



Ausbildung 2025

Ergebnisse einer DIHK-Online-
Unternehmensbefragung

DIHK

Deutsche
Industrie- und Handelskammer

 **Gemeinsam Ausbilden**

Impressum

Die DIHK hat erneut die Unternehmen zu ihren Ausbildungserfahrungen befragt.

In der Zeit vom 12. bis 30. Mai 2025 konnten IHK-Unternehmen online an der Befragung teilnehmen.

Die Industrie- und Handelskammern haben die Auswahl und Ansprache der Unternehmen übernommen.

Insgesamt beteiligten sich 14.994 Unternehmen an der Online-Umfrage.

Die Antworten verteilen sich auf die Wirtschaftszweige wie folgt:

Industrie (ohne Bau) 26 Prozent, Baugewerbe 6 Prozent, IT 7 Prozent, Medien 2 Prozent, Handel 14 Prozent, Gastgewerbe 6 Prozent, Veranstaltungswirtschaft 2 Prozent, Verkehr (Transport/Logistik) 5 Prozent, Banken/Versicherungen 6 Prozent, Unternehmensorientierte Dienste 1 Prozent, Gesundheit/Pflege 3 Prozent, Immobilien 3 Prozent, Sonstige Dienstleistungen 7 Prozent und andere Branchen 13 Prozent.

Nach Größenklassen zeigt sich folgende Verteilung:

Unternehmen mit weniger als zehn Beschäftigten 12 Prozent, Unternehmen mit zehn bis 19 Beschäftigten 11 Prozent, Unternehmen mit 20 bis 199 Beschäftigten 49 Prozent, Unternehmen mit 200 bis 499 Beschäftigten 14 Prozent, Unternehmen mit 500 bis 1.000 Beschäftigten 7 Prozent, Unternehmen mit mehr als 1.000 Beschäftigten 8 Prozent.

Aufgrund der besseren Lesbarkeit wurde in dieser Publikation jeweils die männliche Form für alle Geschlechter bei der Bezeichnung bestimmter Personengruppen verwendet – oder die genderneutrale Form.

Deutsche Industrie- und Handelskammer (DIHK), Bereich Ausbildung – Berlin 2025

Copyright

Alle Rechte liegen beim Herausgeber. Ein Nachdruck – auch auszugsweise – ist nur mit ausdrücklicher Genehmigung des Herausgebers gestattet.

Herausgeber

© DIHK – Deutsche Industrie- und Handelskammer | Berlin | Brüssel

DIHK Berlin

Postanschrift: 11052 Berlin | Hausanschrift: Breite Straße 29 | Berlin-Mitte

Telefon: 030 20308-0 | Telefax: 030 20308-1000

DIHK Brüssel

Hausanschrift: 19 A-D, Avenue des Arts | B-1000 Bruxelles

Telefon: +32-2-286-1611 | Telefax: +32-2-286-1605

@ info@dihk.de

 www.dihk.de

Redaktion

DIHK – Bereich Ausbildung

Dario Portong, Jana Kathinka Heiberger, Jan Schafft, Dr. Lorenz Lauer, Markus Kiss und Yvonne Riemer

Gestaltung

Friedemann Encke / Sven Ehling, DIHK

Bildnachweis

Getty Images

Stand

Juli 2025

Inhalt

Die wichtigsten Ergebnisse	4
Einleitung	6
Besetzungsschwierigkeiten bleiben groß	7
Betriebe bieten weniger Ausbildungsplätze an	14
Trotz Wirtschaftskrise immer noch herausragende Übernahmechancen für Auszubildende	17
Kompetenzen bei Schulabsolventen: Back to the Basics	18
Ausbildungsbetriebe fordern vermehrt anwendungsorientiertes Lernen an den Berufsschulen	22
Mehrheit der Ausbildungsbetriebe offen für Auszubildende aus Drittstaaten	25
Einstellung und Ausbildung von Azubis aus Drittstaaten weiter herausfordernd	28



Die wichtigsten Ergebnisse

Weniger Ausbildungsstellen: Wirtschafts- und Arbeitsmarktkrise kommen am Ausbildungsmarkt an

Zum ersten Mal seit 2018 sinkt der Anteil der IHK-Ausbildungsbetriebe, die nicht alle der von ihnen angebotenen Stellen besetzen konnten – von 49 Prozent im Jahr 2023 auf 48 Prozent im Jahr 2024. Zwar ist der Anteil der Betriebe mit Besetzungsschwierigkeiten immer noch um 17 Prozentpunkte höher als vor zehn Jahren; allerdings deuten die Zahlen für 2025 auch auf einen Rückgang an Ausbildungsplätzen hin. In diesem Jahr reduzieren 26 Prozent der Betriebe ihr Angebot an Ausbildungsplätzen gegenüber dem Vorjahr. Gleichzeitig bieten nur 15 Prozent mehr Ausbildungsplätze an, was einem Saldo von minus 11 Prozentpunkten entspricht. 59 Prozent der Betriebe bieten gleichbleibend viele Ausbildungsplätze an. Das Ausbildungsplatzangebot der Betriebe und ihre wirtschaftliche Situation stehen in einem engen Zusammenhang: 19 Prozent der Betriebe, die ihre wirtschaftliche Entwicklung im nächsten Jahr eher gut oder gut einschätzen, bieten im Jahr 2025 mehr Ausbildungsplätze an (Saldo: minus 4 Prozentpunkte). Im Vergleich dazu bieten nur 9 Prozent der Betriebe, die ihre wirtschaftliche Entwicklung im nächsten Jahr eher schlecht oder schlecht einschätzen, mehr Ausbildungsplätze an. 36 Prozent bieten weniger Ausbildungsplätze an (Saldo: minus 27 Prozentpunkte). Trotz der derzeit schwierigen wirtschaftlichen Lage übernehmen zwei Drittel alle ihre Ausbildungsabsolventen.

Zunehmender Mangel an geeigneten Bewerbern gefährdet Fachkräftesicherung

Ein abnehmender Anteil der Betriebe, die nicht alle Ausbildungsplätze besetzen konnten, leidet unter Bewerbermangel. 32 Prozent der Betriebe mit Besetzungsschwierigkeiten geben an, im Jahr 2024 gar keine Bewerbungen auf Ausbildungsplätze erhalten zu haben – ein spürbarer Rückgang im Vergleich zu 2023 (35 Prozent) und 2022 (37 Prozent). Die Bewerbungen verschlechtern sich jedoch in anderer Hinsicht: Während die Betriebe mit Besetzungsschwierigkeiten etwas weniger unter dem Mangel an Bewerbern leiden, macht ihnen immer mehr der Mangel an geeigneten Bewerbern zu schaffen. Es gibt demnach zunehmende qualifikatorische Passungsprobleme: 73 Prozent der Betriebe mit Besetzungsschwierigkeiten geben an, im Jahr 2024 keine geeigneten Bewerber gefunden zu haben. Das bedeutet einen Anstieg um vier Prozentpunkte gegenüber den beiden Vorjahren. 14 Prozent der Betriebe mit Besetzungsschwierigkeiten berichten zudem, dass sie den Vertrag innerhalb der Probezeit lösen mussten. Fünf Prozent aller Betriebe bieten im Jahr 2025 weniger Stellen an als 2024, weil sie keine geeigneten Bewerber mehr finden. Auszubildende merken, dass sich der Ausbildungs- und Arbeitsmarkt durch die Wirtschaftskrise für sie verschlechtert: Nur noch 11 Prozent der Betriebe mit Besetzungsschwierigkeiten berichten, dass Auszubildende eine Stelle nicht angetreten haben (2023: 13 Prozent; 2022:

15 Prozent) und 10 Prozent, dass die Auszubildenden ihren Vertrag gelöst haben (2023: 14 Prozent; 2022: 13 Prozent).

Ausbildungsbetriebe achten vor allem auf das Arbeits- und Sozialverhalten sowie auf Deutsch- und Mathekenntnisse

Für Betriebe ist ein gutes Arbeits- und Sozialverhalten die wichtigste Mindestvoraussetzung von angehenden Auszubildenden. 92 Prozent der Betriebe betrachten diese als wichtig oder sehr wichtig. Fast ebenso wichtig ist den Betrieben die grundlegende mentale Leistungsfähigkeit der Auszubildenden (86 Prozent). Fast die Hälfte der Betriebe stellen jedoch sowohl in der grundlegenden mentalen Leistungsfähigkeit (46 Prozent) als auch im Arbeits- und Sozialverhalten häufige Defizite bei Schulabsolventen fest, vor allem im Hinblick auf die Belastbarkeit (56 Prozent). Im Gegensatz dazu sehen nur 11 Prozent der Betriebe häufige Mängel bei der Teamfähigkeit von Schulabsolventen. Weniger Betriebe (67 Prozent) betrachten schulische Basiskenntnisse als wichtig oder sehr wichtig. Fast jeder zweite Betrieb berichtet über häufige Defizite mit Blick auf das mündliche und schriftliche Ausdrucksvermögen in Deutsch (44 Prozent) oder elementare Rechenfähigkeiten in Mathe (43 Prozent). Dagegen nennen weniger Betriebe Probleme mit Blick auf Naturwissenschaften (24 Prozent), Englisch (20 Prozent) oder Wirtschaft (36 Prozent). Nur rund einem Drittel der Betriebe sind grundlegende IT- und Medienkenntnisse wichtig. Gleichzeitig stellen hier nur 11 Prozent der Betriebe häufige Mängel fest.

Ausbildungsbetriebe fordern Stärkung der Berufsschulen

Auch mit Blick auf Änderungen der Beruflichen Bildung gilt für die meisten Ausbildungsbetriebe zunächst „Back to the Basics“. Eine große Mehrheit der Betriebe fordern, dass die Berufsschulen gestärkt und ausgestattet werden, so dass die engagierten Berufsschullehrer ihren Kernaufgaben nachgehen können. 85 Prozent finden es wichtig bis sehr wichtig, dass die Berufsschulen mehr anwendungsorientiertes Lernen anbieten. Berufsschulen sollten auch die nötigen Ressourcen erhalten, damit sie besser mit den Betrieben zusammenarbeiten können (67 Prozent) und eine bessere personelle Ausstattung und technische Infrastruktur bekommen (68 Prozent). Auch Ansätze für einen stärkeren Fokus auf berufs- und fachübergreifende Kompetenzen des Berufsfeldes im ersten Lehrjahr und eine Spezialisierung erst im zweiten Lehrjahr empfindet eine Mehrheit als wichtig oder sehr wichtig (53 Prozent). Tendenziell sind vielen Betrieben auch eine Modernisierung der Prüfungen (46 Prozent) und schnellere Modernisierungen von Berufsbildern (40 Prozent) wichtig bis sehr wichtig. Weniger eindeutig ist das Stimmungsbild, wenn es darum geht, mehr Flexibilität durch hybride Lehre (in Präsenz und online) an Berufsschulen zu schaffen oder E-Learning- und KI-Lernangebote auszubauen. Während 35 Prozent das als wichtig oder sehr wichtig erachten, ist dies 29 Prozent der befragten Betriebe wenig wichtig.

Jedes dritte Ausbildungsunternehmen hat schon Auszubildende aus Drittstaaten ausgebildet

Mehr als jeder zweite Betrieb (57 Prozent) betrachtet Auszubildende aus Drittstaaten als eine Chance für die eigene Fachkräftesicherung. Das betrifft Geflüchtete als auch Zuwanderer, die zum Zwecke der Ausbildung nach Deutschland gekommen sind. Jedes dritte Unternehmen hat schon einmal versucht, Auszubildende aus Drittstaaten auszubilden – größtenteils erfolgreich (30 Prozent), selten auch erfolglos (3 Prozent). Zwei Drittel der Betriebe, die dabei erfolgreich waren, haben Geflüchtete ausgebildet. 37 Prozent haben Zuwanderer ausgebildet, die zum Zweck der Ausbildung gekommen sind. Zukünftig könnten sich noch ein weiteres Viertel der Betriebe vorstellen, Auszubildende aus Drittstaaten auszubilden.

Immer noch große Herausforderungen bei Ausbildung von Zuwanderern aus Drittstaaten: Mangelnder Wohnraum neben Sprachbarrieren und Bürokratie Haupthindernis

Mittlerweile nennt rund jeder zweite Betrieb, der schon versucht hat, Auszubildende aus Drittstaaten auszubilden, fehlenden bezahlbaren Wohnraum in Betriebsnähe als eine Herausforderung bei der Anwerbung und Ausbildung von Zuwanderern aus Drittstaaten. Mangelnde Deutschkenntnisse sind weiterhin die größte Herausforderung: 71 Prozent der Betriebe, die schon versucht haben, Auszubildende aus Drittstaaten auszubilden, waren damit konfrontiert. 62 Prozent kämpften mit bürokratischen Hürden bei der Einwanderung und Einstellung und 24 Prozent mit bürokratischen Hemmnissen bei der Übernahme nach der Ausbildung.



Einleitung

Die weltweit anerkannte duale Ausbildung ist ein zentrales Element, um Fachkräfte zu gewinnen, jungen Menschen Zukunftschancen zu geben und den Wohlstand unseres Landes zu sichern. Gleichwohl gerät das Erfolgsmodell immer stärker unter Druck. Die Situation auf dem Ausbildungsmarkt wird zunehmend komplexer. Das zeigt auch die aktuelle DIHK-Ausbildungsumfrage. Die Unternehmen wollen ausbilden, die wirtschaftliche Lage und der Mangel an geeigneten Bewerbern setzen den Ausbildungsmarkt aber von zwei Seiten unter Druck. Weiterhin suchen viele Betriebe händierend und oft vergeblich nach geeigneten Bewerbern. Immer noch kann rund jeder zweite Betrieb nicht alle seine Stellen besetzen. Jeder dritte Betrieb mit Besetzungsschwierigkeiten gibt an, im Jahr 2024 gar keine Bewerbungen auf Ausbildungsplätze erhalten zu haben, auch wenn dieser Anteil in den letzten Jahren leicht abgenommen hat. Allerdings geben mittlerweile drei von vier Betrieben mit Besetzungsschwierigkeiten an, im letzten Jahr keine geeigneten Bewerbungen erhalten zu haben.

Ein weiteres zentrales Ergebnis der Umfrage: Mehr als ein Viertel der Unternehmen plant in diesem Jahr, seine Ausbildungsplätze zu reduzieren. Bei den Betrieben mit wirtschaftlichen Schwierigkeiten liegt die Zahl noch höher – vier von zehn wollen ihr Ausbildungsangebot verringern. Die Rezession kommt nach dem Arbeitsmarkt jetzt auch auf dem Ausbildungsmarkt an. Im drohenden dritten Jahr ohne Wirtschaftswachstum fehlt manchen Unternehmen auch beim Thema Ausbildung die erforderliche wirtschaftliche Perspektive. Dabei stecken die Betriebe in einem Dilemma: Weniger Ausbildung heute gefährdet den Fachkräftebedarf von Morgen. Zwei Drittel der Ausbildungsbetriebe übernehmen trotz der derzeit schwierigen wirtschaftlichen Lage immer noch alle Azubis.

Die Analysen zeigen auch, dass für Betriebe ein gutes Arbeits- und Sozialverhalten sowie eine grundlegende mentale Leistungsfähigkeit die wichtigsten Mindestvoraussetzungen von angehenden Auszubildenden sind. Hier stellen jedoch auch fast die Hälfte Mängel fest – ebenso wie im Hinblick auf schulische Basiskenntnisse. Die Betriebe sind dagegen überwiegend zufrieden mit der Teamfähigkeit der angehenden Auszubildenden.

Auch im Hinblick auf Änderungen der Beruflichen Bildung wünschen sich die meisten Ausbildungsbetriebe zunächst eine Rückbesinnung aufs Wesentliche. Eine große Mehrheit der Betriebe fordern, dass die Berufsschulen gestärkt und besser ausgestattet werden, so dass die engagierten Berufsschullehrer ihren Kernaufgaben nachgehen können.

Zudem zeigt die DIHK-Ausbildungsumfrage, dass eine Mehrheit der Betriebe offen für Auszubildende aus Drittstaaten ist und fast jeder dritte Betrieb schon welche ausgebildet hat.

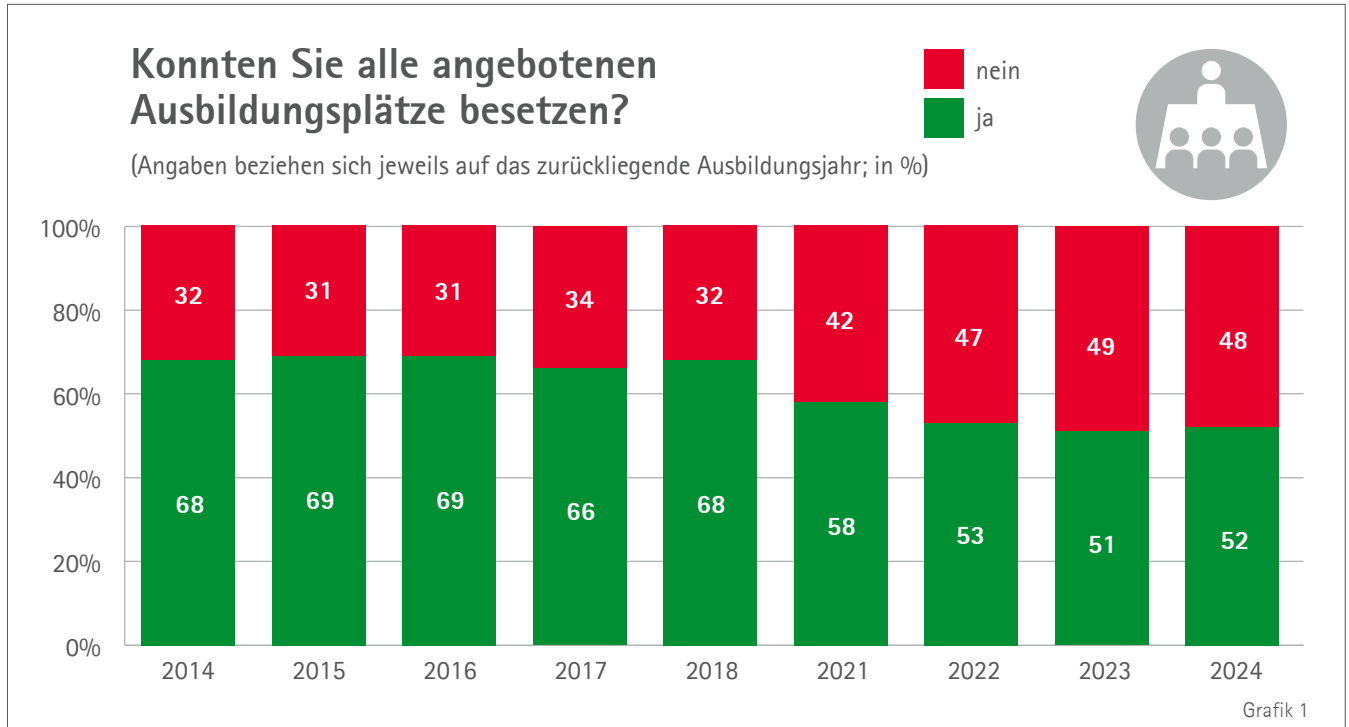
In den folgenden Kapiteln werden im Detail die Herausforderungen und Potenziale für Ausbildungsbetriebe beleuchtet. Damit die Betriebe die Herausforderungen überwinden und die Potenziale heben können, muss die neue Bundesregierung zeitnah und effektiv handeln, um die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen zu verbessern und Deutschland wieder auf einen Wachstumspfad zu bringen. Darüber hinaus brauchen Ausbildungsbetriebe gute Rahmenbedingungen im Bereich der dualen Ausbildung. Die neue Bundesregierung setzt in ihrem Koalitionsvertrag einige gute Akzente in der Berufsbildungspolitik, an die sie nun schnellstmöglich anknüpfen sollte. Es braucht aber noch weitere Anstrengungen, die im Folgenden ebenfalls skizziert werden.



Besetzungsschwierigkeiten bleiben groß

In den Daten der DIHK-Ausbildungsumfrage 2025 zeigen sich die Auswirkungen der Wirtschaftskrise, aber auch die beschriebenen Herausforderungen wie Bewerbermangel und

Passungsprobleme. Wie in jedem Jahr wurden IHK-Ausbildungsbetriebe gefragt, ob sie alle ihre angebotenen Ausbildungsplätze besetzen konnten.



Betriebe kämpfen trotz Wirtschaftskrise weiterhin mit Bewerbermangel

Zum ersten Mal seit 2018 sinkt der Anteil der IHK-Ausbildungsbetriebe, die nicht alle von ihnen angebotenen Stellen besetzen konnten – von 49 Prozent im Jahr 2023 auf 48 Prozent im Jahr 2024 (siehe Grafik 1). Dies ist ein geringfügiger Rückgang und der Anteil der Betriebe mit Besetzungsschwierigkeiten ist immer noch um 17 Prozentpunkte höher als vor zehn Jahren. Gleichwohl kann dies auf eine Trendumkehr hindeuten. Bei diesem Rückgang bei Betrieben mit Besetzungsproblemen ist zu berücksichtigen, dass diese im letzten Jahr auch weniger Stellen zu besetzen hatten – angesichts der qualifikatorischen Passungsprobleme auf dem Ausbildungsmarkt und der allgemeinen Wirtschaftskrise. Deshalb ist dies nicht zwangsläufig eine gute Nachricht: Der Fachkräftemangel wird nicht dadurch gelöst, dass Betriebe ihr Ausbildungsangebot wegen ungünstiger Rahmenbedingungen einschränken.

Betriebe in den neuen Bundesländern sind aufgrund des dort früheren demografischen Wandels schon seit über zehn Jahren von erheblichen Besetzungsschwierigkeiten betroffen: Der Anteil der Betriebe mit Besetzungsschwierigkeiten hat sich von 2014 (45 Prozent) bis 2024 (52 Prozent) um 7 Prozentpunkte erhöht. Zur gleichen Zeit stieg der Wert in den

alten Bundesländern deutlich stärker – um 18 Prozentpunkte von 30 Prozent auf 48 Prozent. Dieser starke Anstieg steht im Zusammenhang mit dem verzögerten demografischen Wandel in den alten Bundesländern.

In den letzten Jahren sind vor allem die Nicht-Besetzungsquoten bei kleineren Betrieben angestiegen: Seit 2021 hat sich der Wert bei Betrieben mit weniger als 10 Mitarbeitenden von 26 Prozent auf 49 Prozent erhöht, bei Betrieben mit 10 bis 19 Mitarbeitenden von 33 Prozent auf 47 Prozent. Da kleine Betriebe oft nur ein bis zwei Stellen zu besetzen haben, fallen sie als Ausbildungsbetriebe aus der Statistik raus, wenn sie diese nicht besetzen können.

Trotz Wirtschaftskrise suchen viele Unternehmen in Deutschland weiterhin händeringend nach passenden Fachkräften. Laut aktuellem Fachkräftereport der Deutschen Industrie- und Handelskammer (DIHK) können 43 Prozent der Betriebe offene Stellen nicht besetzen.¹ Besonders betroffen sind Berufe mit dualer Berufsausbildung – mehr als die Hälfte der Betriebe mit Besetzungsproblemen findet kein geeignetes Personal. Dieser Mangel hat weitreichende Folgen: Ohne qualifizierte Mitarbeiter geraten nicht nur einzelne Unternehmen unter Druck, sondern

es stehen auch die Innovationskraft und Wettbewerbsfähigkeit in Deutschland auf dem Spiel. Ob Digitalisierung, Künstliche Intelligenz oder Klimaschutz – für all diese Zukunftsthemen

braucht es gut ausgebildete Fachkräfte. Nur mit ihnen kann die deutsche Wirtschaft neue Technologien entwickeln und den Anschluss an den internationalen Fortschritt sichern.

Industrie, Verkehr, Baugewerbe und Handel besonders von Besetzungsproblemen betroffen

Konnten Sie im Jahr 2024 alle angebotenen Ausbildungsplätze besetzen?



(Angaben der Betriebe, die im letzten Jahr Ausbildungsplätze anboten;
Ergebnisse differenziert nach Branchen, sortiert nach Nein-Antworten aus der aktuellen Umfrage)

Branche	Nein (2024)	Nein (2023)
Industrie (ohne Bau)	56 %	56 %
Verkehr (Transport/Logistik)	55 %	52 %
Baugewerbe	52 %	52 %
Handel	52 %	53 %
Durchschnitt	48 %	49 %
Gastgewerbe	45 %	54 %
Medien	44 %	33 %
Sonstige Dienstleistungen	44 %	43 %
Gesundheit/Pflege	43 %	41 %
Unternehmensorientierte Dienste	42 %	39 %
IT	39 %	39 %
Banken/Versicherungen	37 %	42 %
Veranstaltungswirtschaft	34 %	34 %
Immobilien	31 %	34 %

Grafik 2

Die Besetzungsprobleme im Jahr 2024 unterscheiden sich je nach Branche (siehe Grafik 2).

Ausbildungsbetriebe in der Industrie (56 Prozent), im Verkehr (55 Prozent), Baugewerbe (52 Prozent) und Handel (52 Prozent) sind besonders von Besetzungsproblemen betroffen. Betriebe in der Immobilienbranche (31 Prozent), Veranstaltungswirtschaft (34 Prozent), Banken/Versicherungen (37 Prozent) oder IT (39 Prozent) sind dagegen weniger betroffen. Im Vergleich zum Vorjahr fällt insbesondere auf, dass im Jahr 2024 (45 Prozent) deutlich weniger Betriebe im

Gastgewerbe von Besetzungsproblemen betroffen waren als im Jahr 2023 (54 Prozent) – ein Rückgang um 9 Prozentpunkte. Vor allem Betriebe im Gastgewerbe haben in den letzten Jahren vermehrt Besetzungsprobleme dadurch gelöst, dass sie Auszubildende aus Drittstaaten gewinnen und ausbilden (siehe mehr zu diesem Thema im letzten Teil dieses Kapitels sowie im letzten Kapitel „Mehrheit der Ausbildungsbetriebe offen für Auszubildende aus Drittstaaten“). Allerdings mussten auch durch die Covid-19 Pandemie besonders viele Betriebe im Gastgewerbe aufgeben, was den verbliebenen Betrieben die Stellenbesetzungen erleichtert.

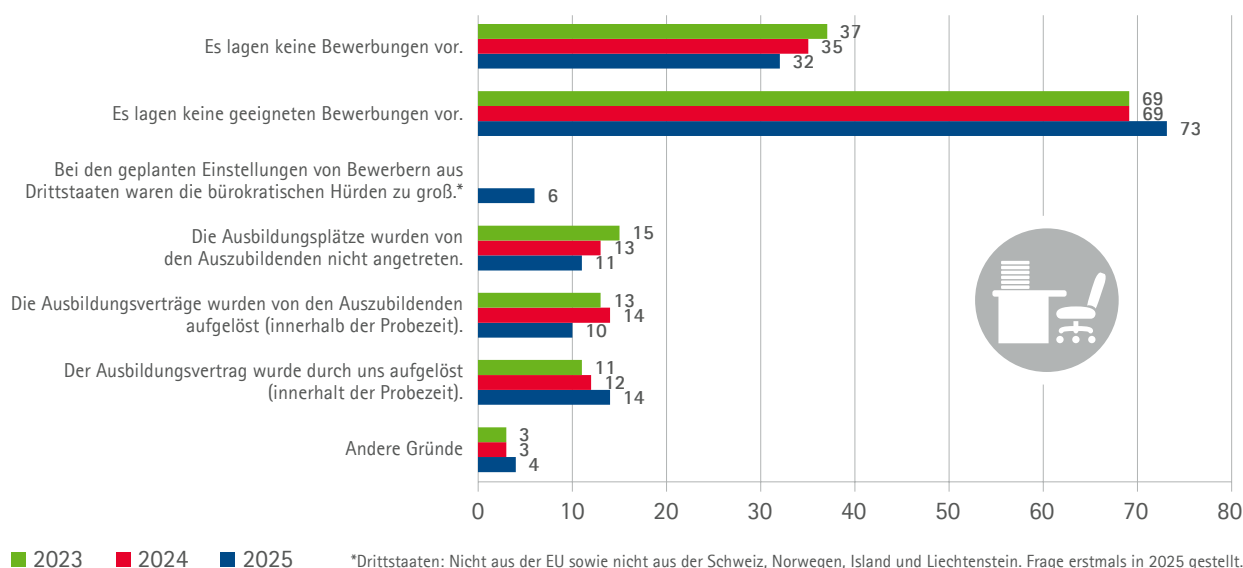
Demografischer Wandel und Trend zum Studium: Bewerbermangel bleibt zentrale Herausforderung

Viele Betriebe leiden trotz der Wirtschaftskrise unter Bewerbermangel. Zwar gab es einen leichten Rückgang in den vergangenen Jahren, aber fehlende Bewerber bleiben

nach dem Mangel an geeigneten Bewerbern das zweithäufigste Besetzungsschwierigkeit (siehe Grafik 3).

Gründe für die Nichtbesetzung von Ausbildungsplätzen bei Betrieben mit Besetzungsschwierigkeiten

(Angaben der Betriebe, die nicht alle Plätze besetzen konnten, in %; Mehrfachantworten möglich)



Grafik 3

32 Prozent der Betriebe mit Besetzungsschwierigkeiten erhielten im Jahr 2024 keine Bewerbungen auf ihre Ausbildungsplätze – etwas weniger als 35 Prozent im Jahr 2023 und 37 Prozent im Jahr 2022. Betriebe mit Besetzungsschwierigkeiten im Jahr 2024 geben auch seltener als in den Jahren 2022 und 2023 an, dass Auszubildende vor oder kurz nach Ausbildungsbeginn ihre Verträge auflösen. Beides sind zwei indirekte Indikatoren für Bewerbermangel.

Bewerber, die aufgrund des Bewerbermangels in einer besonders starken oder „komfortablen“ Lage sind und über viele Alternativen verfügen, neigen eher dazu, eine Stelle nicht anzutreten oder einen Vertrag aufzulösen. In beiden Fällen können die betroffenen Betriebe meist die Stellen kurzfristig nicht mehr nachbesetzen. Folglich bilden sie weniger aus, als sie gerne möchten – was die Fachkräftesicherung zusätzlich erschwert. 11 Prozent der Betriebe mit Besetzungsschwierigkeiten berichten, dass Auszubildende eine Stelle nicht angetreten haben. Das sogenannte „Azubi-Ghosting“ hat sich damit gegenüber 2023 (13 Prozent) und 2022 (15 Prozent) leicht verringert. Weitere 10 Prozent der Betriebe mit Besetzungsschwierigkeiten geben an, dass die Auszubildenden die Ausbildungsverträge innerhalb der Probezeit gelöst haben.

Auch hier ist die Veränderung positiv: 2023 lag der Wert bei 14 Prozent, 2022 bei 13 Prozent. Diese Rückgänge deuten auf einen leichten Mentalitätswandel bei Auszubildenden hin. Auch hier zeigt sich, dass sie spüren, wie sich die Lage auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt angesichts der Wirtschaftskrise und zunehmender qualifikatorischer Passungsprobleme verschlechtert.

Die Ergebnisse zeigen die bestehenden strukturellen Besetzungsprobleme der Betriebe und die zahlreichen Ausbildungsperspektiven für Ausbildungssuchende. Im Jahr 2024 gab es nach den Zahlen der Bundesagentur für Arbeit einen Überhang von 90.000 Ausbildungsplätzen. Auf 120 gemeldete Berufsausbildungsstellen kamen 100 gemeldete Bewerber – eine sogenannte Angebots-Nachfrage-Relation (ANR) von 1,20. Zum Ausbildungsstart 2024 gab es immer noch 70.000 unbesetzte Ausbildungsplätze.

Der Bewerbermangel hängt insbesondere mit dem durch den demografischen Wandel bedingten Rückgang der Zahl der Schulabsolventen zusammen – trotz hoher Nettozuwanderung in den letzten Jahren (Zuwanderer minus Abwanderer).

In den letzten 20 Jahren sank die Zahl der Schulabsolventen laut Kultusministerkonferenz um rund ein Fünftel. Gleichzeitig stieg die Zahl der Studienberechtigten. Die neue Regierung hat in ihrem Koalitionsvertrag richtigerweise die demografische Entwicklung in Deutschland als eine der größten Herausforderungen für die zukünftige Wirtschaftsstabilität hervorgehoben, da sie Unternehmen vor große Herausforderungen stellt. Sie bedeutet, dass die ältere Generation, die in den kommenden Jahren in Rente geht, eine deutlich größere Gruppe darstellt als die jüngere Generation, die sie als Arbeitskräfte ersetzen muss. Der Wettbewerb um junge Talente ist daher intensiver denn je. Gleichzeitig benötigt Deutschland sowohl akademisch Gebildete als auch beruflich Qualifizierte. Die Auswirkungen des demografischen Wandels auf die Fachkräftesicherung der beruflich Qualifizierten werden dadurch verstärkt, dass nicht nur die Zahl junger Menschen sinkt, sondern diese auch häufiger studieren.²

Dieser Trend zum Studium hat auch andere Schattenseiten: Rund ein Viertel der Bachelor-Studierenden brechen das Studium ohne Abschluss ab – das sind über 100.000 junge Menschen pro Jahr.³ Viele von ihnen wären in einer praxisnahen Ausbildung vermutlich besser aufgehoben. Die duale Ausbildung bietet bereits heute hervorragende Perspektiven: hohe Übernahmequoten, attraktive Verdienstmöglichkeiten und exzellente berufliche Entwicklungsmöglichkeiten.⁴ Entscheiden sich Absolventen einer dualen Ausbildung anschließend noch für eine Höhere Berufsbildung – etwa zum Meister oder Fachwirt – sind sie noch seltener arbeitslos als Hochschulabsolventen. Die IHKs engagieren sich seit Jahren, Studienabbrecher in Ausbildung zu bringen, zum Beispiel die IHK Aachen mit der „Initiative SWITCH“.⁵

DIHK-Vorschläge: Eine gute Berufsorientierung sicherstellen

Jugendberufsagenturen zur bundesweiten Marke entwickeln: Laut Koalitionsvertrag wollen Union und SPD die Jugendberufsagenturen stärken, eine gesetzliche Grundlage zur systematischen und datenschutzkonformen Datennutzung durch die Agenturen schaffen und eine Pflicht für junge Menschen ohne berufliche Perspektive prüfen, sich bei der Berufsberatung zu melden. Das ist aus Sicht der Wirtschaft sehr sinnvoll, denn in der Ausgestaltung der Agenturen und Beratungsleistungen vor Ort gibt es noch erhebliche Unterschiede und Verbesserungspotenziale. Häufig sind keine einheitlichen Strukturen erkennbar und die Beratung erfolgt nicht aus einer Hand und unter einem Dach.

Die Jugendberufsagenturen sollten durch die Etablierung von Mindeststandards und unter bundesweiter Beteiligung der Kammern zu einer präsenten Marke und zentralen Anlaufstelle für junge Menschen mit Unterstützungsbedarf entwickelt werden. Die Bundesagentur für Arbeit sollte mit ihren Partnern für eine ausreichende finanzielle und personelle Ausstattung sorgen.

Berufsorientierung ausbauen: Der geplante Ausbau der Berufsorientierung, die Verzahnung mit bestehenden Maßnahmen der Bundesagentur für Arbeit, Ländern und

Sozialpartnern sowie der Abbau von Parallelstrukturen im Übergangsbereich zwischen Schule und Ausbildung sind richtige Ziele im Koalitionsvertrag. Denn eine gute und praxisorientierte Berufsorientierung hilft jungen Menschen, passende Ausbildungswege zu finden und Fehlentscheidungen zu vermeiden, die später zu Ausbildungs- oder Studienabbrüchen führen. Sie unterstützt Unternehmen, frühzeitig Kontakte zu Schülern zu knüpfen und passende Fachkräfte zu gewinnen. Auch Gymnasien müssen verbindlich über die hervorragenden Perspektiven informieren, die eine duale Ausbildung sowie eine nachfolgende Höhere Berufsbildung bieten. Digitale Formate sollten betriebliche Praktika und die persönliche Unterstützung durch Ausbildungs-, Berufsberater und Ausbildungsbotschafter ergänzen, um junge Menschen bestmöglich zu erreichen. Ausbildungsbotschafter sind Azubis, die Schulen besuchen und auf Augenhöhe über ihre Ausbildung im Betrieb informieren.

Kooperationen stärken – Studienabbrecher für Ausbildung gewinnen: Darüber hinaus sollten auch vorhandene regionale Initiativen von Hochschulen, Kammern und Arbeitsagenturen noch besser miteinander vernetzt werden. Beispielsweise sollten Studienabbrecher schnellstmöglich mit Ausbildungsbetrieben in Kontakt gebracht werden.

Berufliche Passungsprobleme: Mangel an geeigneten Bewerbern unterscheidet sich je nach Ausbildungsberuf

Die Situation am Ausbildungsmarkt ist nicht nur weiterhin durch Bewerbermangel geprägt, sondern wird zunehmend komplexer. Zusätzliche Herausforderungen wirken auf den Ausbildungsmarkt. Es gibt erhebliche anwachsende Passungsprobleme. Unvermittelte Bewerber und Ausbildungsbetriebe kommen nicht zusammen, weil Ausbildungssuchende nicht die Mindestvoraussetzungen mitbringen (qualifikatorische Passungsprobleme), nicht am geeigneten Ort suchen (regionale Passungsprobleme) oder berufliche Vorstellungen nicht zusammenpassen (berufliche Passungsprobleme). Ein Teil der 32 Prozent der Betriebe mit Besetzungsschwierigkeiten erhalten auch deshalb keine Bewerbungen, weil Bewerber sich auf andere Stellen bewerben. Das bedeutet, dass die Angebots-Nachfrage-Relation (ANR) sich zwischen den Ausbildungsberufen unterscheidet.

Das 11 Prozent der Auszubildenden eine Ausbildung nicht antreten und 10 Prozent abbrechen, deuten zum Teil ebenfalls auf berufliche Passungsprobleme hin. Einige Auszubildende wechseln lieber in einen anderen Beruf, weil sie glauben, dass ihre Interessen oder Fähigkeiten besser dazu passen. Die Erfahrungen der IHKs und der Betriebe zeigen, dass eine frühzeitige, systematische, individuelle und praxisorientierte Berufsorientierung ein wirksamer Hebel sind, um Vertragslösungen zu vermeiden: Ausbildungssuchende finden so einen beruflich möglichst passenden Beruf. Sie sollten ihre Interessen aber auch Eignungen gut einschätzen können und realistische Erwartungen mitbringen (siehe unten im Kapitel „Kompetenzen bei Schulabsolventen: Back to the Basics“ die Einschätzung der Betriebe dazu). Auch praxisorientiertes Lernen in Schulen leistet einen wichtigen Beitrag zur beruflichen Orientierung – wovon insbesondere junge Menschen mit Startschwierigkeiten profitieren.

Regionale Passungsprobleme durch Mobilitätshindernisse

Regionale Passungsprobleme sind auch eng mit dem Besetzungsproblem verknüpft. Allerdings variiert der Bewerbermangel zwischen den Regionen. Um diese Ungleichgewichte abzubauen, sollten sich mehr Ausbildungssuchende gezielt dort bewerben, wo die Stellenbesetzungsprobleme am größten sind. Die Politik kann das regionale „Matching“ unterstützen, indem sie Mobilitätsanreize stärkt. Günstiger Wohnraum für Auszubildende erleichtert es jungen Menschen, aus dem eigenen Elternhaus auszuziehen und

eine Ausbildung an einem anderen Ort zu beginnen – insbesondere in Ballungsräumen oder in Regionen mit hohem Mietpreis. Insbesondere kleine und mittlere Unternehmen können die Wohnraumsuche jedoch meist nicht zusätzlich stemmen. Die IHK-Organisation unterstützt Betriebe und Auszubildende deshalb regional und bundesweit mit dem Projekt „Zukunft Beschäftigtenwohnen“.⁶ Dieses sammelt und verbreitet erfolgsversprechende Modelle und Ansätze des Beschäftigtenwohnens.



DIHK-Vorschläge: Regionale Passungsprobleme reduzieren

Deutschlandweite Mobilität von Azubis verbessern:

Die Koalitionäre kündigen kein vergünstigtes, öffentlich gefördertes Deutschlandticket für Azubis an. Auszubildende sollten in ihrer bundesweiten Mobilität aber ebenso unterstützt werden wie Studierende, um Ausbildungsbetriebe und Berufsschulen rasch und kostengünstig zu erreichen.

Junges Wohnen stärken: Das Bundesministerium für Wohnen, Stadtentwicklung und Bauwesen fördert „Junges Wohnen“, indem es jährlich einen Betrag von 500 Millionen Euro an Bundesmitteln zur Verfügung stellt, um den Neubau und die Modernisierung von Azubi- und Studierendenwohnheimen auf den Weg zu bringen. Das Bund-Länder-Förderprogramm muss über 2025 hinaus verstetigt werden, damit Bauprojekte weiter geplant und dem Bedarf entsprechend umgesetzt werden können. Das Programm sollte nicht nur in Ballungszentren, sondern je nach Bedarfslage auch im ländlichen Raum angewendet werden, um Abwanderungen entgegenzuwirken.

Azubi-Wohnen und Studierendenwohnen sollten gleichberechtigt gefördert werden und den gleichen qualitativen Standards genügen. Bildungs- und gesellschaftspolitisch sind gemeinsame Wohnangebote für Auszubildende und Studierende sinnvoll, um gegenseitiges Verständnis und eine wechselseitige Förderung zu unterstützen.

Das Bauwesen entbürokratisieren: Förderprogramme allein werden nicht ausreichen: Es müssen insgesamt Bürokratiehürden abgebaut werden, um Bauprojekte – nicht nur für Auszubildende und Mitarbeitende – schneller umzusetzen. Um Signale für einen stärkeren Wohnungsbau zu setzen, sollte daher das Baugesetzbuch von der neuen Bundesregierung dringend umfassend modernisiert werden und die Beschleunigung und Entbürokratisierung von Planungs- und Genehmigungsprozessen noch stärker in den Fokus gerückt werden.

Qualifikatorische Passungsprobleme: Zunehmender Mangel an geeigneten Bewerbern gefährdet Fachkräftesicherung

Das häufigste Besetzungsproblem ist der Mangel an geeigneten Bewerbern – sogenannte qualifikatorische Passungsprobleme: Viele Bewerber erfüllen nicht die Mindestvoraussetzungen für den gewünschten Ausbildungsberuf, sodass Betriebe sie nicht ausbilden oder sie die Berufsschule nicht erfolgreich absolvieren können. 73 Prozent der Betriebe mit Besetzungsschwierigkeiten geben an, im Jahr 2024 keine geeigneten Bewerber gefunden zu haben – ein Anstieg um vier Prozentpunkte gegenüber 2022 und 2023 (siehe Grafik 3). Ein weiteres Indiz für zunehmende qualifikatorische Passungsprobleme ist, dass 14 Prozent der Betriebe mit Besetzungsschwierigkeiten angeben, dass sie den Ausbildungsvertrag innerhalb

der Probezeit auflösen (2023: 12 Prozent; 2022: 11 Prozent). In einigen Fällen dürften jedoch auch die wirtschaftlichen Schwierigkeiten zu dem Anstieg der betrieblichen Vertragsauflösungen beigetragen haben. Im Hinblick auf das Ausbildungsjahr 2025 bieten 5 Prozent aller Ausbildungsbetriebe weniger Stellen an als noch 2024, weil sie keine geeigneten Bewerber finden. Manche Betriebe ziehen sich angesichts des Mangels an Fachkräften sogar ganz aus der Ausbildung zurück: 32 Prozent der Betriebe, die trotz Berechtigung derzeit nicht ausbilden, nennen Besetzungsprobleme als Grund, 25 Prozent fehlende Kapazitäten und 17 Prozent schlechte Erfahrungen mit Auszubildenden.



DIHK-Vorschläge: Qualifikatorische Passungsprobleme reduzieren

Gute Bildung von Beginn an sichern: Es ist gut, dass die Koalitionäre die frühkindliche Bildung stärken und die Zahl der Jugendlichen ohne Schulabschluss senken wollen. Alle Kinder mit Förderbedarf sollten an einem standardisierten Programm in einer Kita, einem Kindergarten oder einer Vorschule teilnehmen. Denn Sprachkompetenz und das Beherrschen der deutschen Sprache sind die entscheidenden Voraussetzungen für den schulischen Erfolg und gesellschaftliche Teilhabe. Leistungsanforderungen und Schulabschlüsse sollten vergleichbar und transparent sein und durch verbindliche, bundesweite Bildungsstandards abgesichert werden.

Datenaustausch verbessern, Bildungsbrüche vermeiden:

Union und SPD wollen ein Bildungsverlaufsregister schaffen und die Einführung einer zwischen den Ländern kompatiblen, datenschutzkonformen Schüler-ID unterstützen – zu Recht. Kein junger Mensch darf auf seinem Bildungs- und Lebensweg verloren gehen. Ein Bildungsverlaufsregister würde eine bildungsbereichsübergreifende statistische Datenbasis schaffen, mit der individuelle Bildungsverläufe von der Schule über die Ausbildung bis hin zum Studium nachvollzogen werden können. Auf dieser Grundlage könnten Maßnahmen ergriffen werden, um junge Menschen zielgerichtet zu unterstützen.

Bestehende Förderangebote stärken: Bestehende Förderangebote wie Einstiegsqualifizierungen, Assistierte Aus-

bildung und ehrenamtliche Mentorenprogramme sollten weiterentwickelt, noch bekannter gemacht und in ihrer Finanzierung nachhaltig gesichert werden, um den Übergang von der Schule in Ausbildung zu verbessern.

Innovationsgeist frühzeitig fördern: Der geplante Ausbau der frühen MINT-Bildung ist aus Sicht der IHK-Organisation gut und sinnvoll. Bund und Länder sollten zusammen mit den Schulen die nötigen Rahmenbedingungen schaffen, um einen regelmäßigen, praxisorientierten MINT-Unterricht von der Grundschule bis zum Abitur anzubieten. Der seit Jahrzehnten erfolgreiche Talentwettbewerb „Jugend forscht“ sollte als vorbildliches Beispiel des anwendungsorientierten Lernens im engen Austausch mit der Wirtschaft ausgebaut werden. Denn die deutsche Wirtschaft braucht kluge Köpfe insbesondere in den Bereichen Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik, um die Wettbewerbsfähigkeit und technologische Innovationskraft unseres Landes zu bewahren und auszubauen.

Sprachkurse vor Ausbildungsbeginn für internationale Auszubildende: Internationale Auszubildende sollten grundsätzlich mindestens zwei Monate vor Ausbildungsbeginn einreisen dürfen, um einen vorbereitenden Deutschsprachkurs zu besuchen. Diese und ausbildungsbegleitende Berufssprachkurse müssen flächendeckend zur Verfügung. Betriebe, die eigene Sprachkurse anbieten, sollten Zuschüsse erhalten.

Besetzungsschwierigkeiten durch bürokratische Hürden bei der Ausbildung von Auszubildenden aus Drittstaaten

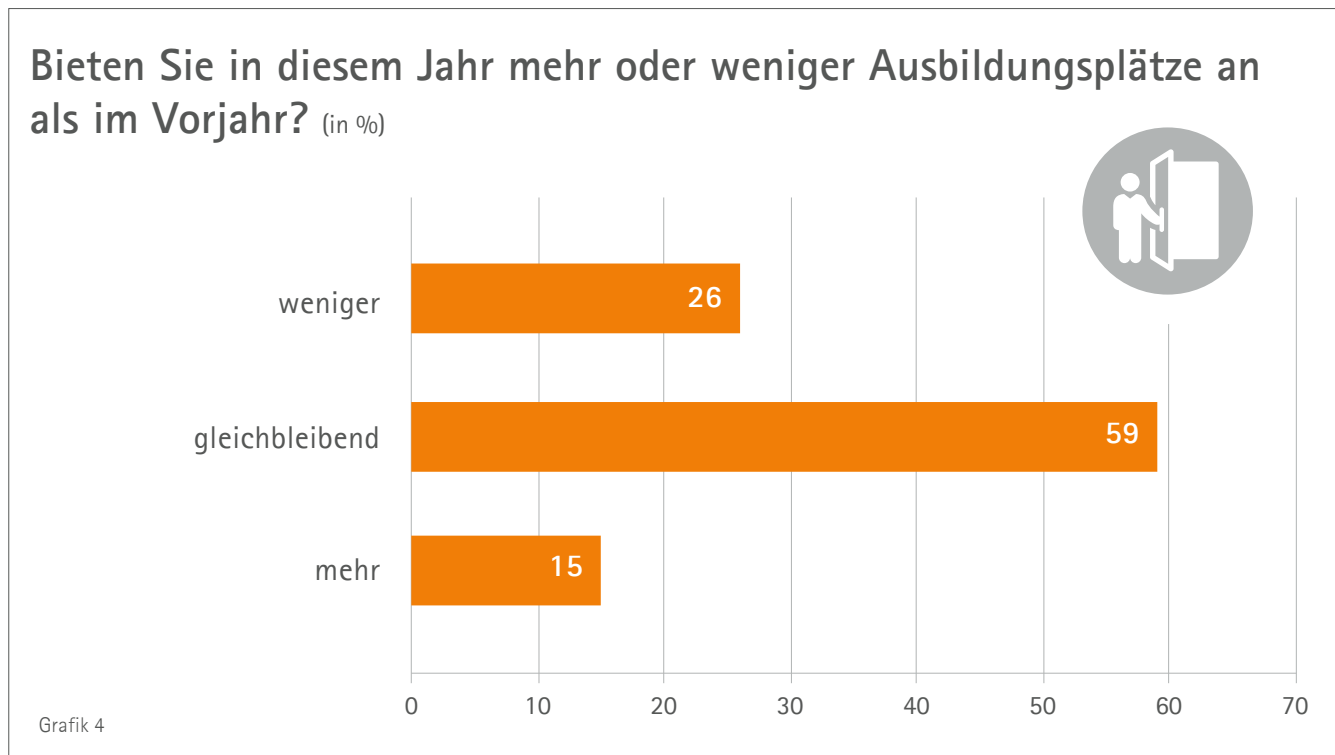
Die Betriebe wurden in diesem Jahr auch gefragt, ob sie Stellen nicht besetzen konnten, weil die bürokratischen Hürden bei der geplanten Einstellung von Bewerbern aus Drittstaaten zu groß sind. 6 Prozent der Betriebe mit Besetzungsschwierigkeiten geben dies an (siehe Grafik 3). Eine alternde Gesellschaft bedeutet auch, dass Deutschland zunehmend auf Zuwande-

rung angewiesen ist, um den Arbeits- und Fachkräftemangel zu beheben. Dazu zählt nicht nur die Zuwanderung von bereits ausgebildeten und hochqualifizierten Fachkräften, sondern auch die Integration junger Menschen in die duale Ausbildung. Betriebe können ihre Besetzungsschwierigkeiten durch die Gewinnung von Auszubildenden aus Drittstaaten abmildern.

Betriebe bieten weniger Ausbildungsplätze an

Betriebe wurden auch gefragt, ob sie 2025 mehr, gleichbleibend oder weniger Ausbildungsplätze als 2024 anbieten. Mit dieser Frage lassen sich die Auswirkungen der Wirtschaftskrise auf die Ausbildungsaktivität der Betriebe zeitnah einschätzen. Die Ergebnisse deuten darauf hin, dass viele

IHK-Ausbildungsbetriebe aufgrund der Wirtschaftskrise ihre Ausbildungsplätze 2025 reduzieren müssen: 26 Prozent der Betriebe berichten, dass sie ihr Angebot an Ausbildungsplätzen im Jahr 2025 gegenüber dem Vorjahr reduzieren (siehe Grafik 4).



Zugleich bieten 2025 nur 15 Prozent der Betriebe mehr Ausbildungsplätze an. 59 Prozent der Betriebe bieten gleichbleibend viele Ausbildungsplätze an. Der Betriebs-Auszubildenden-Saldo beträgt damit minus 11 Prozentpunkte. Das bedeutet, es gibt insgesamt im Jahr 2025 eine Differenz von 11 Prozentpunkten zwischen den Betrieben mit mehr Ausbildungsplätzen und denen mit weniger Ausbildungsplätzen. Angesichts der aktuellen wirtschaftlichen Rahmenbedingun-

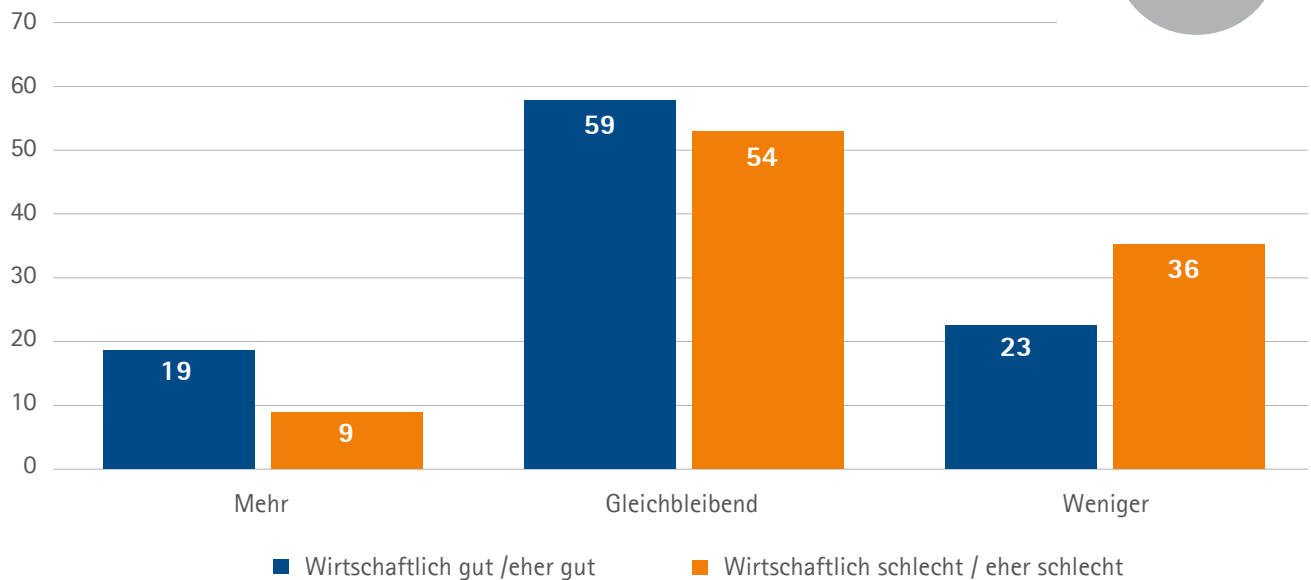
gen – aber auch der bestehenden Besetzungsprobleme – auf dem Ausbildungsmarkt reduzieren die Betriebe ihre Ausbildungsaktivitäten gegenüber dem Vorjahr. Diese Ergebnisse bestätigen die aktuellen negativen Zahlen der Bundesagentur für Arbeit (BA) im Hinblick auf die gemeldeten Berufsausbildungsstellen. Bereits in dem Vergleichsjahr 2024 meldeten die Betriebe und Behörden insgesamt rund 4,7 Prozent weniger Stellen – IHK-Betriebe 4,3 Prozent weniger.

Wirtschaftliche Situation der Betriebe und ihr Ausbildungsplatzangebot hängen stark zusammen

Die wirtschaftliche Situation der Betriebe und ihr Ausbildungsplatzangebot stehen in einem engen Zusammenhang (siehe Grafik 5): 19 Prozent der Betriebe, die ihre wirt-

schaftliche Entwicklung im nächsten Jahr eher gut oder gut einschätzen, bieten im Jahr 2025 mehr Ausbildungsplätze an als 2024 (im Durchschnitt: 15 Prozent)..

Veränderung des Angebots an Ausbildungsplätzen im Jahr 2025 im Vergleich zum Vorjahr in Abhängigkeit der erwarteten wirtschaftlichen Entwicklung des Betriebs (in %)



Grafik 5

Bei Betrieben, die ihre wirtschaftliche Entwicklung im nächsten Jahr eher schlecht oder schlecht einschätzen, sind es nur 9 Prozent. 23 Prozent der Betriebe mit guter wirtschaftlicher Entwicklung bieten weniger Ausbildungsplätze an (im Durchschnitt: 26 Prozent). Dagegen bieten 36 Prozent der Betriebe mit schlechter wirtschaftlicher Entwicklung weniger Ausbildungsplätze an. Betriebe mit guter wirtschaftlicher Entwicklung bieten auch etwas häufiger gleichbleibend viele Ausbildungsplätze an als jene mit

schlechter Entwicklung (59 versus 54 Prozent). Betriebe mit guter wirtschaftlicher Entwicklung haben damit einen Saldo von minus 4 Prozentpunkten und Betriebe mit schlechter wirtschaftlicher Entwicklung einen Saldo von minus 27 Prozentpunkten. Dieser Zusammenhang unterstreicht, dass Betriebe gute wirtschaftliche Rahmenbedingungen brauchen, um den Bedarf und die Ressourcen für die berufliche Ausbildung junger Menschen aufbringen zu können.

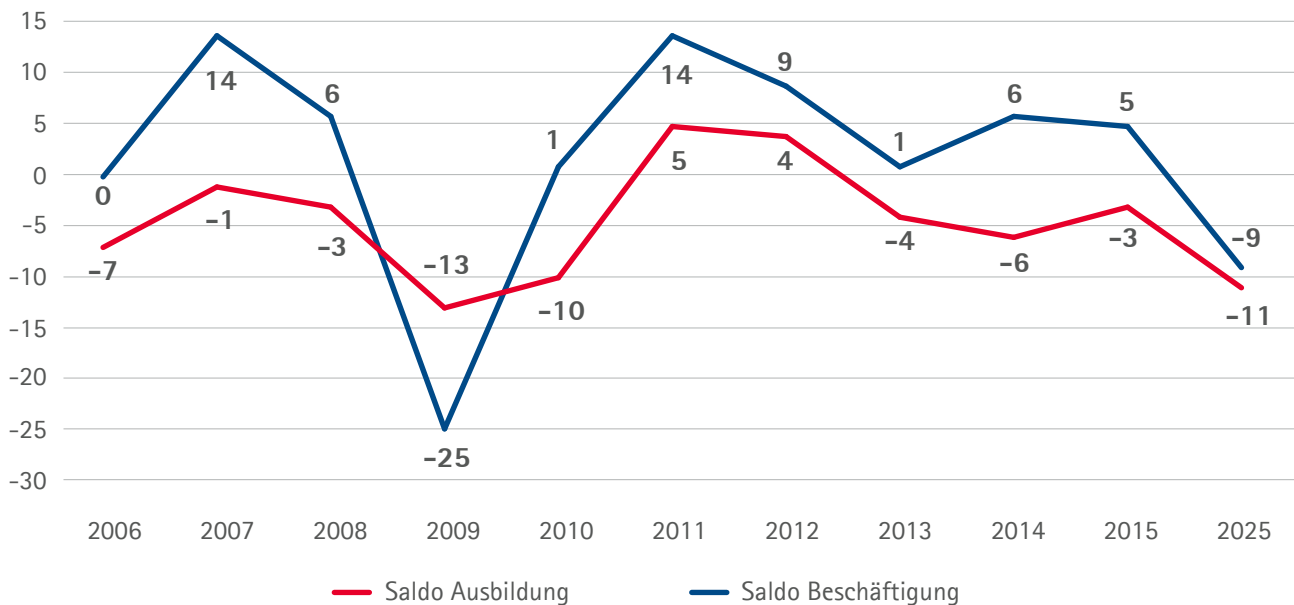
Entwicklung der Beschäftigung und Ausbildung sind eng verknüpft

Die Betriebe nutzen die duale Ausbildung, um Fachkräfte zu gewinnen. Die Entwicklung des Ausbildungsmarkts und die des allgemeinen Arbeitsmarkts stehen daher in einem engen Zusammenhang. Das zeigt sich, wenn die Frage zum Angebot von Ausbildungsplätzen in diesem Jahr mit dem Beschäftigungs-Indikator der DIHK-Konjunkturumfrage

verknüpft wird (siehe Grafik 6). Mit diesem Indikator geben die Betriebe an, wie sich ihre Beschäftigtenzahl in den kommenden 12 Monaten voraussichtlich entwickeln wird (mehr/gleichbleibend/weniger). Damit lässt sich ein äquivalenter Betriebs-Beschäftigten-Saldo berechnen und mit dem Betriebs-Auszubildenden-Saldo vergleichen.

Zusammenhang zwischen mehr/weniger Ausbildungsplätzen und mehr/weniger Beschäftigten

(Saldo Ausbildung und Saldo Beschäftigte in Prozentpunkten)



Grafik 6

Von 2006 bis 2025 war der Betriebs-Auszubildenden-Saldo nur in den Jahren 2011 und 2012 positiv. Der Betriebs-Auszubildenden-Saldo fiel besonders gering in den Wirtschaftskrisenjahre aus – in der globalen Finanz- und Wirtschaftskrise um 2009 und der aktuellen strukturellen Wirtschaftskrise.⁷ Der Betriebs-Beschäftigten-Saldo lag, abgesehen von den beiden Wirtschaftskrisen, im abgedeckten Zeitraum stets im positiven Bereich. Dies spiegelt den Zuwachs an Beschäftigten um knapp ein Fünftel in den

letzten 20 Jahren wider (2005 bis 2025 um 17 Prozent).⁸ Hier zeigt sich, dass Ausbildung und Beschäftigung in einem engen Verhältnis stehen.⁹ Betriebe stellen in wirtschaftlich herausfordernden Zeiten allerdings eher neue Beschäftigte als neue Azubis ein: Ausbildung bedeutet eine Investition in die Zukunft, die nur dann lohnt, wenn die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen gute Entwicklungsperspektiven für die Unternehmen versprechen.¹⁰

Wie sich schlechte wirtschaftliche Rahmenbedingungen auf Ausbildungsbetriebe auswirken

Betriebe brauchen international wettbewerbsfähige Investitionsbedingungen. Andernfalls müssen sie aufgrund mangelnder Nachfrage ihr Geschäft verkleinern oder sogar aufgeben, wie die Insolvenzwelle in den letzten Jahren gezeigt hat. In Zeiten, in denen einige Unternehmen die Zahl der Mitarbeiter reduzieren müssen, reagieren Betriebe zunächst mit weniger Einstellungen – umso mehr aufgrund des starken Kündigungsschutzes und der damit verbundenen geringen Flexibilität. Damit gerät auch die berufliche Ausbildung unter Druck. Zwar können Betriebe Auszubildende befristet einstellen und profitieren somit von der entsprechenden Flexibilität, müssen jedoch zunächst in diese investieren, da

sie ungelernte junge Menschen ausbilden. Erst wenn Betriebe ausreichend viele Auszubildende nach der Ausbildung als Fachkraft im Betrieb halten können, amortisieren sich die betrieblichen Ausbildungsinvestitionen.

Betriebe, die trotz Wirtschaftskrise ihre Ausbildungsaktivität sicherstellen wollen, um die Fachkräfte von morgen zu gewinnen, brauchen dafür die notwendigen Ressourcen. Wenn Betriebe etwa wegen bürokratischer Lasten – beispielsweise umfangreicher Berichts-, Dokumentations- und Genehmigungspflichten – immer weniger Zeit für ihre Kernaufgaben haben, leidet darunter auch die Qualifizierung angehender

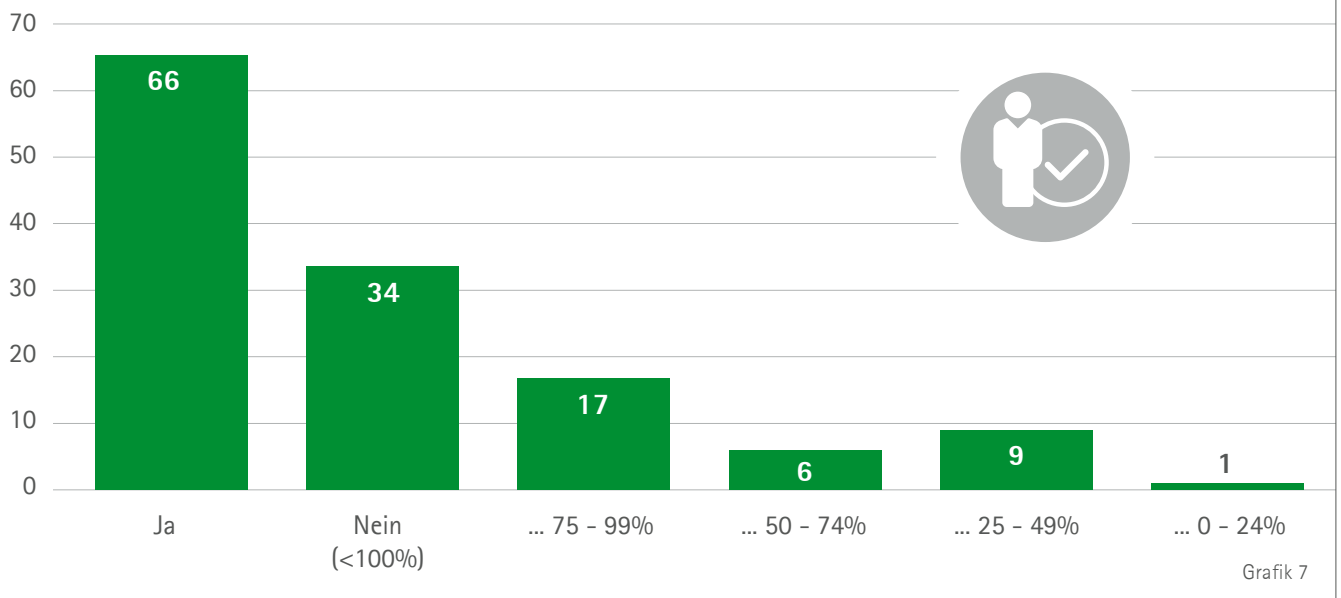
Fachkräfte. Der Mangel an geeigneten Bewerbern verschärft somit den Fachkräftemangel, was wiederum die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen schwächt. Um einen Teufelskreis zu vermeiden, muss die neue Bundesregierung die Rahmen-

bedingungen für Betriebe rasch und deutlich verbessern – dazu gehören auch die Qualifikationen der Schulabsolventen.

Trotz Wirtschaftskrise immer noch herausragende Übernahmechancen für Auszubildende

Werden Sie (oder eine Gesellschaft des Betriebs) in diesem Jahr voraussichtlich alle Ausbildungsabsolventen übernehmen?

(Angaben der Betriebe, die in diesem Jahr Ausbildungsabsolventen haben; in %)



Zwei Drittel der Betriebe mit Ausbildungsabsolventen übernehmen alle (siehe Grafik 7). Ein Drittel übernehmen einen Teil der Auszubildenden (34 Prozent): 17 Prozent übernehmen mehr als 75 Prozent und 6 Prozent übernehmen zwischen 50-74 Prozent. Nur eine kleine Minderheit (10 Prozent) übernehmen weniger als 50 Prozent der Absolventen: 9 Prozent zwischen 25-49 Prozent, 1 Prozent 0-24 Prozent.

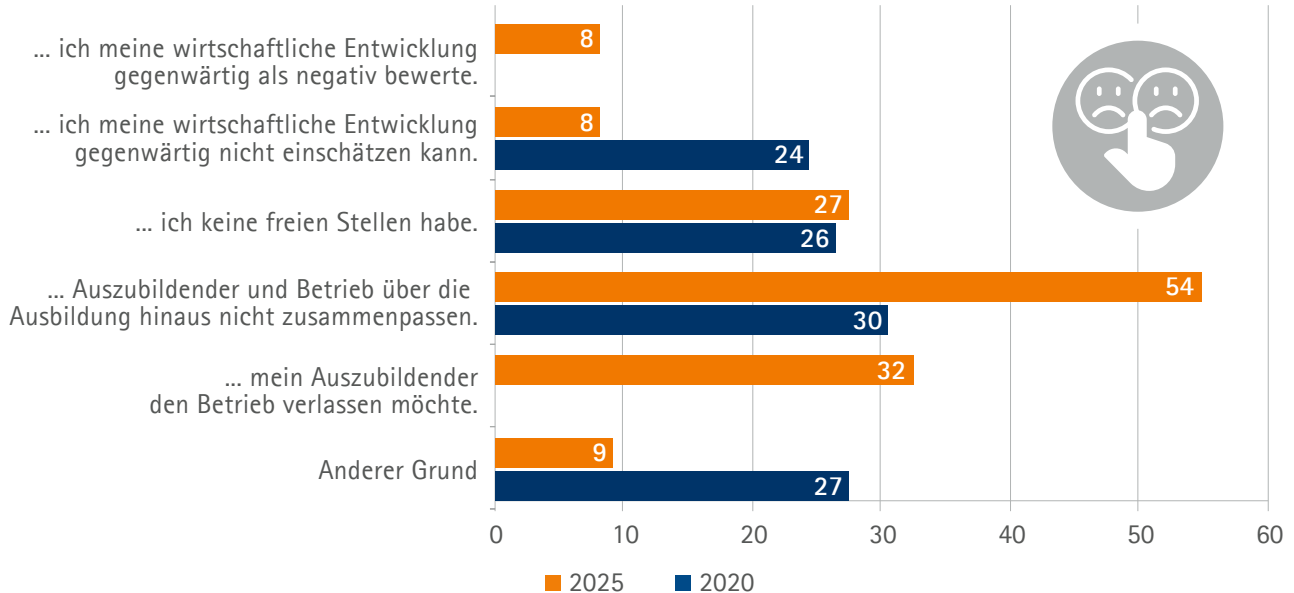
Diese Zahlen verdeutlichen, dass die duale Ausbildung für Betriebe ein zentrales Instrument zur Gewinnung zukünftiger Fachkräfte ist und Absolventinnen und Absolventen auch in wirtschaftlich schwierigen Zeiten hervorragende Beschäftigungsperspektiven haben. Zwar sind manche Betriebe angesichts der Wirtschaftskrise bei Neueinstellungen von Auszubildenden zurückhaltender,

doch die meisten behalten ihre Fachkräfte nach der Ausbildung im Unternehmen. Zusammen mit den vorherigen Ergebnissen zum Stellenangebot im Jahr 2025 deuten diese Ergebnisse daraufhin, dass die Wirtschaftskrise sich auf dem Arbeitsmarkt eher auf Einstellungen als auf Entlassungen auswirkt.

Eine Minderheit der Betriebe, die nicht alle Absolventen übernehmen, nennen Gründe, die mit einem fehlenden Bedarf an Fachkräften verbunden sind (siehe Grafik 8). 27 Prozent führen an, keine freien Stellen zu haben. Jeweils 8 Prozent geben an, aufgrund einer unklaren beziehungsweise eindeutig negativen wirtschaftlichen Entwicklung im Betrieb nicht übernehmen zu können. Auch diese Ergebnisse zeigen, dass die wirtschaftlichen Perspektiven der Betriebe bei der Übernahme eine geringe Rolle spielen.

Werden Sie (oder eine Gesellschaft des Betriebs) in diesem Jahr voraussichtlich alle Ausbildungsabsolventen übernehmen? Nein, (...) weil

(Angaben der Betriebe, die nicht alle Ausbildungsabsolventen übernehmen; in %; Mehrfachantworten möglich)



Grafik 8

Betriebe, die nicht alle Absolventen übernehmen, berichten häufiger von Gründen, die nicht mit dem Fachkräftebedarf des Betriebs zusammenhängen, sondern mit dem Auszubildenden. 54 Prozent geben als Grund an, dass Auszubildender und Betrieb über die Ausbildung hinaus nicht

zusammenpassen. Bei diesem Grund stimmt entweder die „Chemie“ nicht oder der Auszubildende erfüllt die Anforderungen des Betriebs nicht. Weitere 32 Prozent berichten, dass die Absolventen den Betrieb selbst verlassen möchten.

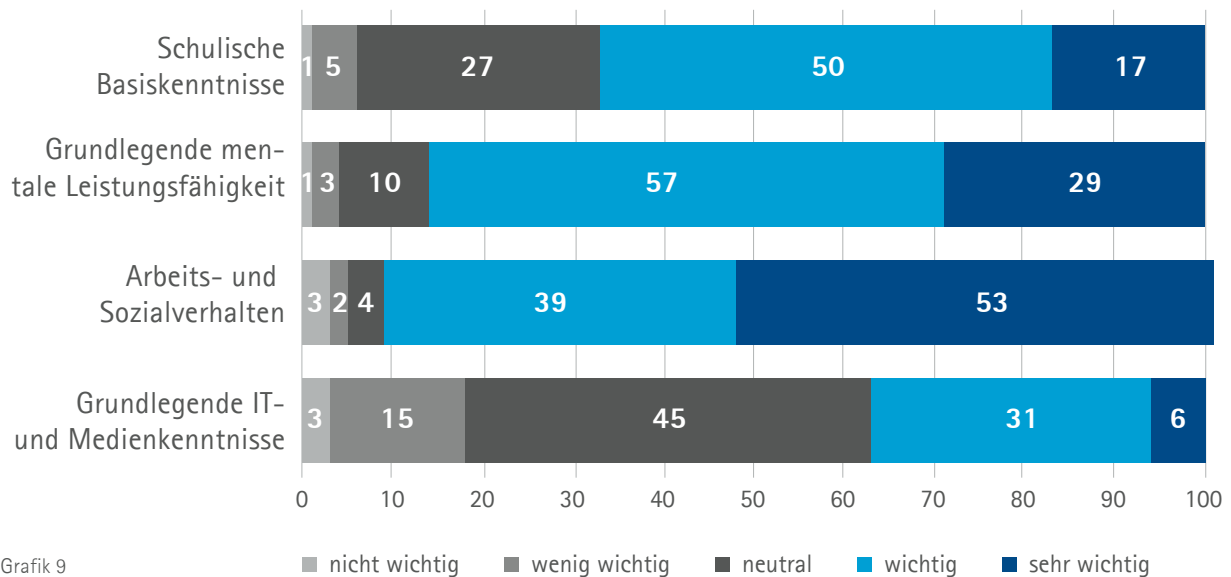
Kompetenzen bei Schulabsolventen: Back to the Basics

Unternehmen in Deutschland sind auf leistungsfähige Schulabsolventen angewiesen, denn ein wesentlicher Teil der Wettbewerbsfähigkeit und Innovationskraft der Betriebe beruht auf der hohen Qualität ihrer Fachkräfte. Um diese gut ausbilden zu können, benötigen sie Schulabgänger, die eine ausreichende Grundbildung sowie Kompetenzen für einen erfolgreichen Start in die Ausbildung und das Berufsleben mitbringen. Für Betriebe ist das Arbeits- und Sozialverhalten dabei die wichtigste Mindestanforderung

an angehende Auszubildenden (siehe Grafik 9). 92 Prozent der Betriebe betrachten dieses als wichtig oder sehr wichtig. Fast ebenso wichtig ist den Betrieben die grundlegende kognitive (mentale) Leistungsfähigkeit der Auszubildenden (86 Prozent). Schulische Basiskenntnisse halten 67 Prozent der Betriebe für wichtig. Grundlegende IT- und Medienkenntnisse wiederum erachten nur 37 Prozent der Betriebe als wichtig oder sehr wichtig.

Auszubildende sollten zu Beginn der Ausbildung Mindestanforderungen erfüllen.

Für wie wichtig halten Sie die folgenden Bereiche ? (in %)



Ausbildungsbetriebe stellen vor allem Defizite beim Arbeits- und Sozialverhalten fest

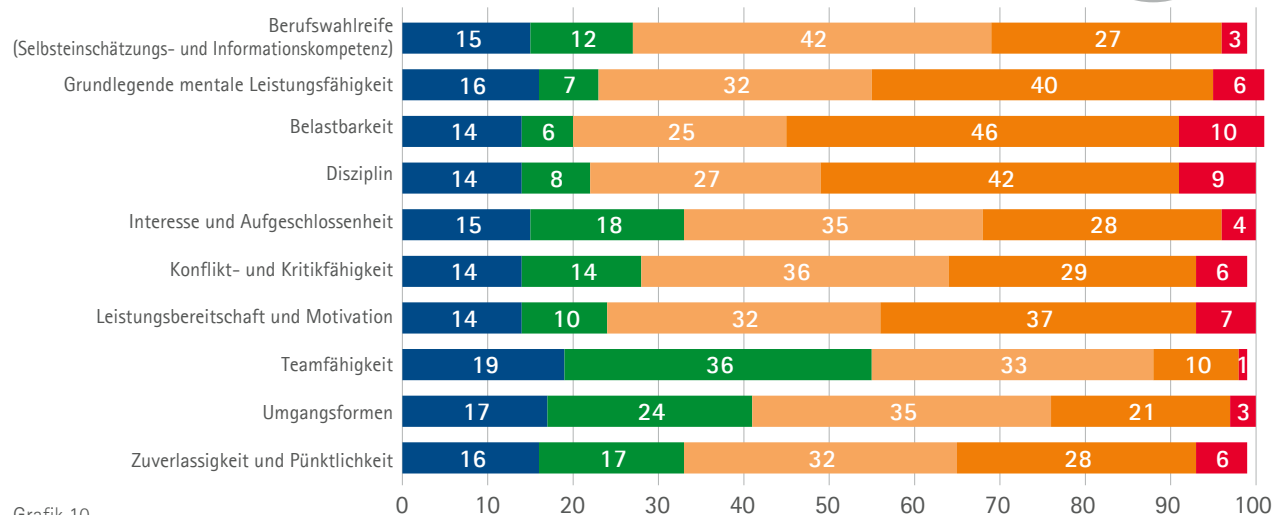
Hauptursache für die im ersten Kapitel benannten, qualifikatorisch bedingten Besetzungsprobleme sind meist unzureichende personale und qualifikatorische Kompetenzen. Insgesamt stellen 87 Prozent der befragten Betriebe Mängel bei den Ausbildungsvoraussetzungen fest. Ausbildungsbe-

triebe stellen vor allem Defizite beim Arbeits- und Sozialverhalten sowie bei der mentalen Leistungsfähigkeit fest. Fast die Hälfte der befragten Betriebe stellen häufige Defizite bei der mentalen Leistungsfähigkeit fest (46 Prozent), weitere 32 Prozent manchmal (siehe Grafik 10).



Stellen Sie Mängel bei der Berufswahlkompetenz, grundlegenden mentalen Leistungsfähigkeit und beim Arbeits- und Sozialverhalten fest?

(Ich stelle Mängel fest in %) ■ nie ■ selten ■ manchmal ■ oft ■ immer



Grafik 10

Das gilt auch im Hinblick auf das Arbeits- und Sozialverhalten von Schulabsolventen, wobei die Betriebe einzelne Elemente dieses Anforderungsbereichs gesondert beurteilt haben. Hier bewerten insbesondere 56 Prozent der Unternehmen die Belastbarkeit als unzureichend. Auch bei einigen anderen Elementen dieses Anforderungsbereichs stellen Betriebe häufige Defizite fest. Bei der Teamfähigkeit von Schulabsolventen sehen nur 11 Prozent der Betriebe häufige

Defizite (10 Prozent oft, 1 Prozent immer), über die Hälfte nur selten (55 Prozent). In der jungen Generation finden sich demnach viele Teamplayer. Allerdings zeigt sich in der Umfrage auch, dass nur 22 Prozent der Betriebe selten Defizite bei der Selbsteinschätzungs- und Informationskompetenz im Hinblick auf die Berufswahl feststellen, 30 Prozent dagegen häufiger. Auch das unterstreicht die Bedeutung einer guten Berufsorientierung.

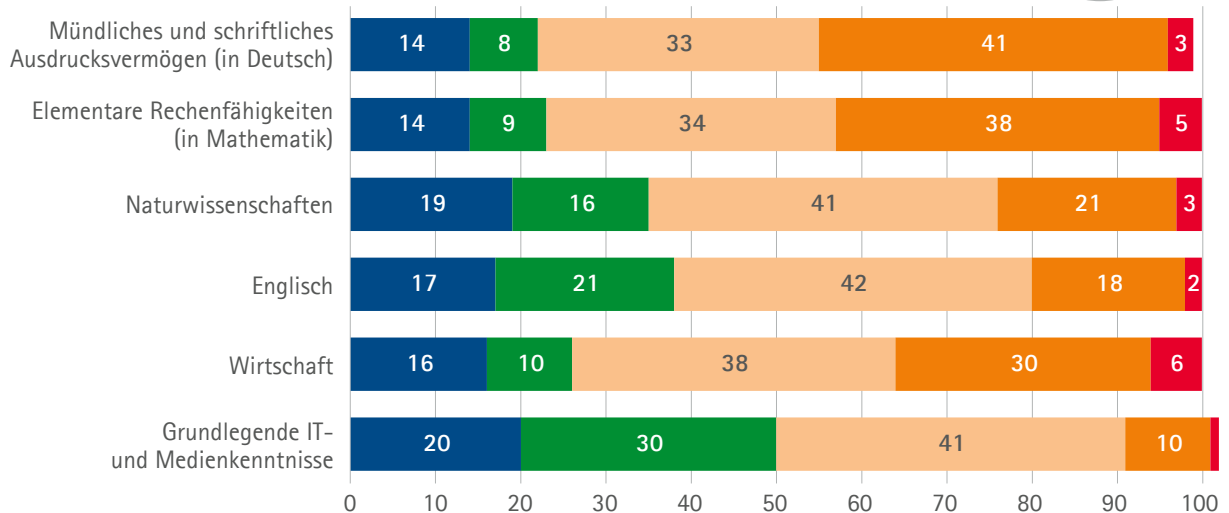
Schulische Basiskenntnisse: Häufige Defizite in Deutsch und Mathe, weniger bei Englisch und IT-Kenntnissen

Fast jeder zweite Betrieb (44 Prozent) meldet häufige Defizite im mündlichen und schriftlichen Ausdrucksvermögen in Deutsch (siehe Grafik 11). 33 Prozent stellen manchmal Defizite fest. Etwa jeder zweite Betrieb im Gastgewerbe (51 Prozent), in der Branche Unternehmensorientierte Dienste und in der Verkehrsbranche (jeweils 49 Prozent) stellt hier häufige Defizite fest, in der Medien- (31 Prozent) und Immobilienbranche (34 Prozent) nur jeder dritte Betrieb. Bei den elementaren Rechenfähigkeiten in Mathematik ergibt

sich ein ähnliches durchschnittliches Bild. Hier stellen 43 Prozent Defizite fest, 34 Prozent manchmal, 23 Prozent selten oder nie. Hier gibt es jedoch größere Branchenunterschiede: Während etwa jeder zweite Betrieb in der Industrie (53 Prozent) und im Handel (48 Prozent) häufige Defizite feststellt, ist es in der Medienbranche (22 Prozent), IT-Branche (25 Prozent), Veranstaltungswirtschaft (27 Prozent) und Immobilienbranche (32 Prozent) maximal jeder dritte Betrieb.

Stellen Sie Mängel bei den schulischen Basiskenntnissen und grundlegenden IT- und Medienkenntnissen fest?

(Ich stelle Mängel fest in %)



Grafik 11

Im Bereich der naturwissenschaftlichen Grundkenntnisse melden 24 Prozent oft oder immer Defizite, 41 Prozent manchmal und 35 Prozent selten oder nie. Mindestens jeder vierte Betrieb in der Industrie (34 Prozent), im Bau- und Gastgewerbe (jeweils 25 Prozent) stellt häufige Mängel fest, dagegen nur jeder zehnte Betrieb in den Branchen Banken/Versicherungen und Immobilien (jeweils 11 Prozent). Im Hinblick auf Englischkenntnisse sehen die Betriebe die Qualifikationen auch etwas positiver: Hier sind rund 38 Prozent der Betriebe eher zufrieden – verzeichnen also selten oder nie Mängel. Nur jeder fünfte Betrieb stellt dagegen öfters Mängel fest. Die übrigen 62 Prozent sehen zumindest gelegentliche Defizite. Im Gastgewerbe (32 Prozent), in der Verkehrsbranche (28 Prozent) und in der Industrie (23 Prozent) nennen mehr Betriebe häufige Defizite, was auch den ausgeprägten Bedarf an Englischkenntnissen für den internationalen Austausch spiegelt. Dagegen stellen wenige Betriebe in den Branchen Medien (9 Prozent), Immobilien (11 Prozent) und Banken/Versicherungen (12 Prozent) häufige Defizite fest. 36 Prozent der Betriebe melden häufige Defizite im Bereich der Wirtschaftskenntnisse. 26 Prozent stellen selten entsprechende Defizite fest. Betriebe im Gastgewerbe (47 Prozent), in der Verkehrsbranche (41 Prozent), im Handel und in der Branche Unternehmensorientierte Dienste (jeweils 40 Prozent) sind von häufigen Defiziten im Bereich der Wirtschaftskenntnisse betroffen – weniger dagegen Betriebe in der Medienbranche (28 Prozent), in der Gesundheits- und Pflegebranche (29 Prozent) und im Baugewerbe (31 Prozent). Betriebe wünschen sich demnach mehr ökonomisches Verständnis bei den Schulabgängern.

Dies unterstreicht die Bedeutung von Wirtschaftsunterricht und „Entrepreneurship Education“ in den Lehrplänen.

Rund ein Drittel der Unternehmen hält grundlegende IT- und Medienkenntnisse für wichtig, gleichzeitig stellen hier lediglich 11 Prozent häufige Mängel fest (10 Prozent oft, ein Prozent immer). Man könnte erwarten, dass dieser Kompetenzbereich besonders wichtig für Unternehmen aus der IT- und Medienbranche ist. Im Hinblick auf diese Kompetenzanforderung gibt es jedoch keine nennenswerten Branchenunterschiede: Nur wenige Betriebe in den Branchen Unternehmensorientierte Dienste (15 Prozent) und in der IT-Branche (14 Prozent) stellen häufige Mängel fest, Betriebe in der Medienbranche (7 Prozent) und in den Banken/Versicherungen (8 Prozent) noch weniger. Im digitalen Zeitalter ist die Mehrheit der Betriebe mit den Digitalkompetenzen und der Teamfähigkeit von Schulabgängern im Großen und Ganzen zufrieden. Heutige Schulabgänger wachsen als so genannte Digital Natives auf: Sie verfügen daher fast selbstverständlich über grundlegende IT-Kompetenzen oder sie können diese zumindest im Laufe der Ausbildung und durch gezielte Schulungen rasch erwerben.

Fazit: Fachliche Kenntnisse sind den Betrieben wichtig, noch wichtiger aber personale und soziale Kompetenzen. Ein Grund: Diese lassen sich leichter nachträglich vermitteln und viele Betriebe bieten bereits gezielt Förder- oder Nachhilfemaßnahmen an. Für die meisten Betriebe gilt daher: „Back to the Basics“.

Ausbildungsbetriebe fordern vermehrt anwendungsorientiertes Lernen an den Berufsschulen

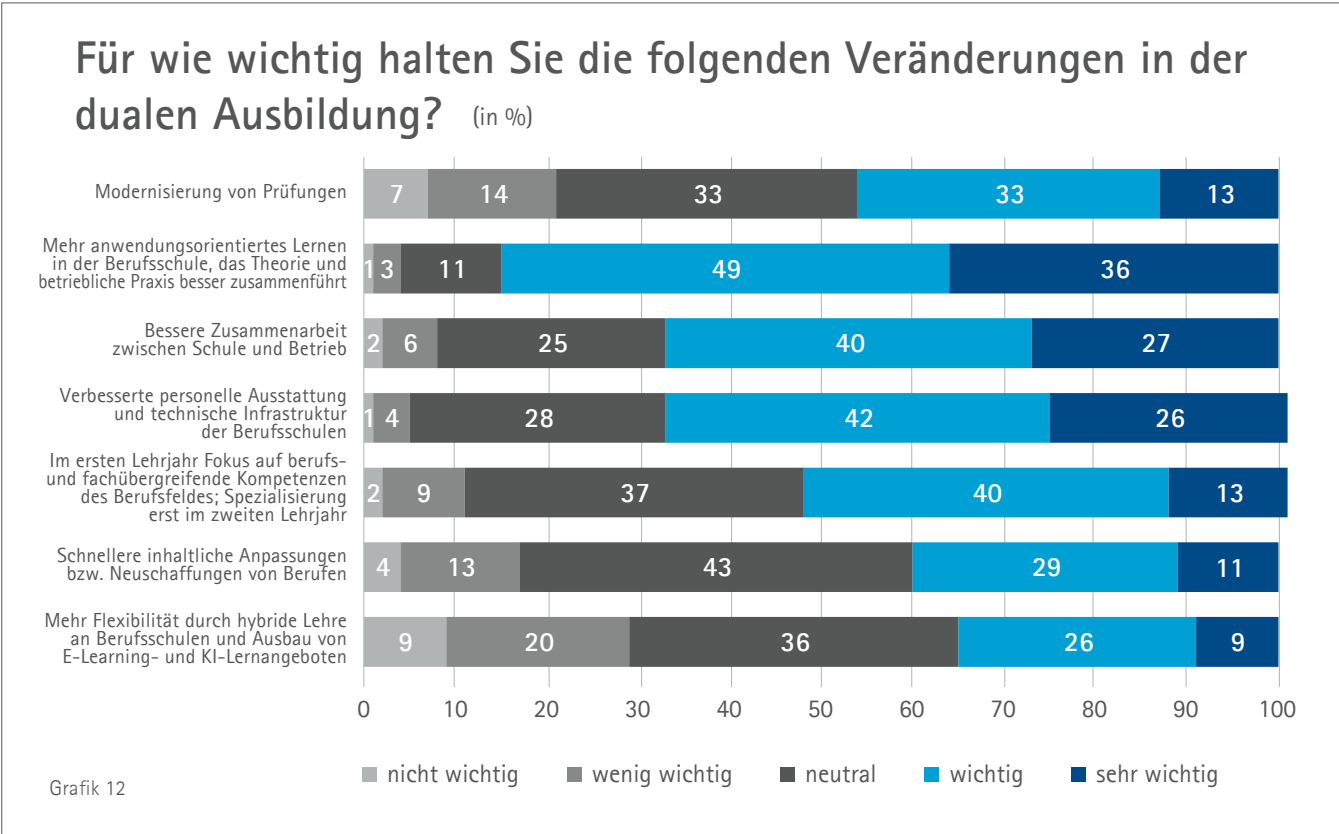
Angesichts der schwachen Wirtschaftslage und des andauernden Fachkräftemangels stehen Unternehmen vor großen Herausforderungen. Um Fachkräftelücken zu schließen, ist es unerlässlich, Schulabgänger schnellstmöglich in den

Arbeitsmarkt zu integrieren. Neben effizienten betrieblichen Ausbildungsprozessen sind dafür leistungsfähige Berufsschulen unverzichtbar.

Betriebe fordern Stärkung der Berufsschulen

Eine klare Mehrheit der Betriebe (85 Prozent) wünscht sich verstärktes anwendungs- und praxisorientiertes Lernen in der Berufsschule – ihrem Partner im dualen Ausbildungssystem (siehe Grafik 12). Dieser Wunsch zieht sich durch alle Größenklassen und Branchen: In großen Unternehmen mit

mehr als 1000 Mitarbeitenden sind es 87 Prozent, in Kleinstbetrieben mit unter 10 Mitarbeitenden 83 Prozent. In der IT-Branche und der Industrie liegt die Zustimmung bei 87 Prozent beziehungsweise 86 Prozent, in der Immobilienwirtschaft bei 82 Prozent.



67 Prozent der Betriebe fordern eine intensivere Zusammenarbeit zwischen Berufsschulen und Betrieben. In der Industrie liegt die Zustimmung bei 73 Prozent, im Gastgewerbe bei 72 Prozent und in der Immobilienwirtschaft bei 55 Prozent. Große Betriebe mit mehr als 1000 Mitarbeitenden bewerten eine solche Kooperation mit 71 Prozent Zustimmung etwas höher als Betriebe mit unter 20 Mitarbeitenden (62 Prozent). Eine mögliche Erklärung: Größere Unternehmen verfügen über mehr personelle und zeitliche Ressourcen für den Austausch.

68 Prozent der Betriebe wünschen sich eine bessere personelle Ausstattung und technische Infrastruktur der Berufsschulen. Dabei ist der Wunsch bei größeren Betrieben mit mehr als 500 Mitarbeitenden am häufigsten (75 Prozent), während Kleinstbetriebe mit 60 Prozent etwas zurückhaltender sind. In der IT- und Medienbranche sprechen sich jeweils 71 Prozent der Betriebe für eine verbesserte Ausstattung aus. Im Handel liegt die Zustimmung bei 62 Prozent, im Baugewerbe bei 63 Prozent.

Strukturelle Veränderungen im Ausbildungssystem

Viele Betriebe sind angesichts steigender Ausbildungsabbrüche und offenkundiger Defizite bei Schulabgängern offen für strukturelle Veränderungen im Ausbildungssystem. 53 Prozent der Betriebe halten einen Aufbau nach dem Prinzip „berufsübergreifende Kompetenzen im ersten Lehrjahr, Spezialisierung im zweiten Lehrjahr“ für wichtig oder sehr wichtig. Ausbildungsberufe sollten daher so gestaltet werden, dass Auszubildende in einer ersten Phase grundlegende, berufsübergreifende Kompetenzen erwerben. In einer zweiten Phase erfolgt eine Spezialisierung – wie in dem klassischen Projekt „Dual mit Wahl+“.¹¹

Großbetriebe mit mehr als 1000 Mitarbeitenden befürworten diese Umstellung mit 55 Prozent etwas häufiger als Kleinbetriebe mit unter 10 Mitarbeitenden (50 Prozent). Branchenübergreifend fällt die Zustimmung folgendermaßen aus: Betriebe im Gastgewerbe (58 Prozent), in der Gesundheits- und Pflegebereich (57 Prozent) und im Bau (56 Prozent) zeigen sich besonders offen für diese strukturellen Veränderungen. Dagegen sind Betriebe in der Banken- und Versicherungsbranche (49 Prozent), der IT- (48 Prozent) und Medienbranche (47 Prozent) sowie der Immobilienbranche (45 Prozent) etwas zurückhaltender. Insgesamt zeigen Betriebe jedoch eine deutliche Bereitschaft, Ausbildungsinhalte neu zu strukturieren und so besser auf die Anforderungen der modernen Arbeitswelt vorzubereiten.

Modernisierung und Anpassung der Prüfungen und Ausbildungsberufe

46 Prozent der Betriebe halten eine Modernisierung der Prüfungen für wichtig bis sehr wichtig, 40 Prozent wünschen sich schnellere Modernisierungen von Berufsbildern. In der Medienbranche ist der Bedarf an solchen schnelleren Anpassungen besonders hoch (56 Prozent), während in der Industrie nur 36 Prozent der Unternehmen diese Dringlichkeit sehen. Betriebe unterschiedlicher Größenklassen unterscheiden sich hier nur gering. Bei der Modernisierung der Prüfungen ist dies anders: Große Unternehmen mit

mehr als 1000 Mitarbeitenden sind dafür offener (54 Prozent) als Kleinbetriebe mit weniger als 10 Mitarbeitenden (44 Prozent). Zwischen den Branchen unterscheiden sich Betriebe wie folgt: In der IT- (62 Prozent) und Medienbranche (66 Prozent) wird die Modernisierung besonders häufig für wichtig bis sehr wichtig erachtet. Etwas seltener ist dies im Handel (42 Prozent), in der Industrie (41 Prozent) und im Baugewerbe (39 Prozent) der Fall.



Mehr Flexibilität durch neue Lernformen

Am wenigsten eindeutig ist das Stimmungsbild mit Blick auf die Einführung hybrider Unterrichtsformen (Präsenz und Online) sowie den Ausbau von E-Learning- und KI-Lernangeboten an Berufsschulen: 35 Prozent der Betriebe halten diese Maßnahmen für wichtig oder sehr wichtig, 29 Prozent bewerten sie als weniger wichtig. Für Kleinbetriebe mit weniger als 10 Mitarbeitenden ist mehr Flexibilität in diesem Fall etwas häufiger wichtig bis sehr wichtig (39 Prozent) als für Großbetriebe mit mehr als 1000 Mitarbeitenden (36 Prozent). Betriebe im Bereich der Gesundheit- und Pflege (45 Prozent) sowie in der Branche der unternehmensorientierten Dienste (46 Prozent) sehen die höhere Flexibilität im Berufsschulunterricht

als besonders wichtig an. In der Industriebranche (27 Prozent) und im Baugewerbe (28 Prozent) ist die Zustimmung am geringsten. Mehr als ein Drittel der Betriebe in diesen Sektoren schätzt die Maßnahme als weniger wichtig oder unwichtig ein (Industrie: 36 Prozent, Baugewerbe: 37 Prozent).

Die rechtlichen Rahmenbedingungen für hybride Unterrichtsformen an Berufsschulen – also eine Kombination aus Präsenz- und Onlineunterricht – variieren je nach Bundesland. Einige Bundesländer haben Rechtsgrundlagen und Mindestanforderungen für den Hybridunterricht geschaffen, in anderen stehen diese noch aus.

DIHK-Vorschläge: Berufliche Bildung stärken – Fachkräfte sichern

Allianz für Aus- und Weiterbildung und Pakt für berufliche Schulen fortführen: Die Koalition will die bewährte Allianz für Aus- und Weiterbildung von Bundesregierung, Bundesländern, Wirtschaftsorganisationen und Gewerkschaften sowie den Pakt für berufliche Schulen von Kultusministerkonferenz und Bundesbildungsministerium fortführen. Das ist gut und sinnvoll, denn Allianz und Pakt leisten wichtige Beiträge, um den Fachkräftemangel zu bekämpfen, die Berufliche Bildung attraktiver zu machen und Jugendlichen bessere Ausbildungschancen zu ermöglichen.

Digitalpakt Schule 2.0 fortsetzen und Startchancenprogramm nutzen: Berufsschulen benötigen eine verlässliche Infrastruktur, eine moderne Ausstattung sowie qualifizierte Lehrkräfte und sollten dafür Fördermittel aus dem Digitalpakt 2.0 und dem Startchancenprogramm nutzen können. Bund und Länder wollen richtigerweise den Digitalpakt Schule 2.0. fortsetzen. Dabei darf es aber nicht nur um eine Verbesserung der technischen Ausstattung an Schulen gehen. Neben einer modernen und digitalen Infrastruktur muss auch die adäquate Fortbildung der Lehrkräfte gesichert werden. Die beruflichen Schulen werden im Koalitionsver-

trag nicht explizit erwähnt, müssen aber ebenso wie die allgemeinbildenden Schulen in den Genuss von finanziellen Mitteln kommen.

Internationale Mobilität von Azubis verbessern: Positiv zu bewerten ist auch das Ziel der Koalitionäre, die internationale Mobilität, Erasmus+ sowie die Begabtenförderung von Auszubildenden auszubauen. Die Idee der DIHK, einen Deutschen Beruflichen Austauschdienst (DBAD) analog zum Deutschen Akademischen Austauschdienst (DAAD) zu etablieren, findet sich leider nicht im Koalitionsvertrag. Eine solche Institution wäre ein wichtiger Beitrag zur Gleichwertigkeit von beruflicher und akademischer Bildung und könnte eine neue Brücke zwischen Bildung, Arbeitsmarkt und globaler Zusammenarbeit schlagen.

Nachqualifizierung ausbauen – Teilqualifikationen stärken: Gut und sinnvoll ist, dass die Koalitionäre Teilqualifikationen stärken und einen Zuschuss für die Validierung von informell oder nicht-formal erworbenen beruflichen Kompetenzen einführen wollen. So können Fachkräftepotenziale gehoben, Berufsabschlüsse nachgeholt und die Zahl der Menschen ohne Berufsabschluss reduziert werden.



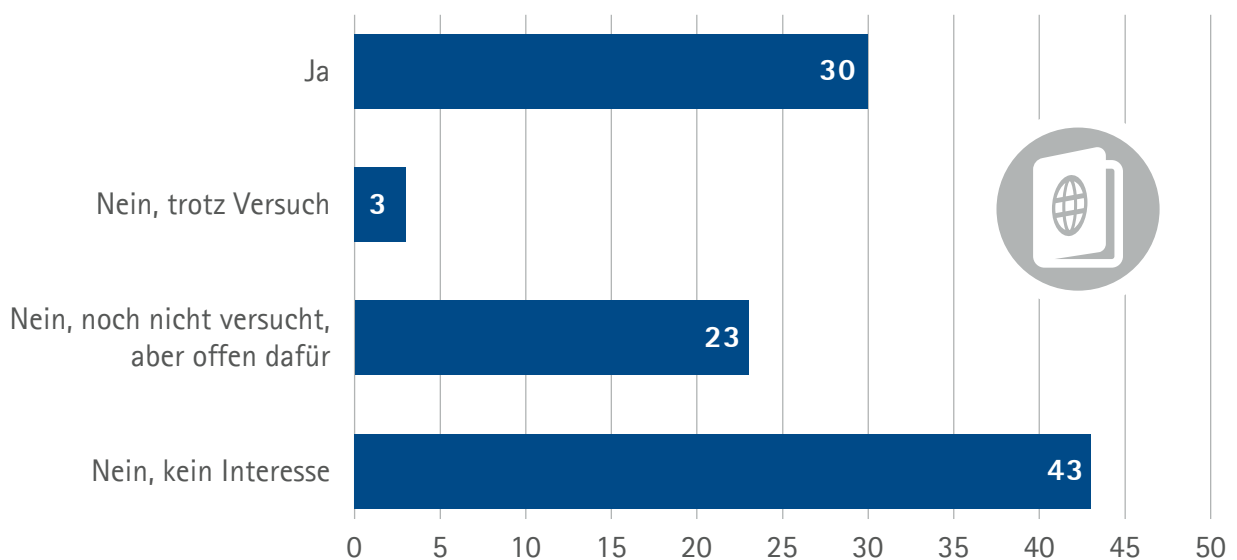
Mehrheit der Ausbildungsbetriebe offen für Auszubildende aus Drittstaaten

Die Ausbildung von Zuwanderern kann einen maßgeblichen Beitrag zur Linderung des Fachkräftemangels leisten. Die Zahlen der vorliegenden Umfrage zeichnen ein klares Bild (siehe Grafik 13). Jedes dritte Unternehmen hat schon einmal versucht, Menschen aus Drittstaaten auszubilden: 30 Prozent erfolgreich, nur 3 Prozent erfolglos.¹² Eine Mehrheit der Betriebe (57 Prozent) ist offen für Auszubildende aus Drittstaaten, 43 Prozent haben kein Interesse. Dabei handelt es sich primär um kleinere Betriebe, für die dieser zusätzliche Aufwand schwerer zu stemmen ist. Kleinstbetriebe mit

unter zehn Mitarbeitenden können sich nur zu insgesamt 45 Prozent vorstellen, Menschen aus Drittstaaten auszubilden: 17 Prozent haben dies bereits gemacht und weitere 27 Prozent können sich das zukünftig vorstellen. Für den Großteil ist dies keine Option (55 Prozent). Je größer der Betrieb, desto größer ist die Wahrscheinlichkeit, dass ein Betrieb Auszubildende aus Drittstaaten bereits ausgebildet hat oder dafür offen ist. Bei Betrieben mit über 500 Mitarbeitenden haben rund zwei Drittel Erfahrung mit dem Thema oder ziehen diesen Weg der Personalgewinnung für die Zukunft in Betracht (67 Prozent).

Haben Sie schon mal Auszubildende aus anderen Herkunftsländern ausgebildet?

(Drittstaaten: Nicht aus der EU sowie nicht aus der Schweiz, Norwegen, Island und Liechtenstein; in %)



Grafik 13

Hotel- und Gastronomiegewerbe als Vorreiter bei der Ausbildung von Auszubildenden aus Drittstaaten

Die verstärkten Bemühungen von Wirtschaft, IHKs und Politik, die Einwanderung in die Ausbildung zu fördern, zeigen erste Erfolge. Besonders hervorzuheben ist die Branche Hotellerie und Gastronomie: Hier reduzierte sich von 2023 auf 2024 der Anteil der Betriebe, die nicht alle ihre Stellen besetzen konnten, von 54 Prozent auf 45 Prozent.

Gleichzeitig hat sich, trotz einer schwierigen Wirtschaftslage, die Anzahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsver-

hältnisse in der Branche Hotellerie und Gastronomie positiv entwickelt. Ähnlich verhält es sich bei der Branche Pflege und Krankenbetreuung. Die Grafik 14 (Tabelle) illustriert dies: Über zwei Drittel der Betriebe im Gastgewerbe haben erfolgreich Menschen aus Drittstaaten ausgebildet. Im Gastgewerbe (68 Prozent), Verkehr (35 Prozent) und in der Industrie (33 Prozent) ist der Anteil der Ausbildungsbetriebe am höchsten, die schon Auszubildende aus Drittstaaten ausgebildet haben.

Haben Sie schon einmal Auszubildende aus Drittstaaten ausgebildet?

(Ergebnisse differenziert nach Branchen, sortiert nach Ja-Antworten)



Branche	Ja	Nein, trotz Versuch	Nein, noch nicht versucht, aber offen dafür	Nein, kein Interesse
Gastgewerbe	68 %	3 %	11 %	19 %
Verkehr (Transport/Logistik)	35 %	3 %	21 %	41 %
Industrie (ohne Bau)	33 %	3 %	22 %	41 %
Gesundheit/Pflege	32 %	4 %	24 %	40 %
Durchschnitt	30 %	3 %	23 %	43 %
IT	29 %	5 %	23 %	43 %
Baugewerbe	29 %	4 %	24 %	44 %
Andere Branche	27 %	3 %	26 %	44 %
Handel	27 %	3 %	23 %	47 %
Sonstige Dienstleistungen	23 %	4 %	25 %	49 %
Unternehmensorientierte Dienste	23 %	7 %	19 %	52 %
Banken/Versicherungen	20 %	3 %	22 %	54 %
Veranstaltungswirtschaft	20 %	5 %	33 %	42 %
Medien	19 %	4 %	33 %	44 %
Immobilien	10 %	3 %	29 %	58 %

Grafik 14

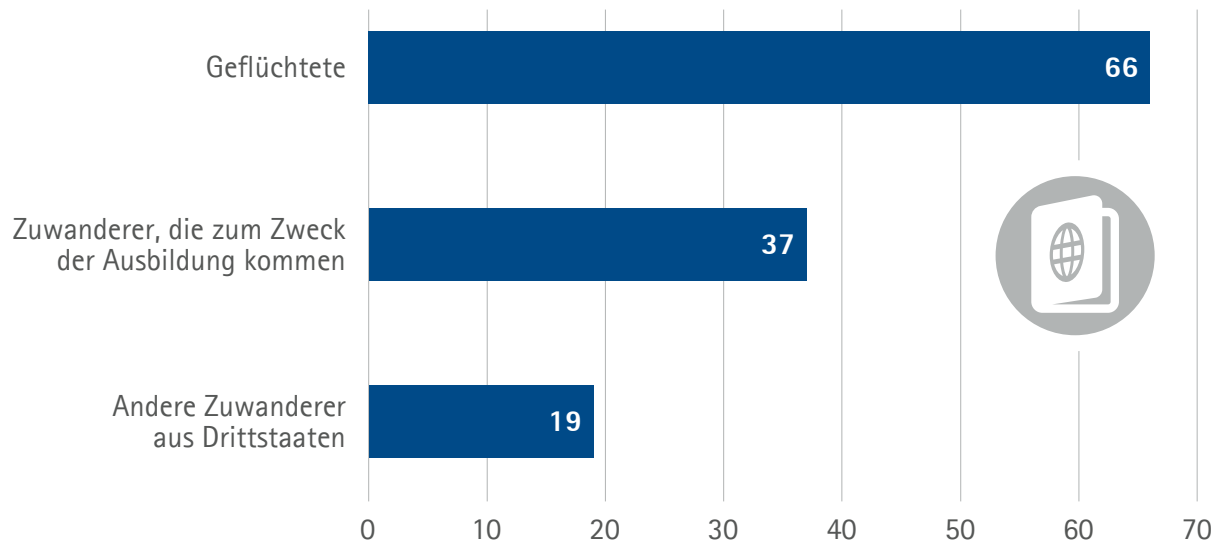
Dagegen haben deutlich weniger Ausbildungsbetriebe in den Branchen Immobilien (10 Prozent), Medien (19 Prozent) und der Veranstaltungswirtschaft sowie in der Branche Banken/Versicherungen (jeweils 20 Prozent) diese Erfahrungen gesammelt.

Insgesamt hat jeder fünfte Betrieb schon Geflüchtete ausgebildet. Zwei Drittel der Betriebe, die schon Auszubildende aus Drittstaaten ausgebildet haben, haben Geflüchtete ausgebildet – 37 Prozent Zuwanderer, die für die Ausbildung zugewandert sind (siehe Grafik 15).



Haben Sie schon mal Auszubildende aus Drittstaaten ausgebildet? – Ja, und zwar:

(Angaben der Betriebe, die "Ja, und zwar:" angeben; in %; Mehrfachnennungen möglich)



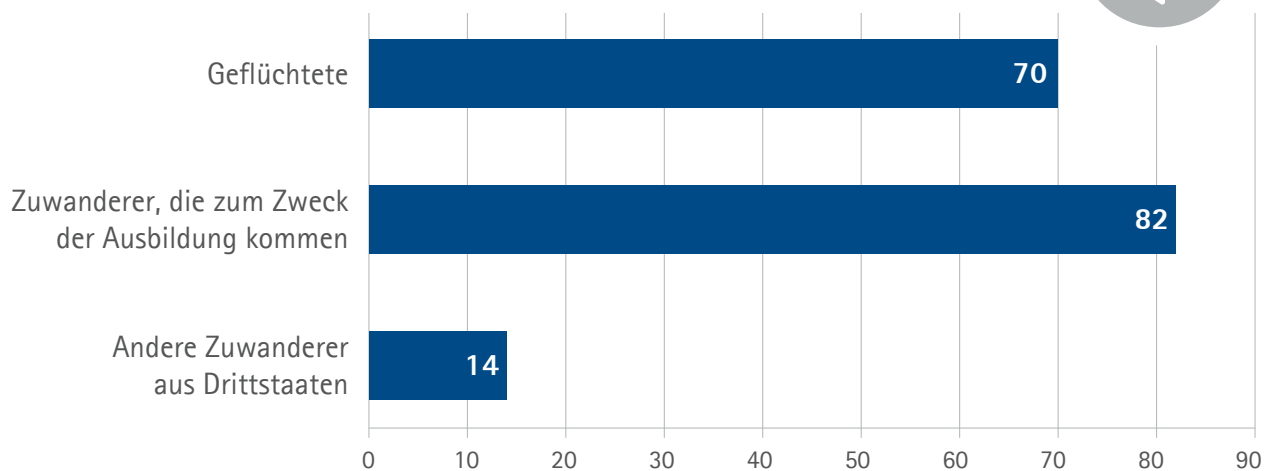
Grafik 15

Knapp ein Viertel (23 Prozent) der Betriebe haben zwar noch nicht versucht, Auszubildende aus Drittstaaten auszubilden, könnten sich das aber für die Zukunft vorstellen (siehe Grafik

13). Die meisten dieser Betriebe sind sowohl offen im Hinblick auf Geflüchtete (70 Prozent), also auch für Zuwanderer, die zum Zweck der Ausbildung kommen (82 Prozent, siehe Grafik 16).

Haben Sie schon mal Auszubildende aus Drittstaaten ausgebildet? Nein, noch nicht versucht, aber offen dafür:

(Angaben der Betriebe mit "Nein, wir haben es noch nicht versucht, könnten es uns aber für die Zukunft vorstellen, sie auszubilden:"; in %)



Grafik 16

Diese Zahlen bieten Anlass zu einem sehr vorsichtigen Optimismus im Hinblick auf die Linderung der Besetzungsprobleme der Ausbildungsbetriebe. Dabei muss jedoch klar sein, dass Auszubildende aus dem Ausland nur einen Teil der Lösung darstellen. Zwar haben sich die Zahlen der besetzten Ausbildungsplätze in einzelnen Branchen verbessert,

insgesamt fehlen aber nach wie vor qualifizierte Bewerber. Investitionen in schulische Basiskompetenzen sowie in die Förderung und Stärkung der beruflichen Bildung im öffentlichen Bewusstsein bleiben unverzichtbar, wenn das Potenzial an inländischen Auszubildenden nicht verlieren gehen soll.

Einstellung und Ausbildung von Azubis aus Drittstaaten weiter herausfordernd

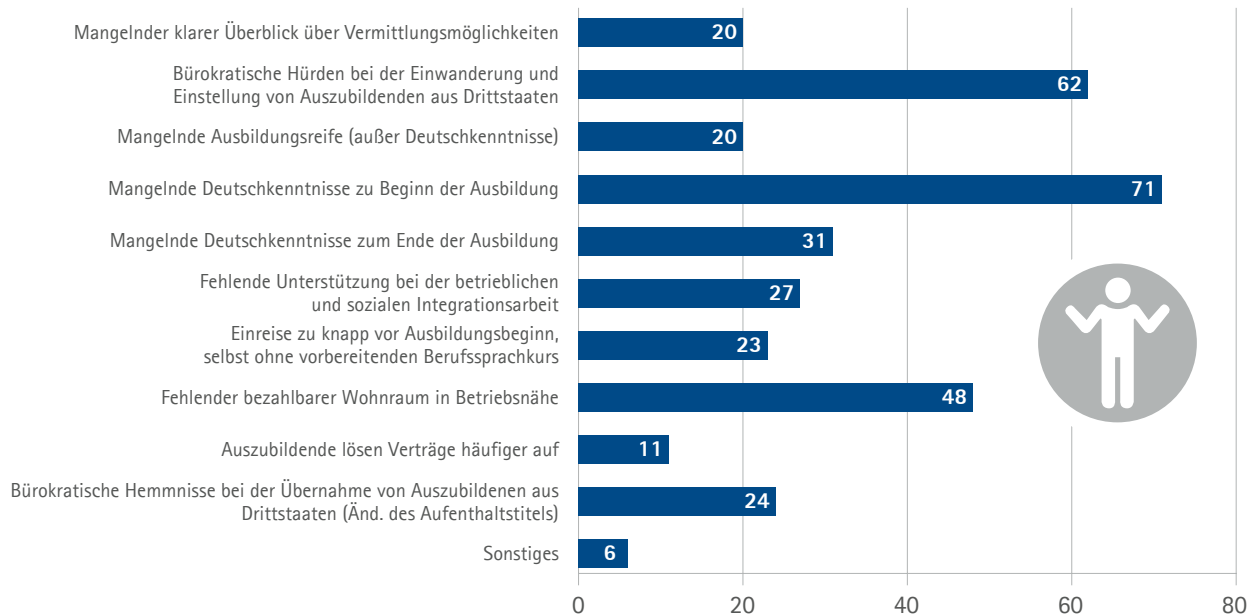
Betriebe berichten weiterhin von zahlreichen Hindernissen bei der Gewinnung von Auszubildenden aus dem Ausland. Mangelnde Deutschkenntnisse sind die größte Herausforderung bei der Anwerbung und Ausbildung von Auszubildenden aus Drittstaaten (siehe Grafik 17): 71 Prozent der Betriebe, die mindestens schon versucht haben, Auszubildende aus Drittstaaten auszubilden, gaben dies als Problem an. Viele Betriebe engagieren sich deshalb in besonderem Maße: Sie stellen Auszubildende für Sprachkurse frei, organisieren betriebliche Nachhilfe oder nutzen Angebote wie „Assistierte Ausbildung Flex“, wie eine andere Betriebsbefragung des NETZWERK Unternehmen integrieren Flüchtlinge zeigt.¹³

Auch viele Berufsschulen engagieren sich in dieser Richtung. Die IHK-Organisation und ihre Auslandshandelskammern arbeiten eng mit den Goethe-Instituten zusammen, um Deutsch als Sprache mit großen beruflichen Perspektiven bekannter zu machen und eine höchstmögliche Qualität beim Spracherwerb zu gewährleisten.

Nach fehlenden Deutschkenntnissen kämpfen Betriebe auch mit bürokratischen Hürden: 62 Prozent bei der Einwanderung und Einstellung, 24 Prozent bei der Übernahme nach Abschluss der Ausbildung.

Herausforderungen bei Zuwanderern, die zum Zweck der Ausbildung kommen

(Angaben der Betriebe, die bei der Frage zu der Ausbildung von Auszubildende aus Drittstaaten vorher "Ja, und zwar:" oder "Nein, obwohl wir es versucht haben, konnten wir sie nicht gewinnen:" angeben; in %; Mehrfachantworten möglich)



Grafik 17

Wohnkrise bleibt ein großes Problem für Auszubildende

Als dritthäufigste Herausforderung nennen 48 Prozent der Betriebe den Mangel an bezahlbarem Wohnraum in Betriebsnähe. Gerade für Auszubildende aus Drittstaaten ist der Mangel an bezahlbarem Wohnraum ein großes Problem, da sie oft keinen Zugang zu Netzwerken und Informationen über den Wohnungsmarkt haben und während der Ausbildung nur über begrenzte finanzielle Mittel verfügen.

Viele Unternehmen unterstützen daher ihre Auszubildenden: Direkt durch werkseigenen Wohnraum oder indirekt durch Kooperationen mit Wohnungsbaugenossenschaften, Begleitung bei der Wohnungssuche oder über Mitarbeiter-Netzwerke (siehe die Box zu den „DIHK-Empfehlungen: Regionale Passungsprobleme reduzieren“ im Kapitel „Besetzungsschwierigkeiten bleiben groß“).

DIHK-Vorschläge: Mangel an Auszubildenden durch gezielte Zuwanderung lindern

Azubis aus dem Ausland gewinnen: Bei der Einwanderung von Auszubildenden sollten sich die Konsulate mit einem digitalisierten und zentralisierten Visa-Vergabeverfahren unbürokratische Zugänge schaffen und Missbrauch verhindern, insbesondere mit Blick auf Sprachzertifikate und Ausbildungsverträge. Mit dem digitalen Auslandsportal wurde durch das Auswärtige Amt bereits ein wichtiger Meilenstein erreicht. Wichtig ist, dass die geplante Öffnung für Aufenthaltstitel für die Ausbildung nun schnell vorangetrieben wird.

Eine weitere Möglichkeit, den Einwanderungsprozess zu entbürokratisieren und zu verkürzen, ist die Abschaffung der Mehrfachprüfung von Ausbildungsverträgen durch Ausländerbehörden, Kammern und die Bundesagentur für Arbeit. Bei den Kammerberufen ist eine Prüfung des Ausbildungsvertrages durch die jeweilige Kammer ausreichend. Wichtig ist es hier, dass nur bei der IHK eingetragene Auszubildendenverhältnisse – und damit von Betrieben mit einer Ausbildungsseignung – von Botschaften und Ausländerbehörden für eine Einwanderung in die Ausbildung anerkannt werden.

Hier arbeitet die IHK-Organisation gemeinsam mit dem Auswärtigen Amt an einer digitalen Lösung, um Missbrauch zu verhindern.

Herausforderungen beim Wechsel in den Aufenthaltstitel als Fachkraft : Probleme beim Titelwechsel bestehen oftmals nach einer erfolgreichen Ausbildung. Soll ein Azubi als Fachkraft übernommen werden, muss der Aufenthaltstitel gewechselt werden. Teilweise benötigen Bundesagentur für Arbeit und Ausländerbehörden so lange, dass die neue Fachkraft erstmal mehrere Wochen Zwangsurlaub machen muss.

Einige Ausländerbehörden nutzen hier bereits ihren Spielraum für pragmatische Entscheidungen und stellen nun den Aufenthaltstitel für die Ausbildung automatisch zusätzliche sechs Monate nach Ende der Ausbildung aus, mit dem Vermerk „Arbeit nach Beendigung der Ausbildung uneingeschränkt gestattet“. Diese Regelung ist für Betriebe und Arbeitnehmer maximal unbürokratisch und eine deutschlandweite Einführung wünschenswert.

Fußnoten

- ¹ Vgl. DIHK (2024): „Fachkräfteengpässe und Wirtschaftsschwäche: DIHK-Fachkräftebericht 2024/2025“, Berlin.
- ² Vgl. Bundeszentrale für politische Bildung (2024): „Sozialbericht 2024: Ein Datenreport für Deutschland“, Bonn.
- ³ Vgl. Hochschulkonferenz (2024): „Statistische Daten zu Studienangeboten an Hochschulen in Deutschland: Studiengänge, Studierende, Absolventinnen und Absolventen: Wintersemester 2024/2025“, in: Statistiken zur Hochschulpolitik 1/2024.
- ⁴ Vgl. Burstedde et al. (2025): „Eine Berufsausbildung bietet den größten Schutz vor Arbeitslosigkeit“, IW-Kurzbericht Nr. 12/2025.
- ⁵ Vgl. Industrie- und Handelskammer Aachen (2025): „Initiative SWITCH: Karrierechancen für Studienabbrecher“, <https://www.ihk.de/aachen/bildung/schuelera-und-bewerber/switch-2975402>
- ⁶ Vgl. DIHK (2025): „Zukunft Beschäftigtenwohnen“, <https://www.dihk-service-gmbh.de/de/unsere-projekte/zukunft-beschaeftigtenwohnen>
- ⁷ In der Periode der Covid-19-Pandemie (2020-2023) hatten wir die Frage nicht gestellt.
- ⁸ Vgl. Statistisches Bundesamt (2025): „Erwerbstätigkeit: Erwerbstätigenrechnung – Erwerbstätige in Deutschland Jahresdurchschnitte in 1000 und Veränderung gegenüber dem Vorjahr in %“, <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Erwerbsstaetigkeit/Tabellen/inlaender-inlandskonzept.html>

- ⁹ Der Korrelationskoeffizient nach Pearson zeigt, dass der Betriebs-Auszubildenden-Saldo und der Betriebs-Beschäftigten-Saldo in einem starken positiven linearen Zusammenhang stehen (Korrelationskoeffizient = 0,83; Skala: Positiver linearer Zusammenhang von 0 bis 1 und negativer linearer Zusammenhang von -1 bis 0).
- ¹⁰ Vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung (2025): „Kosten und Nutzen der Ausbildung aus betrieblicher Sicht“, <https://www.bibb.de/de/11060.php>
- ¹¹ DIHK (2007): „Dual mit Wahl : ein Modell der IHK-Organisation zur Reform der betrieblichen Ausbildung“, <https://lit.bibb.de/vufind/Record/DS-129585/Preview>
- ¹² „Drittstaaten“ sind Länder außerhalb des Europäischen Wirtschaftsraums (EWR), also Länder außerhalb der Europäischen Union sowie Island, Liechtenstein und Norwegen. Auch die Schweiz ist kein Drittstaat.
- ¹³ Vgl. NETZWERK Unternehmen integrieren Flüchtlinge (2024): „Die Ergebnisse der Mitgliederbefragung 2024“, <https://www.unternehmen-integrieren-fluechtlinge.de/allgemein/ergebnisse-mitgliederbefragung-2024/>





Deutsche
Industrie- und Handelskammer