INSTITUT FÜR ARBEITSMARKT- UND BERUFSFORSCHUNG
Die Forschungseinrichtung der Bundesagentur für Arbeit

Online Magazin IAB-Forum

Flexible Ausbildungsformate sind ein wichtiges, aber kaum genutztes Instrument

26. Januar 2026 | Pascal Heß, Julia Holleitner



Die bereits bestehenden flexiblen Ausbildungsformate und individuellen Unterstützungsangebote könnten dazu beitragen, mehr jungen Menschen als bisher zu einem erfolgreichen Ausbildungsabschluss zu verhelfen. Allerdings müssen sie auch genutzt werden. Betriebe und junge Menschen stehen hier gemeinsam in der Verantwortung.

Die duale Ausbildung gilt seit Jahrzehnten als Erfolgsmodell des deutschen Bildungssystems. Doch obwohl die Zahl der Ausbildungsbewerber*innen laut Berufsbildungsbericht kürzlich wieder leicht gestiegen ist, belasten Faktoren wie der demografische Wandel, Passungsprobleme und veränderte Bildungspräferenzen junger Menschen das Ausbildungssystem stark. Umso wichtiger ist es, die vorhandenen Potenziale bestmöglich zu nutzen und Hindernisse abzubauen, damit individuelle Lebensumstände junger Menschen wie Betreuungspflichten oder ein besonderer Förderbedarf einer Ausbildung nicht im Wege stehen.

Die aktuelle Situation am Ausbildungsmarkt vermittelt ein eher düsteres Bild. Während ein Drittel aller Ausbildungsstellen laut IAB-Kurzbericht 14/2025 unbesetzt bleibt, finden viele Jugendliche keinen Zugang zu einer betrieblichen Ausbildung. Schon heute verfügt etwa jede*r achte Erwerbstätige zwischen 20 und 34 Jahren über keinen Berufsabschluss (lesen Sie dazu einen aktuellen Beitrag von Timon Hellwagner und anderen im IAB-Forum).

Hinzu kommt, dass laut Berufsbildungsbericht knapp 30 Prozent aller Ausbildungsverträge vorzeitig aufgelöst werden. Auch wenn letzteres nicht bedeutet, dass Personen dem Ausbildungssystem gänzlich den Rücken kehren, lässt dies dennoch auf substanzielle Passungs- und Stabilitätsprobleme auf dem Ausbildungsmarkt schließen. Zudem zeigt sich, dass selbst das Zustandekommen eines Ausbildungsvertrags vielfach nicht zu einem entsprechenden Berufsabschluss führt.

Diese Entwicklungen stellen das traditionelle Ausbildungssystem zunehmend auf die Probe. So dürften die in der Praxis mitunter relativ unflexiblen Strukturen und langen Ausbildungszeiten manche Jugendliche abschrecken. Zugleich wächst die Zahl derjenigen, die vor und während der Ausbildung auf besondere Unterstützung angewiesen sind, was sich auch in den seit Jahren steigenden Zahlen von Jugendlichen in Übergangsmaßnahmen widerspiegelt. Vor diesem Hintergrund rücken verschiedene Konzepte zur Flexibilisierung der dualen Ausbildung verstärkt in den Fokus der bildungspolitischen Diskussion.

Diese Flexibilisierungsmaßnahmen zielen darauf ab, die Attraktivität der Ausbildung zu erhöhen und gleichzeitig den Zugang für Jugendliche mit besonderen Unterstützungsbedarfen zu verbessern. Ein Blick auf die derzeit bestehenden Flexibilisierungsmodelle kann daher wertvolle Hinweise geben, an welchen Stellen das Ausbildungssystem zukunftsfähiger gestaltet werden kann und wo es eher an der praktischen Umsetzung mangelt.

Flexible Formate wie Teilzeitausbildungen oder zweijährige Ausbildungen können die berufliche Bildung attraktiver und inklusiver gestalten

Eine der vermutlich bekanntesten Formen der Flexibilisierung ist die Möglichkeit, die Ausbildungsdauer zu verkürzen oder zu verlängern. Dies ist in § 8 des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) geregelt. Eine Verkürzung kann demnach unter anderem beantragt werden, wenn angehende Auszubildende bereits ein (Fach-)Abitur oder einen anderen Ausbildungsabschluss haben. Diese Möglichkeit ist weit verbreitet und kam 2023 laut Berechnungen des Bundesinstitut für Berufsbildung bei etwa 13,6 Prozent aller neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge zum Tragen.

Eine Verlängerung der Ausbildungszeit kommt hingegen unter anderem dann infrage, wenn Betreuungspflichten bestehen oder eine körperliche, geistige oder seelische Beeinträchtigung vorliegt. Mit der Verlängerung soll sichergestellt werden, dass auch Menschen mit besonderen Lebensumständen ihre Ausbildung erfolgreich abschließen können.

Darüber hinaus besteht die Möglichkeit, von Anfang an eine verkürzte zweijährige Ausbildung zu absolvieren. Diese Form der Ausbildung ist stark praxisorientiert und führt zu einem Fachkraftabschluss. Im Anschluss kann ein nahtloser Übergang in einen sogenannten Fortsetzungsberuf mit vertiefter oder erweiterter Ausbildung erfolgen. Auf diese Weise erhalten die zweijährigen Ausbildungsberufe einen modularen Charakter und eröffnen flexible Entwicklungspfade innerhalb des beruflichen Bildungssystems.

Ein Beispiel hierfür ist die zweijährige Ausbildung zur Küchenfachkraft, die einen schnellen und praxisorientierten Einstieg in die gastronomische Berufswelt ermöglicht. Im möglichen Fortsetzungsberuf zum Koch beziehungsweise zur Köchin werden diese Grundlagen um vertiefte Kompetenzen wie die Speisenkalkulation oder die Verantwortung in der Küchenorganisation erweitert.

Die Möglichkeit von zweijährigen Ausbildungen ist nicht neu. Allerdings war deren Anteil seit Anfang der 1980er Jahre von knapp 14 auf rund 3 Prozent Mitte der 1990er Jahre gesunken. Im Zuge der „Mittelstandsoffensive“ der damaligen rot-grünen Bundesregierung wurde dieser Bereich 2002/2003 neu geregelt und modernisiert, so dass der Anteil bis Mitte der 2000er Jahre wieder auf rund 14 Prozent zulegte, wie eine Auswertung von Alexandra Uhly und anderen aus dem Jahr 2011 zeigt. Ziel der Reform war es, durch kürzere Ausbildungszeiten schnell qualifiziertes Personal zu gewinnen und die Betriebe so kurzfristig zu entlasten.

Auf dem BERUFENET-Portal der Bundesagentur für Arbeit finden sich derzeit 48 zweijährige Ausbildungsberufe sowie 72 anschließende Fortsetzungsberufe. Wie bereits erwähnt, ermöglicht dieses Stufenkonzept, nach Abschluss der zweijährigen Ausbildung weitere Qualifikationen zu erwerben und sich beruflich zu spezialisieren. Gerade für Jugendliche, die sich noch nicht endgültig festlegen möchten, kann dieses Modell attraktiv sein. Es bietet ihnen die Möglichkeit, zunächst praktische Erfahrungen zu sammeln und ihre berufliche Ausrichtung später gezielt zu vertiefen oder kurzfristige Veränderungen vorzunehmen, ohne dass ein kompletter Neuanfang nötig wäre.

Nur 0,5 Prozent aller Ausbildungsverhältnisse erfolgen in Teilzeit

Eine weitere Form der Flexibilisierung ist die Ausbildung in Teilzeit. Sie wurde bereits 2005 gesetzlich verankert, war jedoch zunächst nur möglich, wenn ein berechtigter Grund wie familiäre Betreuungspflichten oder vergleichbare Lebensumstände vorlag. Seit der Reform des Berufsbildungsgesetzes im Jahr 2020 steht sie als Option allen Auszubildenden offen und gilt seither als wichtiges Instrument, um Ausbildung flexibler und zugleich inklusiver zu gestalten.

Die Teilzeitausbildung ist in § 7a des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) geregelt und muss mindestens 50 Prozent der regulären Arbeitszeit umfassen. Gleichzeitig darf die Ausbildungsdauer höchstens das 1,5-fache der regulären Vollzeitausbildung betragen. Auch hier sind die in § 8 BBiG genannten Verkürzungsoptionen anwendbar. Die (Ausbildungsmindest-)Vergütung richtet sich anteilig nach der vereinbarten Stundenzahl.

Vor allem für Personen mit Betreuungspflichten bietet dieses Modell eine attraktive Möglichkeit, Ausbildung und private Verpflichtungen besser miteinander zu vereinbaren. Insbesondere ausländische Frauen nutzen die Teilzeitausbildung zunehmend, um neben der Ausbildung Sprach- oder Integrationskurse absolvieren zu können.

Die Umsetzung einer Ausbildung in Teilzeit erfordert allerdings ein hohes Maß an Flexibilität sowohl in den Betrieben als auch in den Berufsschulen. In einigen Berufsfeldern, insbesondere in der Produktion, wo Arbeitsprozesse auf kontinuierliche Abläufe angewiesen sind, ist dies bislang nur schwer realisierbar. Hinzu kommt, dass die Teilzeitregelung im BBiG nur den betrieblichen Teil der Ausbildung betrifft. Die Ausbildungszeiten in der Berufsschule können in der Regel bisher nicht verkürzt werden. Ein Grund dafür ist, dass vollständige Teilzeitmodelle die Einrichtung eigener Klassen erfordern würden und mit erheblichem organisatorischem Aufwand verbunden wären.

Das Potenzial der Teilzeitausbildung bleibt daher bislang weitgehend ungenutzt: Eine 2024 erschienene Studie von Alexandra Uhly und Frank Neises zeigt, dass lediglich rund 0,5 Prozent aller Neuabschlüsse im dualen System auf diese Form der Ausbildung entfallen.

Förderinstrumente können jungen Menschen mit individuellen Problemlagen den Zugang zur Ausbildung erleichtern

Um jungen Menschen mit individuellen Problemlagen den Zugang zum Ausbildungs- und Arbeitsmarkt zu erleichtern, stehen vor allem zwei Förderinstrumente zur Verfügung: die Einstiegsqualifizierung (EQ) und die „Assistierte Ausbildung Flexibel“ (AsA Flex).

Die EQ ist eine berufsvorbereitende Maßnahme, die Jugendlichen ermöglicht, über ein längeres Praktikum Erfahrungen im betrieblichen Arbeitsalltag zu sammeln. Unter bestimmten Voraussetzungen kann die absolvierte Zeit später auf eine reguläre Berufsausbildung angerechnet werden.

Die Maßnahme richtet sich vor allem an Ausbildungsbewerber*innen, die am Ende eines Berichtsjahres (Stichtag: 30. September) noch keinen Ausbildungsplatz haben oder aus verschiedenen Gründen nicht unmittelbar in eine Ausbildung vermittelt werden konnten – etwa aufgrund mangelnder schulischer Qualifikationen oder einer Rehabilitationsmaßnahme. Ziel ist es, die Jugendlichen schrittweise an betriebliche Abläufe heranzuführen, ihre Ausbildungsreife zu fördern und so ihre Chancen auf einen erfolgreichen Übergang in eine reguläre Ausbildung zu verbessern.

Die AsA Flex geht darüber hinaus. Sie begleitet Jugendliche sowohl vor Beginn als auch während der Ausbildung intensiv durch individuelle Beratung und Coaching. Zielgruppe sind hier insbesondere junge Menschen, die während der Ausbildung absehbar zusätzliche Unterstützung benötigen.

In beiden Programmen ist die Zahl der Teilnehmenden in den letzten Jahren zurückgegangen – und dies liegt nicht nur an der Demografie. Die Ursachen dürften sowohl auf Seiten der Jugendlichen als auch Seiten der Betriebe liegen. Während es bei den Teilnehmenden teilweise hohe Abbruchquoten gibt, erweist sich bei den Unternehmen ein oftmals geringer Bekanntheitsgrad und ein hoher administrativer Aufwand als Hemmnis für eine stärkere Nutzung dieser Förderangebote. Eine kausale Evaluation beider Instrumente wäre wünschenswert, um ihre Wirksamkeit besser beurteilen und die Weiterentwicklung der Förderangebote zielgerichteter gestalten zu können.

Fazit

Es existieren bereits zahlreiche Ansätze, um die Ausbildung flexibler zu gestalten. Sie verfolgen zwei zentrale Ziele: Zum einen können Konzepte wie Teilzeitausbildungen oder zweijährige Ausbildungen die betriebliche Ausbildung für junge Menschen attraktiver machen, indem sie stärker auf deren individuelle Lebensumstände eingehen und so eine bessere Passung zwischen Auszubildenden und Betrieben ermöglichen. Zum anderen dienen Unterstützungsinstrumente wie EQ oder AsA Flex dazu, insbesondere etwas leistungsschwächeren Jugendlichen den Zugang zu Ausbildung und Arbeitsmarkt zu erleichtern und ihnen während dieser Zeit die notwendige Begleitung zu bieten.

Betriebe und junge Menschen müssen sich gleichermaßen über diese Angebote informieren und auf dieser Basis die Entscheidung für oder gegen eine Ausbildung treffen. Sie sollten die relevanten Förderinstrumente und Flexibilisierungskonzepte kennen und verstehen. Die Betriebe sollten

gezielter nach den zur Verfügung stehenden Hilfen und Förderangebote fragen und diese stärker als bisher in Anspruch nehmen. Für die jungen Menschen steht insbesondere das Ausprobieren im Vordergrund, etwa durch Betriebspraktika oder das Wahrnehmen verschiedener Berufsorientierungsangebote.

Die berufliche Bildung ist eine Investition in die Zukunft. Sie ist erst einmal mit Anstrengungen und für die Betriebe mit Kosten verbunden. Doch wer heute diese Anstrengungen und Kosten scheut, gefährdet die Chancen von morgen. Nur durch ein gemeinsames Engagement von Betrieben und jungen Menschen kann berufliche Qualifizierung bestmöglich gelingen.

In aller Kürze

- Der demografiebedingte Rückgang der Zahl der Ausbildungsbewerber*innen, Passungsprobleme sowie veränderte Präferenzen und Erwartungen junger Menschen setzen das traditionelle Ausbildungssystem zunehmend unter Druck.
- Flexible Ausbildungsformate wie Teilzeitausbildungen oder zweijährige Ausbildungen können helfen, die Attraktivität der betrieblichen Ausbildung zu erhöhen, indem sie stärker auf individuelle Lebensumstände eingehen und so eine bessere Passung ermöglichen.
- Instrumente wie die Einstiegsqualifizierung (EQ) oder die Assistierte Ausbildung Flexibel (AsA Flex) können insbesondere Jugendlichen mit besonderem Unterstützungsbedarf beim Zugang zu Ausbildung und Arbeitsmarkt helfen.
- Gefragt ist ein gemeinsames Engagement von Betrieben und jungen Menschen, um bestehende Angebote besser zu nutzen und so das Ausbildungssystem zukunftsfähig zu gestalten.

Literatur

Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.) (2025): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2025: Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung.

Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.) (2023): Tabelle 15 – 2023: Ausbildungsverträge mit verkürzter Ausbildungsdauer nach Ländern und Zuständigkeitsbereichen. Erhebung zum 30.9.2023, Stand 8.12.2023.

Fitzenberger, Bernd; Leber, Ute; Schwengler, Barbara (2025): Aktuelle Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel: Steigende Übernahmequote bei rückläufiger Zahl erfolgreich beendeter Ausbildungsverträge. IAB-Kurzbericht Nr. 14.

Hellwagner, Timon; Söhnlein, Doris; Weber, Enzo; Yilmaz, Yasemin (2025): Obwohl Fachkräfte fehlen, haben immer mehr junge Menschen keine Ausbildung. In: IAB-Forum, 24.4.2025.

Uhly, Alexandra; Neises, Frank (2024): Berufsausbildung in Teilzeit – Trotz großer Flexibilisierungspotenziale wenig genutzt: Zeigen sich Effekte der gesetzlichen Neuregelungen ab 2020? Empirische Analysen auf Basis der Berufsbildungsstatistik.

Uhly, Alexandra; Kroll, Stephan; Krekel, Elisabeth M. (2011): Strukturen und Entwicklungen der zweijährigen Ausbildungsberufe des dualen Systems. Heft-Nr. 128.

Bild: Aunging/stock.adobe.com

DOI: 10.48720/IAB.FOO.20260126.01

Zitationshinweis

Pascal Heß; Julia Holleitner (2026): Flexible Ausbildungsformate sind ein wichtiges, aber kaum genutztes Instrument , In: Online Magazin IAB-Forum 26. Januar 2026, https://iab-forum.de/flexible-ausbildungsformate-sind-ein-wichtiges-aber-kaum-genutztes-instrument/, Abrufdatum: 21. May 2026

Lizenzhinweis

Diese Publikation ist unter folgender Creative-Commons-Lizenz veröffentlicht: Namensnennung – Weitergabe unter gleichen Bedingungen 4.0 International (CC BY-SA 4.0):
https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.de