungen wurden das gleiche Stichprobenkonzept und die gleichen Gewichtungsverfahren verwendet. Der Fragebogen wurde zudem bei den meisten zentralen Fragen nicht oder nur marginal verändert. Der Kern der Fragen bezog sich dabei auf einen Ausbildungsberuf nach BBiG oder HwO, der in Betrieben, die mehrere Berufe ausbildeten, zufällig gezogen wurde. Befragt wurden in der Regel die für die Ausbildung im betrachteten Beruf verantwortlichen Personen, in kleinen Betrieben war dies häufig der/die Betriebsinhaber/-in. Für das Ausbildungsjahr 2022/2023 wurden erstmals – neben den zuvor ausschließlich persönlichen Interviews (CAPI) – auch telefonische (CATI) und Online-Interviews (CAWI) eingesetzt.[4] Mittels iterativ bestimmter, stichprobenneutraler Gewichte können für Deutschland repräsentative Ergebnisse berechnet werden.

Pro Welle wurden etwa 3.000 ausbildende und als Referenzgruppe 1.000 nicht ausbildende Betriebe befragt. Neben den unmittelbaren Fragen zu Kosten und Nutzen der betrieblichen Ausbildung wurden auch verschiedene Fragen zur Ausbildungsorganisation, zur Übernahme von Ausbildungsabsolventen und -absolventinnen oder zur Gewinnung von Fachkräften gestellt.

Die Datensätze sind über das BIBB-FDZ (https://www.bibb.de/de/1381.php) für nicht kommerzielle Forschung nutzbar bzw. der Datensatz des BIBB-CBS 2022/2023 wird dort zukünftig nutzbar sein.

In den meisten Betrieben werden weite Teile der Ausbildungsordnung benötigt

Für die Analysen wurde ein gemeinsamer Datensatz erstellt, der pro Welle etwa 3.000 Betriebe enthält, die im jeweiligen Ausbildungsjahr mindestens eine/-n Auszubildende/-n in einem Beruf nach BBiG oder HwO ausgebildet haben. Jede Welle beinhaltete zwei Fragen, die für die folgenden Analysen zentral sind. Zum einen sollten die Betriebe auf einer Skala von eins („gar keine Inhalte werden benötigt“) bis zehn („alle Inhalte werden benötigt“) einschätzen, wie groß der Anteil der im Betrieb benötigten Inhalte der Ausbildungsordnung ist. Die zweite Frage erfasst, ob vom Betrieb „Zusatzqualifikationen vermittelt wurden, die über die in der Ausbildungsordnung für den Ausbildungsberuf festgelegten Inhalte hinausgehen und zertifizierbar sind“. Kleinere betriebsspezifische Qualifikationen, die viele Betriebe über die Ausbildungsordnung hinaus vermitteln, werden nicht erfasst. Daher unterschätzt dieser Indikator tendenziell die gesamten betrieblichen Qualifizierungsleistungen, die nicht durch die Ausbildungsordnung abgedeckt werden.

3 Für einen Überblick zu dieser Literatur siehe Wolter/Ryan (2011) oder Mühlemann/Wolter (2020).

4 Zur Methodik des BIBB-CBS 2022/2023 siehe Wenzelmann/Schönfeld (2025).

Tabelle 1: Angaben zum Anteil der im Betrieb benötigten Inhalte der Ausbildungsordnung (in %, gewichtet)

Anteil der benötigten Inhalte	Erhebungsjahr			Gesamt
	2012/13	2017/18	2022/23	
1 Gar keine Inhalte benötigt	1,95	0,40	0,86	1,06
2	2,54	1,96	2,00	2,16
3	3,56	5,47	3,56	4,19
4	3,44	4,54	4,35	4,11
5	10,83	8,48	9,66	9,66
6	6,35	8,80	8,56	7,92
7	19,86	18,49	20,89	19,76
8	20,90	24,02	21,90	22,27
9	11,41	13,34	12,23	12,33
10 Alle Inhalte benötigt	19,16	14,50	16,00	16,54
Durchschnittliche Angabe	7,24	7,21	7,24	7,23
N	2.983	3.004	3.135	9.122

Quelle: BIBB-CBS 2012/2013, 2017/2018, 2022/2023

Tabelle 2: Anteil der Betriebe, die zertifizierbare Zusatzqualifikationen vermittelt haben (in %, gewichtet)

Vermittlung zertifizierter Zusatzqualifikationen	Erhebungsjahr			Gesamt
	2012/13	2017/18	2022/23	
Keine zertifizierbaren Zusatzqualifikationen vermittelt	82,13	75,69	82,19	80,03
Zertifizierbare Zusatzqualifikationen vermittelt	17,87	24,31	17,81	19,97
N	2.977	2.998	3.119	9.094

Quelle: BIBB-CBS 2012/2013, 2017/2018, 2022/2023

Die Tabellen 1 und 2 zeigen die Verteilungen der beiden Variablen getrennt für die drei Erhebungen. Insgesamt sind die Unterschiede zwischen den Erhebungen eher gering. Erwartungsgemäß gab lediglich ein sehr kleiner Teil der Betriebe an, dass sie nur wenige oder keine Inhalte der Ausbildungsordnung benötigen. Durchschnittlich etwa ein Prozent der Betriebe gab an, dass sie keine Inhalte benötigen, weitere zehn Prozent Werte von zwei bis vier. Über 70 Prozent der Betriebe gaben hingegen in allen drei Wellen Werte von sieben oder mehr an. Innerhalb dieser hohen Angaben gab es auch die deutlichsten Verschiebungen, so gaben im BIBB-CBS 2012/2013 noch 19 Prozent an, dass sie alle Inhalte benötigen, 2017/2018 und 2022/2023 waren es nur noch 14,5 bzw. 16 Prozent der Betriebe. Der Durchschnittswert lag in allen drei Wellen dennoch bei 7,2.

Der Anteil der Betriebe, die zertifizierbare Zusatzqualifikationen vermittelt haben, lag mit knapp 18 Prozent in den Erhebungen für die Jahre 2012/2013 und 2022/2023 auf identischem Niveau, 2017/2018 war der Wert mit 24 Prozent sechs Prozentpunkte höher (vgl. Tabelle 2).

Nur geringe Unterschiede nach Betriebscharakteristika

Für die Erhebung 2022/2023 gibt Tabelle 3 Aufschluss über die Verteilungen der beiden Variablen – benötigte Inhalte der Ausbildungsordnung und Betriebe, die Zusatzqualifikationen vermittelt haben – nach verschiedenen betrieblichen Merkmalen. Bezogen auf den Mittelwert der Angaben auf der Skala von eins bis zehn zeigt sich, dass in kleineren Betrieben der Anteil benötigter Inhalte der Ausbildungsordnung höher ausfällt als in größeren Betrieben. Mit 7,0 ist der Mittelwert bei den Betrieben mit 50 bis 499 Beschäftigten am kleinsten. Insgesamt sind die Unterschiede aber eher gering. Zertifizierbare Zusatzqualifikationen werden in größeren Betrieben häufiger angeboten. 15 Prozent der kleinsten Betriebe boten ihren Auszubildenden entsprechende Angebote, während dies in 27 Prozent der Großbetriebe der Fall war. Großbetriebe bilden in der Regel mehrere Auszubildende parallel aus (durchschnittlich 21 Auszubildende im betrachteten Beruf im Jahr 2022/2023), Kleinstbetriebe dagegen bilden wesentlich weniger aus (durchschnittlich eine/-n Auszubildende/-n im Beruf im Jahr 2022/2023). Da die Frage nach zertifizierbaren Zusatzqualifikationen unabhängig von der Zahl der Auszubildenden gestellt wurde, ist die Wahrscheinlichkeit höher, dass zumindest ein/-e Auszubildende/-r in einem Großbetrieb eine Zusatzqualifikation erhielt als in einem Betrieb mit nur einem/einer Auszubildenden. Ein generell größerer Bedarf an zertifizierbaren Zusatzqualifikationen ist für größere Betriebe nicht auszuschließen.

Tabelle 3: Anteil benötigter Inhalte der Ausbildungsordnung und Anteile der Betriebe mit Zusatzqualifikationen nach verschiedenen Betriebscharakteristika im BIBB-CBS 2022/2023 (gewichtet)

Betriebscharakteristika	Benötigte Inhalte der Ausbildungsordnung	Anteil Betriebe mit Zusatzqualifikationen (in %)
Betriebsgrößenklasse		
bis 9 Beschäftigte	7,36	15 %
10 bis 49 Beschäftigte	7,22	17 %
50 bis 499 Beschäftigte	7,01	24 %
500 und mehr Beschäftigte	7,18	27 %
Region*		
Nord	7,27	18 %
West	7,20	16 %
Süd	7,41	20 %
Ost	6,95	16 %
Ausbildungsbereich		
Industrie und Handel	6,90	21 %
Handwerk	7,48	16 %
Landwirtschaft	6,82	18 %
Freie Berufe	7,65	15 %
Öffentlicher Dienst	7,30	11 %
Total	7,24	18 %

Quelle: BIBB-CBS 2022/2023
* Nord: Hamburg, Bremen, Schleswig-Holstein, Niedersachsen; West: Nordrhein-Westfalen, Hessen, Rheinland-Pfalz, Saarland; Süd: Bayern, Baden-Württemberg; Ost: Sachsen-Anhalt, Brandenburg, Berlin, Thüringen, Sachsen, Mecklenburg-Vorpommern

Regional waren die Unterschiede zwischen den südlichen und östlichen Bundesländern am größten. Im Süden war der Anteil benötigter Inhalte (7,41) und der Anteil der Betriebe, die Zusatzqualifikationen angeboten haben (20 %), am höchsten und im Osten jeweils am niedrigsten (6,95 bzw. 16 %).

Die Ausbildungsbereiche Industrie und Handel und Landwirtschaft wiesen zum einen die niedrigsten Anteile benötigter Inhalte aus und zum anderen die größten Anteile an Betrieben, die Zusatzqualifikationen angeboten haben. Letztere sind mit 21 Prozent in Industrie und Handel nochmal drei Prozentpunkte höher als in der Landwirtschaft. Im Öffentlichen Dienst wurden nur von elf Prozent der Betriebe zertifizierbare Zusatzqualifikationen angeboten.

Ausbildungskosten in Betrieben mit Zusatzqualifikationen höher

Nicht benötigte Ausbildungsinhalte und das Angebot von zertifizierbaren Zusatzqualifikationen können die Ausbildung aus betrieblicher Perspektive verteuern. Nachfolgend soll auf Basis von Kleinst-Quadrat-Regressionen (OLS) geschätzt werden, ob die Kosten in Betrieben, die weniger Ausbildungsinhalte benötigen oder Zusatzqualifikationen angeboten haben, höher ausfielen als in Betrieben, die einen höheren Anteil der Inhalte benötigten oder keine Zusatzqualifikationen angeboten haben (vgl. Tabelle 4). Die Modelle sind angelehnt an die Modelle, die Schweri/Aepli/Kuhn (2021) für die Schweiz geschätzt haben. Genutzt wird wieder der gepoolte Datensatz der BIBB-CBS 2012/2013 bis 2022/2023. Insgesamt 9.003 Fälle können für die Analyse verwendet werden. Abhängige Variablen sind die Bruttokosten, Erträge und Nettokosten, die Betriebe für die Ausbildung aufgewendet bzw. die Auszubildenden für die Betriebe erwirtschaftet haben, wie sie z. B. von Wenzelmann u. a. (2025) im Rahmen der BIBB-CBS berechnet wurden. Alle Eurowerte wurden in Preise von 2022 umgerechnet.

Es zeigt sich, dass es keinen signifikanten Zusammenhang zwischen dem Anteil benötigter Inhalte und den betrachteten Größen gab. Wie angenommen, waren die Bruttokosten bei mehr benötigten Inhalten geringer und die Erträge höher, aber die Koeffizienten klein und nicht signifikant. Zertifizierbare Zusatzqualifikationen erhöhten die Bruttokosten hingegen deutlich und signifikant um fast 1.500 Euro, während die Erträge um 500 Euro (schwach signifikant) sanken. Entsprechend hatten Betriebe, die Zusatzqualifikationen angeboten hatten, um 2.000 Euro höhere Nettokosten (vgl. Tabelle 4). Obwohl für eine Vielzahl von Variablen kontrolliert wird, kann nicht ausgeschlossen werden, dass die Gruppe der Betriebe, die Zusatzqualifikationen angeboten hatten, selektiv ist, sie sich also in unbeobachteten Merkmalen von den Betrieben unterscheidet, die keine Zusatzqualifikationen angeboten hatten. Entsprechend kann der gefundene Zusammenhang nicht als kausal interpretiert werden, da die höheren Kosten auch durch die unbeobachteten Merkmale bedingt sein könnten.

Tabelle 4: OLS-Regressionen zum Zusammenhang von benötigten Inhalten der Ausbildungsordnung, Zusatzqualifikationen und Bruttokosten, Erträgen und Nettokosten

Unabhängige Variablen	Bruttokosten in Euro (preisbereinigt)	Erträge in Euro (preisbereinigt)	Nettokosten in Euro (preisbereinigt)
Benötigte Ausbildungsinhalte	-80,75	15,87	-96,62
	(69,35)	(54,82)	(87,31)
Zertifizierbare Zusatzqualifikationen vermittelt	1.459,53***	-522,40*	1.981,93***
	(468,05)	(270,60)	(552,76)
Betriebsgrößenklassen (4)	Ja	Ja	Ja
Betriebsrat	Ja	Ja	Ja
Wirtschaftszweig (19)	Ja	Ja	Ja
Berufsart (3)	Ja	Ja	Ja
Bundesland (16)	Ja	Ja	Ja
Anteil Abiturientinnen/Abiturienten an Auszubildenden	Ja	Ja	Ja
Fachkraftlohn (preisbereinigt)	Ja	Ja	Ja
Referenzjahr (3)	Ja	Ja	Ja
Ausbildungsdauer (3)	Ja	Ja	Ja
Anteil der Auszubildenden im 1. Ausbildungsjahr	Ja	Ja	Ja
Anteil der Auszubildenden im 2. Ausbildungsjahr	Ja	Ja	Ja
Konstante	11.264,62***	8.284,14***	2.980,47*
	(1.449,06)	(907,44)	(1.717,08)
R^2	0,18	0,23	0,06
N	9.003	9.003	9.003

Anm.: Robuste Standardfehler in Klammern, * p < 0.10, ** p < 0.05, *** p < 0.01
Quelle: BIBB-CBS 2012/2013, 2017/2018, 2022/2023

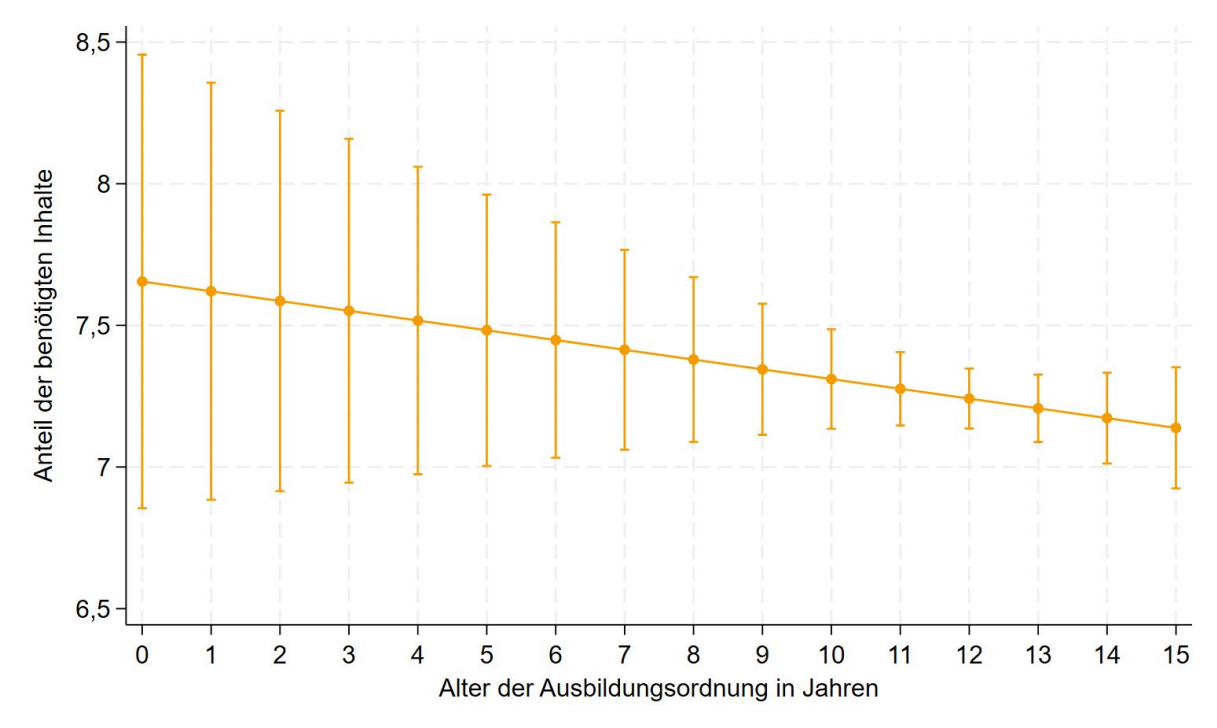
Schweri/Aepli/Kuhn (2021) finden bezüglich der benötigten Ausbildungsinhalte deutlich stärkere Zusammenhänge. Schweizer Betriebe, die zehn Prozent weniger Inhalte der Ausbildungsordnung benötigten, wiesen mehr als 600 Schweizer Franken höhere Nettokosten aus. Betriebe, die Zusatzqualifikationen angeboten hatten, verzeichneten mehr als 2.000 Schweizer Franken höhere Nettokosten.

Bezogen auf die Inhalte der Ausbildungsordnung könnte man argumentieren, dass unabhängig davon, welcher Anteil im Betrieb benötigt wird, alle Inhalte ausgebildet werden müssen und sich daher die Kosten der beiden Gruppen nicht unterscheiden und die insignifikanten Koeffizienten daher plausibel sind. Die CBS-Daten können für eine alternative Schätzung der entstandenen Kosten genutzt werden. Es kann approximiert werden, wie viel die Betriebe einsparen könnten, wenn sie die nicht benötigten Inhalte nicht ausbilden würden. Für die Schätzung wird angenommen, dass alle Bestandteile der Bruttokosten mit Ausnahme der Personalkosten der Auszubildenden entsprechend den Anteilen nicht benötigter Inhalte eingespart werden könnten. Ob und wie sich das auf die Erträge aus den produktiven Beiträgen der Auszubildenden auswirkt, kann nicht abgeschätzt werden. Plausibel erscheint aber ein Anstieg der Erträge, da mehr Zeit für einen produktiven Einsatz der Auszubildenden verfügbar sein müsste. Im Ausbildungsjahr 2022/2023 hätten die Betriebe so hypothetisch pro Auszubildende/-n im ersten Ausbildungsjahr durchschnittlich rund 3.700 Euro, im zweiten 3.000 Euro, im dritten 2.800 Euro und im halben vierten 1.500 Euro bei den Bruttokosten einsparen können. Ein tatsächlicher Verzicht auf die Ausbildung von Teilen der Ausbildungsordnung würde allerdings das Berufskonzept und die Allgemeingültigkeit des Ausbildungsabschlusses konterkarieren und stellt daher keine realistische Option dar.

Zusammenhang zwischen Alter der Ausbildungsordnung und den betrieblichen Bedarfen

Die Abweichungen zwischen den Anforderungen der Ausbildungsordnung und den tatsächlich benötigten Fertigkeiten, Kenntnissen und Fähigkeiten könnten darin begründet sein, dass Ausbildungsordnungen nur anlassbezogen aktualisiert werden (vgl. Zöller/Jörgens 2025). Die (technologische) Entwicklung der Tätigkeiten, die im betrieblichen Arbeits- und Lernkontext unmittelbar erfolgt, wird daher erst verzögert bei einer Neuordnung implementiert. Umgekehrt kann es aber auch sein, dass Betriebe neue Technologien noch nicht nutzen, die bei einer Neuordnung aufgenommen werden. Auch eine zunehmende betriebliche Spezialisierung, technologische Fragmentierung oder Herstellerabhängigkeiten könnten einen Einfluss darauf haben, wie stark die betrieblichen Bedarfe von der Ausbildungsordnung abweichen. Mit den vorhandenen Daten kann dies aber nicht untersucht werden. Bei einer Umfrage unter Berliner Unternehmen bemängelten 78 Prozent der befragten

Abbildung 1: Lineare Vorhersage des Anteils benötigter Inhalte der Ausbildungsordnung mit 95 %-Konfidenzintervallen in Abhängigkeit vom Alter der Ausbildungsordnung



Anm.: OLS-Regression mit Alter der Ausbildungsordnung, Alter2, Betriebsgrößenklassen, Regionen, KldB-Zweisteller, Ausbildungsstrategie als erklärende Variablen; robuste Standardfehler; N = 3.130; R^2 = 0,06
Quelle: BIBB-CBS 2022/2023

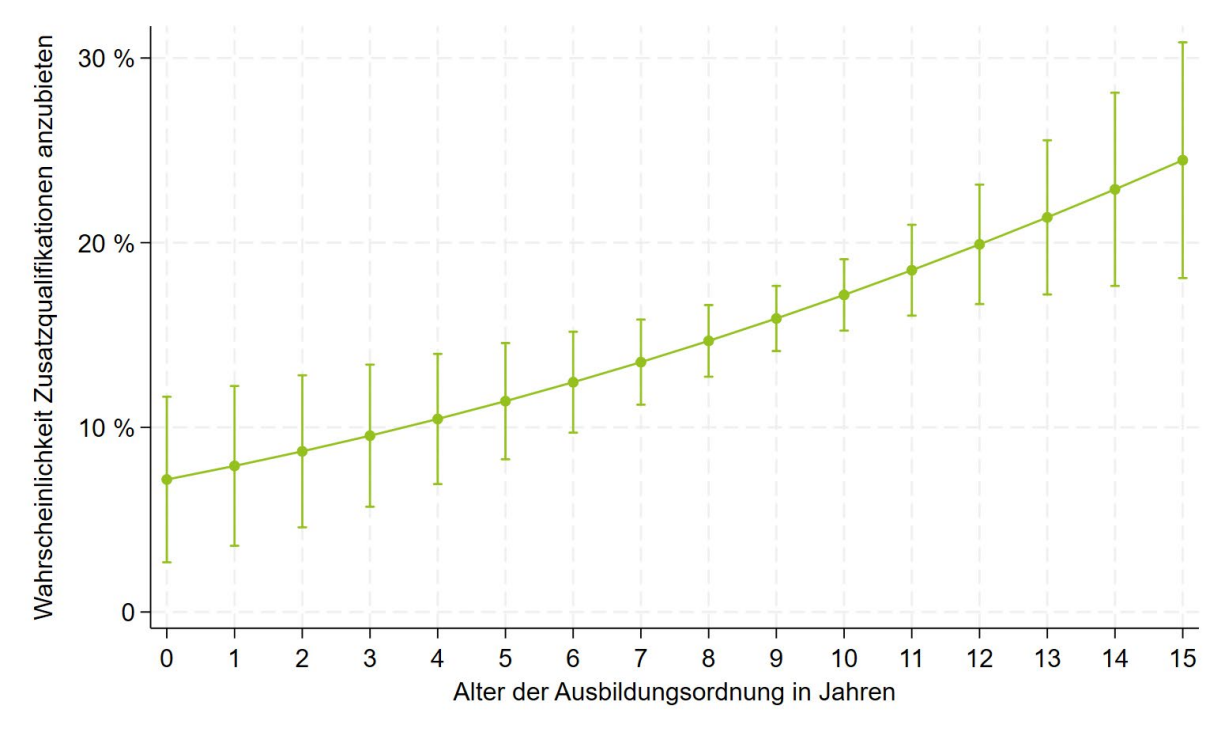
Unternehmen, dass sie veraltete Ausbildungsinhalte vermitteln müssen, da diese in den Abschlussprüfungen weiterhin eine Rolle spielen könnten.[5] Die maßgeblichen Ausbildungsordnungen der Berufe, die die Betriebe der BIBB-Kosten-Nutzen-Erhebungen ausbilden, wurden im Durchschnitt zuletzt vor knapp zehn Jahren (neu)geordnet, bei 35 Prozent der Betriebe war dies maximal fünf Jahre her, bei knapp zwölf Prozent 20 oder mehr Jahre. Im Verlauf der Erhebungen stieg das durchschnittliche Alter der Ausbildungsordnung leicht von 8,8 Jahren in der Erhebung 2012/2013 auf 10,5 Jahre in der Erhebung 2022/2023 an.

Die Abbildungen 1 und 2 stellen den Zusammenhang zwischen dem Alter der Ausbildungsordnung und den benötigten Inhalten und angebotenen Zusatzqualifikationen dar. Hierzu wurden Regressionsmodelle (OLS- bzw. Probit-Modelle) mit den Daten des BIBB-CBS 2022/2023 geschätzt. Kontrolliert wurde zusätzlich für die Betriebsgröße (vier Klassen), die Region (vier Klassen), den Beruf auf Ebene der KldB-Zweisteller[6] und die betriebliche Übernahmestrategie (drei Klassen). Das Alter der Ausbildungsordnung wurde zusätzlich quadriert in die Regressionen aufgenommen, da ein nicht linearer Zusammenhang bestehen könnte. Dargestellt sind die auf Basis dieser Modelle vorhergesagten Werte der Variablen in Abhängigkeit vom Alter der Ausbildungsordnung. Für die benötigten Inhalte zeigt sich der erwartete negative Zusammenhang, der insgesamt aber nur schwach und insignifikant ausfällt. Der Zusammenhang bei den zertifizierbaren Zusatzqualifikationen ist deutlicher: Je länger die letzte Neuordnung zurückliegt, desto größer ist – unter Kontrolle der genannten Variablen – die Wahrscheinlichkeit, dass ein Betrieb seinen Auszubildenden Zusatzqualifikationen angeboten hat. Ist die Ausbildungsordnung zehn Jahre oder älter, liegt die Wahrscheinlichkeit bei mindestens 15 Prozent, ist sie fünf Jahre oder jünger, liegt sie unter elf Prozent.

5 Vgl. URL: https://www.ihk.de/berlin/presse/presseinfo/pressemitteilung-2025-12-10-modernisierung-ausbildung-6839140 (Stand: 05.08.2026). Es wurden 410 Unternehmen befragt. Ausbildende und große Unternehmen waren überrepräsentiert. Es erfolgte keine Gewichtung.

6 Klassifikation der Berufe, vgl. URL: https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Navigation/Grundlagen/Klassifikationen/Klassifikation-der-Berufe/KldB2010-Fassung2020/KldB2010-Fassung2020-Nav.html (Stand: 05.08.2026).

Abbildung 2: Vorhersage der Wahrscheinlichkeit, zertifizierte Zusatzqualifikationen anzubieten, mit 95 %-Konfidenzintervallen



Anm.: Probit-Regression mit Alter der Ausbildungsordnung, Alter2, Betriebsgrößenklassen, Regionen, KldB-Zweisteller, Ausbildungsstrategie als erklärende Variablen; robuste Standardfehler; N = 3.160; Pseudo-R^2 = 0,05
Quelle: BIBB-CBS 2022/23

Für die Schweiz finden Schweri/Aepli/Kuhn (2021) einen umgekehrten Zusammenhang bei den benötigten Inhalten, den sie dadurch erklären, dass neue Technologien oder Methoden bereits in überarbeiteten Ausbildungsordnungen enthalten sind, aber noch nicht von allen Betrieben genutzt werden. In der Schweiz müssen die zuständigen Kommissionen alle fünf Jahre die Ausbildungsordnungen und -pläne evaluieren und bei Bedarf überarbeiten. Technische Neuerungen könnten so schneller ausbildungsrelevant werden als in Deutschland. Auch bei den Zusatzqualifikationen finden Schweri/Aepli/Kuhn (2021) einen positiven Zusammenhang. Beide Zusammenhänge sind signifikant, aber relativ schwach.

Häufigere Neuordnungen könnten den Bedarf an Zusatzqualifikationen reduzieren

Die Mehrheit der Betriebe gab in den BIBB-CBS an, dass die in der Ausbildungsordnung des ausgebildeten Berufs geforderten Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten größtenteils auch im betrieblichen Arbeitsalltag benötigt werden. Über 70 Prozent der Betriebe gaben auf einer Skala von eins bis zehn Werte von mindestens sieben an, die bestätigen, dass ein sehr hoher Anteil der Inhalte der Ausbildungsordnungen auch von den Fachkräften im Betrieb benötigt wird (vgl. Tabelle 1). Zudem gaben im Durchschnitt 80 Prozent der Betriebe an, dass sie keine zertifizierbaren Zusatzqualifikationen angeboten haben (vgl. Tabelle 2). Insgesamt deckten die Ausbildungsordnungen die betrieblichen Bedarfe somit relativ gut ab. Dies zeigt sich ebenfalls in den Ergebnissen von Schreiber u. a. (2023). Auch für die Schweiz finden Schweri/Aepli/Kuhn (2021) ähnliche Werte.

Aufgrund der von einem Teil der Betriebe wahrgenommenen Diskrepanzen zwischen der jeweils gültigen Ausbildungsordnung und der im ausbildenden Betrieb benötigten Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten entstanden einigen Betrieben insbesondere für die Vermittlung von über die Ausbildungsordnung hinausgehenden Qualifikationen zusätzliche Kosten (vgl. Tabelle 4). Die Nettokosten fielen für Betriebe, die Zusatzqualifikationen anboten, im Durchschnitt fast 2.000 Euro höher aus.

Ein Faktor, der auch in der aktuellen Diskussion zur Attraktivität der dualen Ausbildung thematisiert wird, ist die zeitliche Diskrepanz zwischen der Entwicklung von Berufen und den Zyklen der Neuordnung von Ausbildungsordnungen. So wird z. B. gefordert, die Prozesse der Neuordnung zu vereinfachen und zu beschleunigen und die Ausbildungsordnungen selbst zu vereinfachen (z. B. BDA 2025),[7] um mit dem (technologischen) Wandel in vielen Betrieben und Berufen mithalten zu können. Die Analysen haben gezeigt, dass insbesondere das betriebliche Angebot an zertifizierbaren Zusatzqualifikationen positiv mit dem Alter der Ausbildungsordnung korreliert. Die Ergebnisse deuten darauf hin, dass aus betrieblicher Perspektive kürzere Aktualisierungszyklen – oder eine häufigere Überprüfung der Inhalte – vorteilhaft sein könnten. Eine zu große Diskrepanz zwischen Ausbildungsordnungen und betrieblichen Qualifikationsbedarfen könnte dazu führen, dass sich der Anteil der Betriebe, die duale Ausbildungsplätze anbieten, weiter verringert, da andere Qualifizierungs- oder Rekrutierungswege für sie attraktiver werden. Im Sinne eines starken dualen Ausbildungssystems sollten die beteiligten Stakeholder aus Politik und Praxis diese Entwicklung im Auge behalten, wenngleich sie natürlich auch immer das Gesamtsystem und die Interessen der (potenziellen) Auszubildenden berücksichtigen müssen.

Mit den gezeigten Analysen können keine kausalen Zusammenhänge untersucht werden. Hierzu ist weitere Forschung notwendig. Zudem ist es von großer Relevanz – u. a. angesichts des rasanten Bedeutungszuwachses von künstlicher Intelligenz in beruflichen Zusammenhängen – kontinuierlich zu prüfen, ob es Entwicklungen bezüglich der Diskrepanz zwischen Ausbildungsordnungen und betrieblichen Bedarfen gibt.

7 Vgl. hierzu auch URL: https://www.bibb.de/de/219605.php (Stand: 06.08.2026).

Literatur

Acemoglu, Daron; Pischke, Jörn-Steffen: Beyond Becker: Training in imperfect labour markets. In: The Economic Journal 109 (1999) 453, S. F112-F142. DOI: https://doi.org/10.1111/1468-0297.00405

BDA – Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (Hrsg.): Mehr Effizienz und Agilität bei der Ordnung von Berufen. Berlin 2025. URL: https://arbeitgeber.de/wp-content/uploads/bda-arbeitgeber-positionspapier-10_punkte_fuer_moderne_berufe_und_schnellere_ordnungsverfahren-2025_09.pdf (Stand: 06.08.2026)

Becker, Gary S.: Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education. New York 1964

Mühlemann, Samuel; Wolter, Stefan C.: The economics of vocational training. In: Bradley, Steve; Green, Colin (Hrsg.): The Economics of Education. 2. Aufl. Amsterdam 2020, S. 543-554. DOI: https://doi.org/10.1016/B978-0-12-815391-8.00040-9

Sachverständigenkommission Kosten und Finanzierung der beruflichen Bildung (Hrsg.): Kosten und Finanzierung der außerschulischen beruflichen Bildung. Abschlussbericht. Bielefeld 1974

Schönfeld, Gudrun; Jansen, Anika; Wenzelmann, Felix; Pfeifer, Harald: Kosten und Nutzen der dualen Ausbildung aus Sicht der Betriebe. Ergebnisse der fünften BIBB-Kosten-Nutzen-Erhebung. Bonn 2016. URL: https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/9106 (Stand: 06.08.2026)

Schönfeld, Gudrun; Wenzelmann, Felix; Pfeifer, Harald; Risius, Paula; Wehner, Caroline: Ausbildung in Deutschland – eine Investition gegen den Fachkräftemangel. Ergebnisse der BIBB-Kosten-Nutzen-Erhebung 2017/18. In: BIBB Report 1. Bonn 2020. URL: https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/16551 (Stand: 06.08.2026)

Schreiber, Daniel; Biebeler, Hendrik; Milolaza, Anita; Nies, Nicole; Sabbagh, Helena; Weigel, Tanja: Planung und Gestaltung von Ausbildung im Kontext des Lernens im Prozess der Arbeit. Bonn 2023. URL: https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/19227 (Stand: 06.08.2026)

Schweri, Jürg; Aepli, Manuel; Kuhn, Andreas: The costs of standardized apprenticeship curricula for training firms. In: Empirical Research in Vocational Education and Training 13 (2021), Artikel 16. DOI: https://doi.org/10.1186/s40461-021-00120-4

Weiss, Reinhold: Berufsprinzip. In: socialnet Lexikon. Bonn 2020 URL: https://www.socialnet.de/lexikon/Berufsprinzip (Stand: 06.08.2026)

Wenzelmann, Felix; Schönfeld, Gudrun: Konzepte und Methodik der siebten BIBB-Kosten-Nutzen-Erhebung 2022/2023. Bonn 2025. URL: https://res.bibb.de/vet-repository_783683 (Stand: 06.08.2026)

Wenzelmann, Felix; Schönfeld, Gudrun; Linckh, Carolin; Pfeifer, Harald: Eigene Ausbildung oder externe Fachkräftegewinnung – mit welchen Kosten müssen Betriebe rechnen? Ergebnisse der BIBB-Kosten-Nutzen-Erhebung 2022/2023. BIBB Report 2. Bonn 2025. URL: https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/20504 (Stand: 06.08.2026)

Wolter, Stefan C.; Ryan, Paul: Apprenticeship. In: Hanushek, Eric A.; Machin, Stephen; Woessmann, Ludger (Hrsg.): Handbook of the Economics of Education. Band 3. Amsterdam 2011, S. 521-576. DOI: https://doi.org/10.1016/B978-0-444-53429-3.00011-9

Zöller, Maria; Jörgens, Julia: Kompendium zur Berufsausbildung nach Bundes- und Landesrecht. Eine vergleichende Betrachtung der Strukturen, Ordnungsprozesse und Abschlussprüfungen. Bonn 2025. URL: https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/20696 (Stand: 06.08.2026)

▶ Abstract

Training regulations set out the framework for the in-firm component of dual vocational training. The specified content should be taught to apprentices by the firms during the course of their training. In this BIBB Report, data from firm surveys of the Federal Institute for Vocational Education and Training (BIBB) is used to examine, firstly, whether the skills, knowledge and abilities to be taught in accordance with the training regulations match the needs of the firms or whether there are discrepancies. Secondly, it examines whether the time elapsed since the last revision of a training regulation is linked to the discrepancy between workplace needs and training regulations. The majority of firms stated in the surveys that the skills, knowledge and abilities required in the training regulation for the occupation in which they train are mostly required in day-to-day work within the firm. Furthermore, on average, 80 per cent of firms stated that they did not offer any certifiable additional qualifications.

Impressum

BIBB REPORT
20. Jahrgang, Heft 4, November 2026

Herausgeber:
Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)
Die Präsidentin
Friedrich-Ebert-Allee 114 – 116
53113 Bonn
Internet: www.bibb.de

Redaktion: Dr. Britta Nelskamp (V.i.S.d.P.)
Rückfragen zum Inhalt an
wenzelmann@bibb.de

Publikationsmanagement:
Stabsstelle „Publikationen und wissenschaftliche Informationsdienste“
E-Mail: publikationsmanagement@bibb.de
www.bibb.de/veroeffentlichungen

Vertrieb: vertrieb@bibb.de
Abonnement: bibbreport@bibb.de
Bestellung: https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/21144

Gesamtherstellung:
Verlag Barbara Budrich
Stauffenbergstraße 7
51379 Leverkusen
Internet: www.budrich.de
E-Mail: info@budrich.de

Trotz sorgfältiger inhaltlicher Kontrolle übernimmt das BIBB keine Haftung für die Inhalte externer Links. Für den Inhalt der verlinkten Seiten sind ausschließlich deren Betreiber verantwortlich.

Lizenzierung:

Der Inhalt dieses Werkes steht unter einer Creative-Commons-Lizenz (Lizenztyp: Namensnennung – Weitergabe unter gleichen Bedingungen – 4.0 International).
Weitere Informationen zu Creative Commons und Open Access finden Sie unter www.bibb.de/oa.

ISSN (Print) 1865-0821
ISSN (Online) 1866-7279
DOI: https://doi.org/10.66390/U0XQ1390

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek
Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über http://dnb.dnb.de abrufbar.

Zitiervorschlag:
Wenzelmann, Felix: Ausbildungsordnungen aus betrieblicher Sicht: Verlangen sie zu viel, zu wenig oder beides? BIBB Report 4. Bonn 2026. DOI: https://doi.org/10.66390/U0XQ1390



Bundesinstitut für Berufsbildung