Ausbildung 2026

Ergebnisse einer DIHK-Online-Unternehmensbefragung

DIHK Deutsche Industrie- und Handelskammer

#GemeinsamAusbilden

Impressum

Die DIHK hat erneut die Unternehmen zu ihren Ausbildungserfahrungen befragt.
In der Zeit vom 11. bis 29. Mai 2026 konnten sich Unternehmen online an der Befragung beteiligen. Die Industrie- und Handelskammern haben die Auswahl und Ansprache der Unternehmen übernommen.
Insgesamt beteiligten sich 14.058 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 7 Prozent, Veranstaltungswirtschaft 2 Prozent, Verkehr (Transport/Logistik) 5 Prozent, Banken/Versicherungen 6 Prozent, Unternehmensorientierte Dienste 1 Prozent, Gesundheit/Pflege 3 Prozent, Immobilien 4 Prozent, Sonstige Dienstleistungen 6 Prozent und andere Branchen 13 Prozent.

Nach Größenklassen zeigt sich folgende Verteilung:
Unternehmen mit weniger als zehn Beschäftigten 13 Prozent, Unternehmen mit 10 bis 19 Beschäftigten 12 Prozent, Unternehmen mit 20 bis 199 Beschäftigten 47 Prozent, Unternehmen mit 200 bis 499 Beschäftigten 13 Prozent, Unternehmen mit 500 bis 1.000 Beschäftigten 6 Prozent, Unternehmen mit mehr als 1.000 Beschäftigten 8 Prozent.

Die Regionen wurden wie folgt aufgeteilt:
Dem Norden werden die Bundesländer Bremen, Hamburg, Niedersachsen und Schleswig-Holstein, dem Westen die Bundesländer Hessen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz und das Saarland, dem Osten die Bundesländer Berlin, Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen sowie dem Süden die Bundesländer Baden-Württemberg und Bayern zugerechnet.

Deutsche Industrie- und Handelskammer (DIHK), Bereich Ausbildung – Berlin 2026

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. Knut Diekmann, Dr. Oliver Heikaus, Anne Courbois, Verena Webler und Yvonne Riemer

Gestaltung
Sven Ehling, DIHK

Bildnachweis
Getty Images

Stand
Juli 2026

Inhalt

Die wichtigsten Ergebnisse 4

Einleitung 6

Ausbildungs-Journey (1/3): Angebot an Ausbildungsstellen unter Druck 7

Ausbildungs-Journey (2/3): Besetzungsprobleme bleiben auf Rekordniveau 13

Schlaglicht 1: Defizite bei Grundkompetenzen behindern Ausbildung 20

Schlaglicht 2: Auszubildenden fehlt bezahlbarer Wohnraum 25

Schlaglicht 3: Auszubildende aus Drittstaaten als Chance für die Fachkräftesicherung 27

Ausbildungs-Journey (3/3): Große Mehrheit der Betriebe übernimmt alle Auszubildenden 31

Die wichtigsten Ergebnisse

Die DIHK-Ausbildungsumfrage 2026 behandelt das Angebot an Ausbildungsstellen in IHK-Betrieben, die Besetzung mit Auszubildenden sowie die Übernahme und weitere Qualifizierung von Ausbildungsabsolventinnen und -absolventen. Die Umfrage wirft außerdem Schlaglichter auf Ausbildungshindernisse und mögliche Gegenmaßnahmen: Defizite bei Grundkompetenzen, bezahlbarer Wohnraum für Auszubildende und Auszubildende aus Drittstaaten.

Angebot an Ausbildungsstellen unter Druck

Die DIHK-Ausbildungsumfrage 2026 zeigt erneut, dass IHK-Ausbildungsbetriebe angesichts heftigen Gegenwinds ihr Angebot an Ausbildungsstellen gegenüber dem Vorjahr häufiger reduzieren als es zu erhöhen. Sechs Jahre ohne faktisches Wirtschaftswachstum sowie der Mangel an passenden Bewerberinnen und Bewerbern schlagen durch: 29 Prozent der Betriebe bieten weniger Ausbildungsplätze als im Vorjahr an, während nur 13 Prozent ihr Angebot erweitern. Die erwartete wirtschaftliche Entwicklung der Betriebe hat dabei einen starken Einfluss auf ihr Angebot an Ausbildungsstellen: Rund vier von zehn Betrieben mit negativen Geschäftserwartungen geben an, Ausbildungsstellen zu reduzieren – im Vergleich zu 26 Prozent der Betriebe mit positiven Geschäftserwartungen.

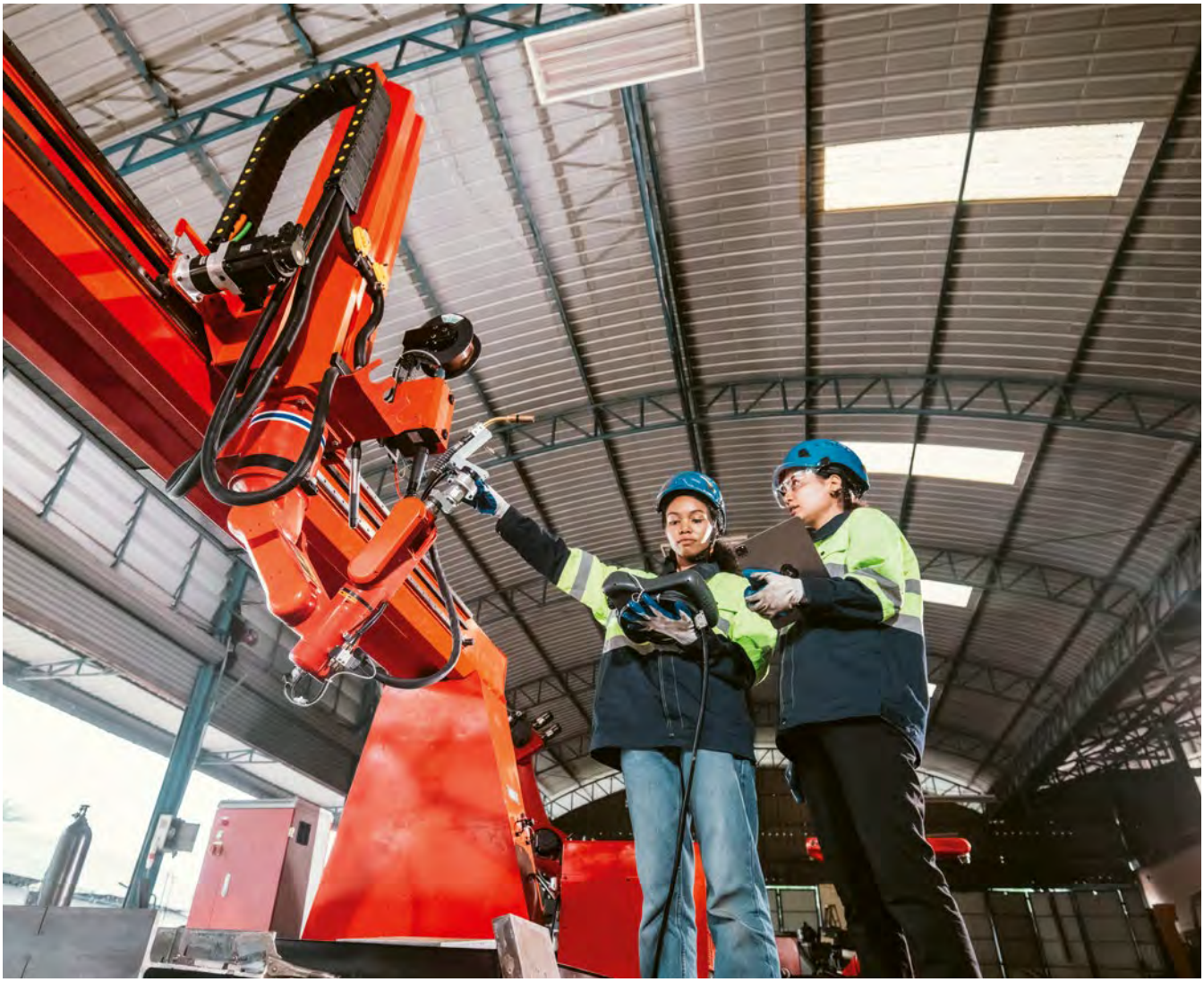
Die Ergebnisse der Umfrage zeigen strukturelle Ausbildungshindernisse rund um die Ausbildung, vor allem einen Mangel an Grundkompetenzen von Schulabsolventinnen und -absolventen. Jeder vierte Betrieb, der weniger Ausbildungsstellen anbietet, nennt den Mangel an geeigneten Bewerberinnen und Bewerbern als Grund. Jeder fünfte begründet dies mit schlechten Erfahrungen mit Auszubildenden. Der Mangel an geeigneten Bewerberinnen und Bewerbern (37 Prozent) und schlechte Erfahrungen mit Auszubildenden (27 Prozent) sind die häufigsten Gründe, warum einige Betriebe gar nicht mehr ausbilden.

Besetzungsprobleme bleiben auf Rekordniveau

Obwohl Betriebe tendenziell ihr Angebot an Ausbildungsstellen reduzieren, zeigen sich konstant hohe Besetzungsprobleme auf Rekordniveau. Rund jeder zweite Betrieb konnte im Jahr 2025 nicht alle Ausbildungsplätze besetzen. Seit 2015 ist der Anteil der Betriebe mit Besetzungsproblemen von 31 Prozent auf 49 Prozent gestiegen – also um deutlich mehr als die Hälfte. Betriebe hätten noch größere Besetzungsprobleme, wenn sie nicht angesichts der zahlreichen Ausbildungshindernisse ihr Angebot an Ausbildungsplätzen zurückfahren müssten. Das zentrale Besetzungsproblem bleibt dabei die Passung („Matching") zwischen Nachfrage und Angebot – also qualifikatorische, regionale und berufliche Passungsprobleme. Die Ergebnisse bestätigen ein Muster: Während sich der Mangel an Bewerbungen in den vergangenen vier Jahren etwas abgeschwächt hat, bleibt der Mangel an geeigneten Bewerbungen das mit Abstand größte Besetzungshindernis. Rund zwei Drittel der Betriebe mit Besetzungsschwierigkeiten geben dies als Hürde an. Dies ist ein klarer Indikator für qualifikatorische Passungsprobleme – neben den immer häufiger genannten Vertragslösungen kurz nach Ausbildungsstart.

Schlaglicht 1: Defizite bei Grundkompetenzen behindern Ausbildung

Rund jeder zweite Betrieb stellt häufige Mängel beim Arbeits- und Sozialverhalten fest – vor allem mit Blick auf die Belastbarkeit – sowie bei den kognitiven Kompetenzen. Darüber hinaus beobachten etwa vier von zehn Betrieben häufige Defizite bei Mathe, wirtschaftlichem Grundwissen oder Deutsch. Eine kleinere Minderheit der Betriebe sieht häufige Lücken mit Blick auf Naturwissenschaften (jeder vierte) oder Englisch (jeder fünfte). Auch stellt jeder vierte Betrieb häufige Mängel bei der Berufswahlkompetenz fest – ein Indikator für berufliche



Passungsprobleme. Gleichzeitig sind drei von vier Betrieben, die Mängel feststellen, offen für solche Auszubildende mit Startschwierigkeiten. Die Betriebe unterstützen sie beispielsweise mit dem Angebot von Nachhilfe.

Schlaglicht 2: Auszubildenden fehlt bezahlbarer Wohnraum

Fast zwei Drittel aller Betriebe sehen Handlungsbedarf beim Mangel an bezahlbarem Wohnraum für Auszubildende – auch eine Mehrheit in allen 16 Bundesländern. An der Spitze liegen die Stadtstaaten Berlin und Hamburg, wo neun von zehn Betrieben Handlungsbedarf sehen. Mit Blick auf mögliche Maßnahmen wünschen sich vier von zehn Betrieben bessere Informationen und einen vereinfachten Zugang zu finanziellen Hilfen für Auszubildende (z. B. Berufsausbildungsbeihilfe oder Wohngeld) – also Bürokratieabbau – sowie Programme zur Vermittlung von Wohnraum.

Schlaglicht 3: Auszubildende aus Drittstaaten als Chance

Mehr als jeder zweite Betrieb sieht Auszubildende aus Drittstaaten als eine Chance für die eigene Fachkräftesicherung. Rund ein Drittel der Betriebe hat schon versucht, Auszubildende aus Drittstaaten einzustellen. Neun von zehn dieser Betriebe waren dabei erfolgreich. Für diese Betriebe bleiben mangelnde Deutschkenntnisse zu Beginn der Ausbildung sowie bürokratische Hürden die größten Herausforderungen bei dieser zunehmend wichtigen Form der Fachkräftesicherung. Danach folgt der Mangel an bezahlbarem Wohnraum, unter dem insbesondere Auszubildende aus Drittstaaten leiden. Sie verfügen häufig weder über ausreichende soziale Netzwerke noch über Informationen zum regionalen Wohnungsmarkt.

Große Mehrheit der Betriebe übernimmt alle Auszubildenden

Trotz der Wirtschaftskrise, der hohen Standortkosten und der geopolitischen Krisen übernehmen weiterhin vier von fünf Betrieben mindestens 75 Prozent ihrer Ausbildungsabsolventinnen und -absolventen und rund zwei Drittel der Betriebe alle. 84 Prozent der Unternehmen wollen ihre Ausbildungsabsolventinnen und -absolventen bei zukünftigen weiteren Qualifizierungen unterstützen. Das zeigt, dass junge Menschen mit einer dualen Ausbildung weiterhin sehr gute Berufs- und Karriereaussichten haben.

Einleitung

Für eine wirtschaftliche Belebung und nachhaltiges, langfristiges Wachstum brauchen Betriebe passend qualifizierte Fachkräfte. Die duale Berufsausbildung ist dabei das zentrale Instrument zur Fachkräftesicherung: Auszubildende lernen einen Beruf durch eine Kombination von betrieblicher Praxis und schulischer Bildung. Dabei vermitteln Ausbildungsbetriebe und Berufsschulen eine zielgerichtete, praxisorientierte berufliche Grundausbildung, die junge Menschen passgenau in den Arbeitsmarkt integriert und ihnen hervorragende Karriereperspektiven eröffnet. Durch diese Stärken gilt die duale Ausbildung als wesentlicher Erfolgsfaktor für die Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Wirtschaft und die niedrigste Jugendarbeitslosigkeit in der Europäischen Union (EU).

Die DIHK-Ausbildungsumfrage 2026 zeigt die Lage und Entwicklung am Ausbildungsmarkt aus Perspektive der IHK-Ausbildungsbetriebe. Dabei deckt sie wesentliche Stufen der „Ausbildungs-Journey" ab – vom Angebot an Ausbildungsstellen, über die Besetzung mit Auszubildenden, bis hin zur Übernahme und weiteren Qualifizierung von Ausbildungsabsolventinnen und -absolventen. Die „Ausbildungs-Journey" bildet einen Rahmen, um die Umfrageergebnisse kohärent und übersichtlich darzustellen sowie zu analysieren – analog zum individuellen Ausbildungsprozess.

Die Ergebnisse der DIHK-Ausbildungsumfrage 2026 zeigen, dass Betriebe ausbilden wollen, aber mit starkem Gegenwind kämpfen. Die wirtschaftliche Lage in Deutschland und die geopolitisch schwierigen Rahmenbedingungen setzen den Unternehmen immer stärker zu. Sechs Jahre ohne faktisches Wirtschaftswachstum hinterlassen auch auf dem Ausbildungsmarkt deutliche Spuren. Das Kernproblem des Ausbildungsmarktes bleibt jedoch der Mangel an passenden Bewerberinnen und Bewerbern. Betriebe engagieren sich für die Ausbildung in hohem Maße und würden gerne noch mehr tun, leiden aber unter diesen Ausbildungshindernissen gerade am Beginn der „Ausbildungs-Journey" – also beim Angebot und der anschließenden Besetzung von Ausbildungsstellen.

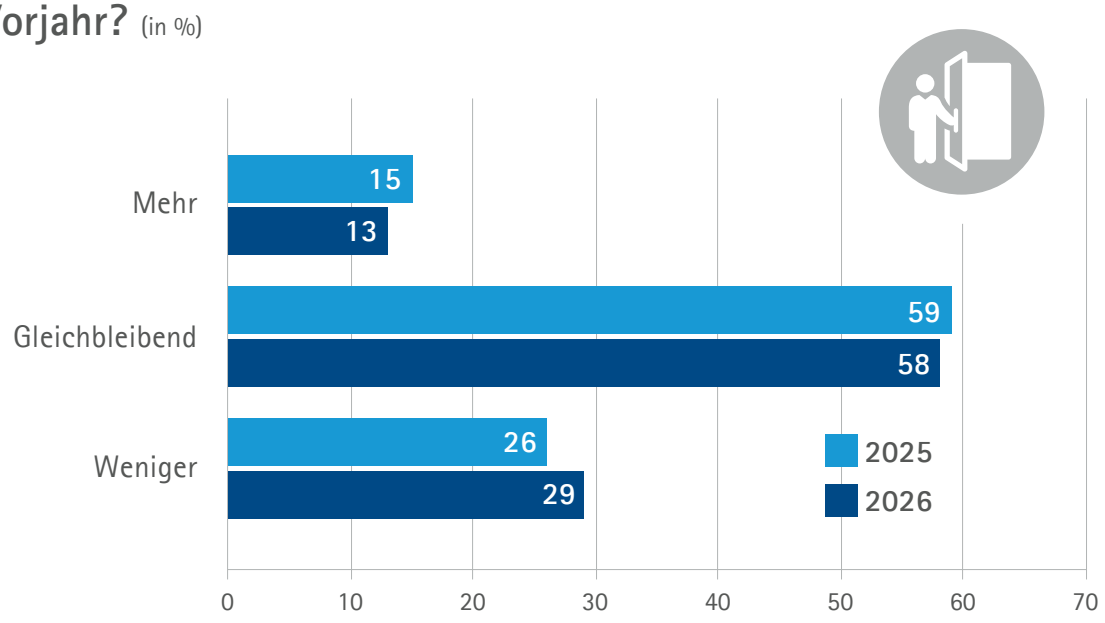
In ihrem aktuellen Impulspapier „Fünf Impulse zur Stärkung der Beruflichen Bildung" legt die DIHK konkrete Vorschläge für die Weiterentwicklung und Stärkung der Beruflichen Bildung vor. Die Impulse setzen dort an, wo Betriebe konkrete Verbesserungen benötigen, und werden im Folgenden begleitend zu den Umfrageergebnissen dargestellt.

Ausbildungs-Journey (1/3): Angebot an Ausbildungsstellen unter Druck

Betriebe bieten erneut weniger Ausbildungsstellen an

Die Ergebnisse zeigen, dass IHK-Ausbildungsbetriebe ihr Angebot an Ausbildungsstellen gegenüber dem Vorjahr erneut häufiger reduzieren als erhöhen (siehe Grafik 1). Mit Blick auf das Jahr 2026 berichten 29 Prozent der Betriebe, dass sie weniger Ausbildungsstellen anbieten als im Vorjahr. Damit hat sich dieser Anteil gegenüber 2025 noch einmal erhöht (2025: 26 Prozent). Gleichzeitig geben nur 13 Prozent der Unternehmen an, ihr Angebot auszuweiten (2025: 15 Prozent). Trotz Wirtschaftskrise und Ausbildungshindernissen bieten allerdings immer noch sieben von zehn Ausbildungsbetrieben die gleiche Anzahl oder sogar mehr Ausbildungsstellen an.

Bieten Sie in diesem Jahr mehr oder weniger Ausbildungsplätze an als im Vorjahr? (in %)



Grafik 1

Betriebe reduzieren Ausbildungsstellen in nahezu allen Branchen

Über alle Branchen hinweg reduzieren Betriebe erneut häufiger ihr Angebot an Ausbildungsstellen gegenüber dem Vorjahr, als es zu erweitern (siehe Grafik 2). Das zeigt sich jeweils in einem negativen Betriebs-Auszubildenden-Saldo – also der Differenz zwischen den Betrieben mit wachsendem Angebot an Ausbildungsstellen und den Betrieben mit schrumpfendem Angebot. Der negative Trend setzt sich damit branchenübergreifend fort, hat sich jedoch nicht in allen Branchen verschärft.

Bieten Sie in diesem Jahr mehr oder weniger Ausbildungsplätze an als im Vorjahr?

Salden in Prozentpunkten; Ergebnisse differenziert nach Branchen; sortiert nach den Ergebnissen im Jahr 2026

Branche	Saldo 2026	Saldo 2025
Medien	-28	-15
IT	-24	-16
Sonstige Dienstleistungen	-23	-14
Unternehmensorientierte Dienste	-21	-20
Handel	-17	-11
Durchschnitt	-16	-11
Immobilien	-16	-9
Gastgewerbe	-15	-12
Industrie (ohne Bau)	-14	-13
Banken/Versicherungen	-14	-2
Verkehr	-12	-8
Baugewerbe	-11	-11
Veranstaltungswirtschaft	-9	-13
Gesundheit/Pflege	-9	- 6

Grafik 2

In der Medien- (minus 28) und IT-Branche (minus 24) weisen Betriebe die negativsten Salden aus – gefolgt von den Branchen der sonstigen Dienstleistungen (minus 23) sowie den unternehmensorientierten Diensten (minus 21). Schon im Vorjahr zeigten sich in diesen Branchen überdurchschnittlich negative Trends. Besonders betroffen ist die Medienbranche, in der sich der Saldo von minus 15 auf minus 28 Prozentpunkte verschlechtert hat.

Im Mittelfeld ging der Saldo vor allem in der Banken- und Versicherungsbranche erheblich zurück (von minus zwei auf minus 14 Prozentpunkte).

Betriebe in der Verkehrs- (minus 12) und Baubranche (minus 11) berichten etwas seltener, dass sie ihr Angebot an Ausbildungsstellen reduzieren. Beides sind Infrastrukturbranchen, die insbesondere auch von staatlichen Investitionsprogrammen profitieren können.

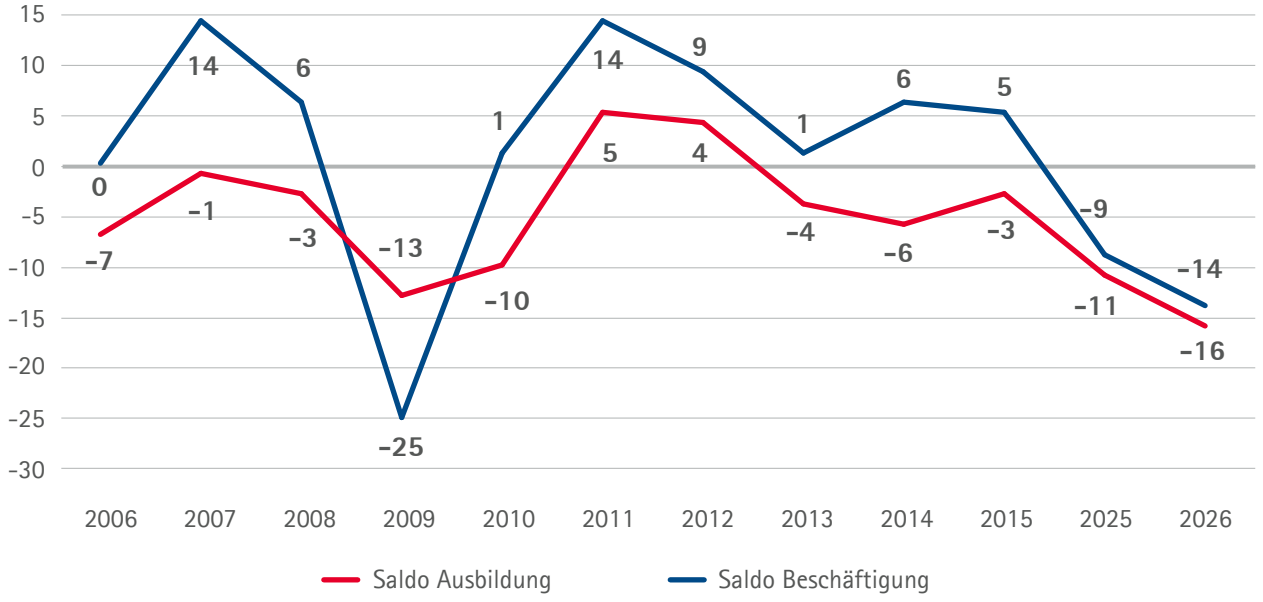
Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels überrascht es nicht, dass die Gesundheits- und Pflegebranche (minus neun) weiter der „Spitzenreiter" mit Blick auf die Entwicklung der Ausbildungsstellen bleibt – gleichauf mit der Veranstaltungswirtschaft, die von der Covid-19-Krise stark betroffen war.

Entwicklung der Beschäftigung und der Ausbildung sind weiterhin eng verknüpft

Betriebe, die ausbilden, investieren damit in die zukünftige Fachkräftesicherung. Entsprechend eng ist die Entwicklung des Ausbildungsmarkts mit der Entwicklung des allgemeinen Arbeitsmarkts verknüpft. Erneut zeigt sich dieser Zusammenhang, wenn die Daten zur Entwicklung der Ausbildungsstellen aus der DIHK-Ausbildungsumfrage mit den Daten des Beschäftigungs-Indikators aus der DIHK-Konjunkturumfrage verglichen werden (siehe Grafik 3). Beim Beschäftigungs-Indikator geben die Betriebe an, wie sich ihre Beschäftigtenzahl im Inland in den kommenden 12 Monaten voraussichtlich entwickeln wird. Sie haben mit Blick auf die Entwicklung ihrer Beschäftigten analoge Antwortmöglichkeiten zur Ausbildungsumfrage – also höhere, gleichbleibende oder geringere Beschäftigtenzahl. Das ermöglicht einen direkten Vergleich mit dem Betriebs-Auszubildenden-Saldo.

Zusammenhang zwischen mehr/weniger Ausbildungsplätzen und mehr/weniger Beschäftigten

Saldo Ausbildung und Saldo Beschäftigte in Prozentpunkten



Grafik 3

Es zeigt sich weiterhin ein starker Zusammenhang zwischen der Entwicklung der Beschäftigtenzahl und der Entwicklung der Ausbildungsstellen. Die Ergebnisse aus der DIHK-Konjunkturumfrage zeigen, dass Betriebe tendenziell auch ihre Beschäftigtenzahl reduzieren. Der Betriebs-Beschäftigten-Saldo liegt bei minus 14 Prozentpunkten und damit weiterhin sehr nah am Betriebs-Auszubildenden-Saldo von minus 16 Prozentpunkten. Beide Indikatoren haben sich gegenüber dem Vorjahr parallel jeweils um fünf Prozentpunkte verschlechtert. Der Beschäftigungs-Indikator wies nur in der Weltfinanzkrise einen negativeren Saldo auf. Das zeigt, dass Betriebe grundsätzlich aktuell stark unter Druck stehen und unter wirtschaftlich schlechten Rahmenbedingungen leiden. Die schwierige Lage auf dem Ausbildungsmarkt hängt damit zumindest zum Teil mit übergreifenden wirtschaftspolitischen Herausforderungen zusammen und nicht nur mit speziellen Ausbildungshindernissen rund um die Ausbildung.

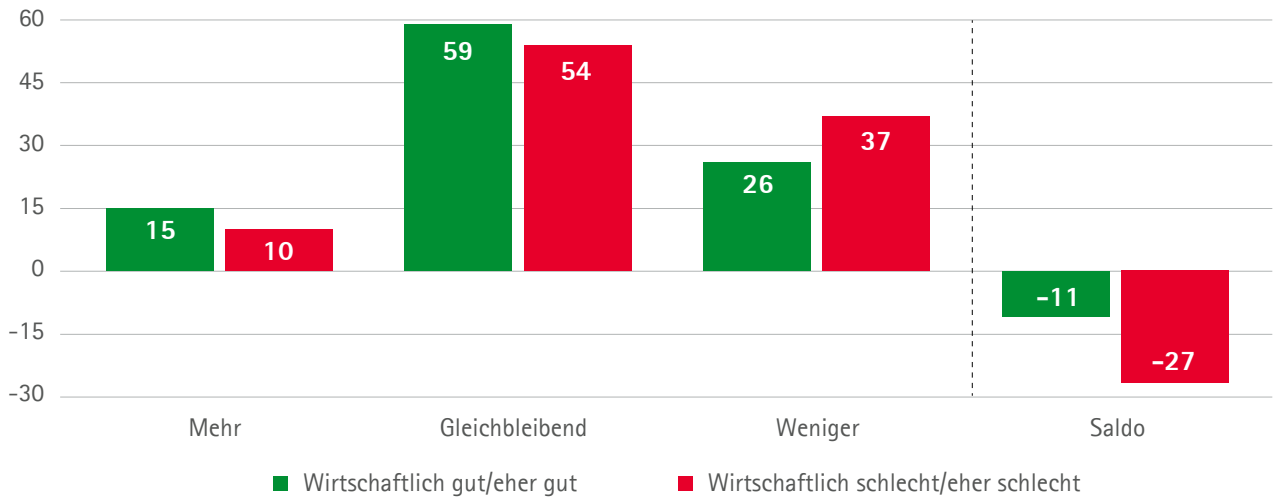
Wenn Betriebe ihre Beschäftigtenzahl angesichts schwieriger wirtschaftlicher Rahmenbedingungen reduzieren, investieren sie auch weniger in die Ausbildung: Bei schwächelnder Nachfrage benötigen Unternehmen weniger Arbeitskräfte für ihre Produktion und Dienstleistungen. Allerdings profitieren Ausbildungssuchende immer noch von zahlreichen unbesetzten Stellen zum Ausbildungsstart (siehe Kapitel „Ausbildungs-Journey (2/3): Besetzungsprobleme…") und von hervorragenden Perspektiven für Ausbildungsabsolventinnen und -absolventen mit Blick auf Übernahme und weitere Qualifizierungen (siehe Kapitel „Ausbildungs-Journey (3/3): Große Mehrheit der Betriebe übernimmt alle Auszubildenden").

Zusammenhang zwischen wirtschaftlicher Entwicklung und Angebot an Ausbildungsstellen

Die erwartete wirtschaftliche Entwicklung der Betriebe und ihr Angebot an Ausbildungsstellen stehen in einem engen Zusammenhang (siehe Grafik 4). Rund vier von zehn Betrieben, die eine schlechte oder eher schlechte Geschäftsentwicklung im kommenden Jahr erwarten, geben an, ihr Angebot an Ausbildungsstellen zu reduzieren (2025: 36 Prozent). Zum Vergleich: 26 Prozent der Betriebe mit positiven Geschäftserwartungen senken ihr Angebot an Ausbildungsstellen (2025: 23 Prozent). Gleichzeitig bieten 15 Prozent von ihnen mehr Ausbildungsplätze als im Vorjahr an (2025: 19 Prozent). Demgegenüber ist der Anteil bei Betrieben mit negativen Geschäftserwartungen geringer: Lediglich zehn Prozent dieser Betriebe weiten ihr Angebot aus (2025: neun Prozent). Betriebe mit positiven Geschäftserwartungen bleiben auch häufiger bei einem konstanten Ausbildungsangebot als Betriebe mit schlechten Erwartungen – wie im Vorjahr sind es 59 Prozent gegenüber 54 Prozent.

Veränderung des Angebots an Ausbildungsplätzen im Jahr 2026 im Vergleich zum Vorjahr in Abhängigkeit der erwarteten wirtschaftlichen Entwicklung des Betriebs

in %; Angaben der Betriebe, die ihre wirtschaftliche Entwicklung im nächsten Jahr gut/eher gut bzw. schlecht/eher schlecht einschätzen



Grafik 4

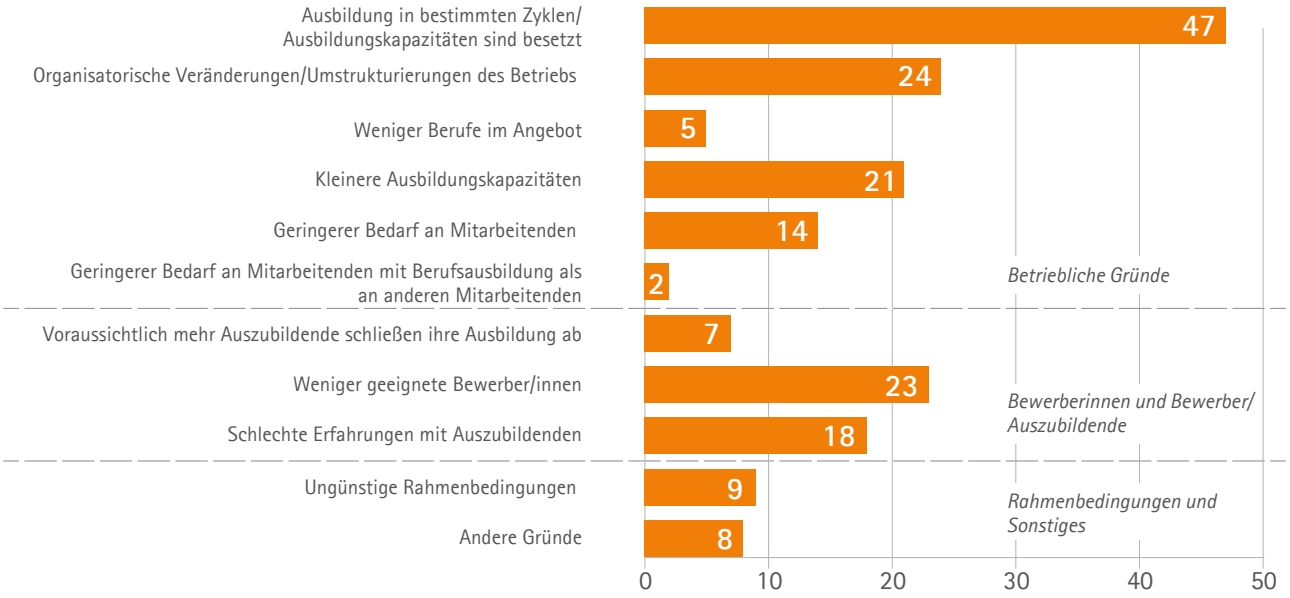
Dennoch fällt auf, dass selbst Betriebe mit positiven Geschäftserwartungen einen deutlich negativen Saldo aufweisen (minus 11). Die wirtschaftliche Entwicklung erklärt demnach nur einen Teil des Rückgangs des Ausbildungsangebots.

Warum Betriebe weniger Ausbildungsstellen anbieten

Betriebe, die ihr Angebot an Ausbildungsstellen im Jahr 2026 reduzieren, nennen vor allem betriebliche Faktoren als Gründe, aber auch Ausbildungshindernisse mit Blick auf Bewerberinnen und Bewerber sowie Auszubildende (siehe Grafik 5). Rund jeder zweite Betrieb mit geringerem Angebot an Ausbildungsstellen verweist darauf, dass er in bestimmten Zyklen ausbildet (z. B. alle zwei oder drei Jahre) und daher seine aktuellen Ausbildungskapazitäten besetzt sind. Danach nennen diese Betriebe organisatorische Veränderungen bzw. Umstrukturierungen (24 Prozent), etwa Verkleinerungen oder weniger Abteilungen.

Warum Betriebe weniger Ausbildungsplätze anbieten

Angaben der Betriebe, die im Jahr 2026 weniger Ausbildungsplätze anbieten als im Vorjahr; in %; Mehrfachantworten möglich



Grafik 5

Jeder fünfte der Betriebe mit geringem Ausbildungsangebot nennt kleinere Ausbildungskapazitäten, insbesondere durch begrenzte finanzielle oder personelle Ressourcen. Wenn Betriebe mit hohen bürokratischen Anforderungen konfrontiert sind – etwa mit Blick auf Genehmigungs-, Dokumentations- und Berichtspflichten – verlieren sie Zeit und müssen Personal für zweckfremde Tätigkeiten binden. Den Betrieben fehlen dann die Ressourcen für das Kerngeschäft sowie für die Ausbildung. Nur 14 Prozent der Betriebe, die weniger Ausbildungsstellen anbieten, nennen einen grundsätzlich geringeren Personalbedarf als Grund.

23 Prozent der Betriebe, die weniger Ausbildungsstellen anbieten, begründen dies damit, dass sie weniger geeignete Bewerberinnen und Bewerber finden. 18 Prozent geben an, dass sie schlechte Erfahrungen mit Auszubildenden hatten – zum Beispiel mit Blick auf schulische Basiskenntnisse oder das Arbeits- und Sozialverhalten. Beide Antworten sind Indikatoren für mangelnde Grundkompetenzen beziehungsweise qualifikatorische Passungsprobleme im Ausbildungsmarkt (siehe die beiden Kapitel „Ausbildungs-Journey (2/3): Besetzungsprobleme…" und „Schlaglicht 1: Defizite bei Grundkompetenzen…").

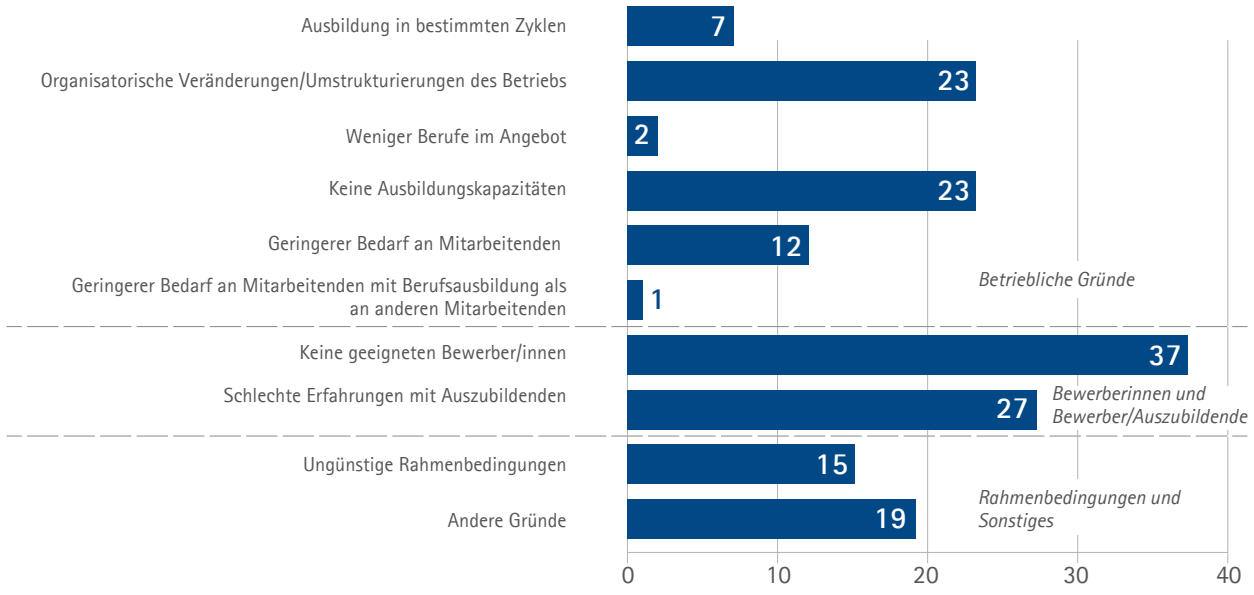
Nur neun Prozent der Betriebe mit geringerem Ausbildungsangebot nennen institutionelle Rahmenbedingungen mit Blick auf das System der dualen Ausbildung als Ausbildungshindernis – etwa mit Blick auf den schulischen Teil der Ausbildung oder Ausbildungskosten. Insgesamt zeigt das: Ausbildungsbetriebe stehen zur dualen Ausbildung und wollen ausbilden, kämpfen jedoch mit wirtschaftlichem Druck auf der einen und einem schwierigen Feld an Bewerberinnen und Bewerbern auf der anderen Seite.

Warum einige Betriebe gar nicht ausbilden

Einige Betriebe bilden derzeit gar nicht aus, obwohl sie ausbildungsberechtigt sind. Diese Betriebe wurden nach ähnlichen Gründen gefragt, warum sie derzeit nicht ausbilden (bei den sonstigen Fragen werden Betriebe, die nicht ausbildungsberechtigt sind oder in den letzten 10 Jahren nicht ausgebildet haben, nicht berücksichtigt). Diese Betriebe geben ähnliche Gründe an wie Betriebe, die weniger Ausbildungsstellen anbieten: Nur 15 Prozent der Betriebe, die derzeit nicht ausbilden, verweisen auf institutionell ungünstige Rahmenbedingungen bei der Ausbildung (siehe Grafik 6). Dagegen nennen sie häufig betriebliche Gründe wie organisatorische Veränderungen und Umstrukturierungen oder mangelnde Ausbildungskapazitäten (jeweils 23 Prozent), verweisen aber noch häufiger auf Ausbildungshindernisse mit Blick auf geeignete Bewerberinnen und Bewerber (37 Prozent) sowie Auszubildende (27 Prozent).

Warum bilden Sie derzeit nicht aus?

Angaben der Betriebe, die trotz Ausbildungsberechtigung nicht ausbilden; in %; Mehrfachantworten möglich



Grafik 6

Diese Ergebnisse verdeutlichen, dass mehr Betriebe wieder ausbilden würden, wenn sie mehr geeignete Bewerberinnen und Bewerber finden würden. Diejenigen Menschen, die einen Berufsabschluss anstreben, unterscheiden sich dabei zunehmend stark nach Alter, Herkunft oder Vorbildung. Das erfordert auch flexible und passgenaue Qualifizierungswege. Neben der Stärkung der dualen Ausbildung brauchen Unternehmen daher auch unbürokratische, alternative Wege zur Fachkräftesicherung.

Auszug aus dem DIHK-Papier „Fünf Impulse zur Stärkung der Beruflichen Bildung“: Alternative Wege zum Berufsabschluss ausbauen

Berufsvalidierung vereinfachen

- Die Bundesregierung entbürokratisiert und vereinfacht das Berufsvalidierungsverfahren, damit mehr Betriebe und Fachkräfte dieses Angebot nutzen.
- Die vorhandenen individuellen Förderinstrumente von BA und Jobcenter können auch für das berufliche Feststellungsverfahren genutzt werden. Der angestrebte Validierungszuschuss ergänzt dieses Angebot.

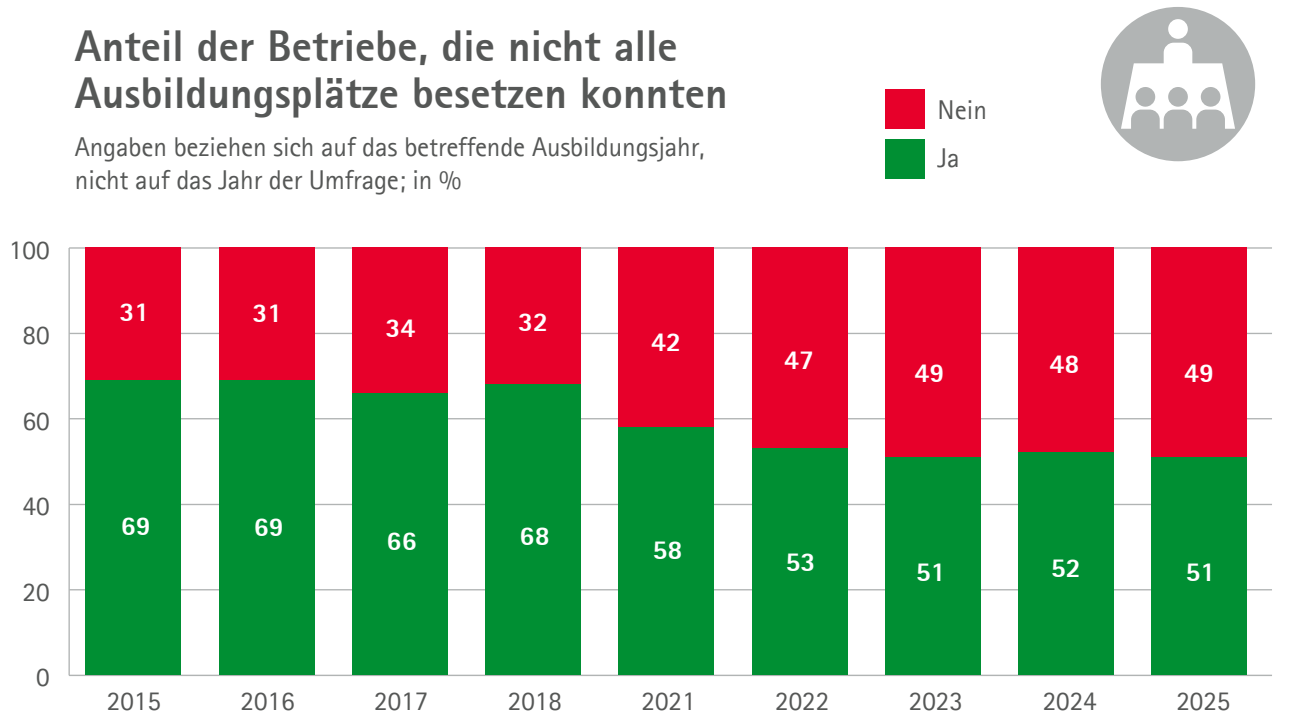
Teilqualifikationen standardisieren und praxisnah gestalten

- Die Angebote für Teilqualifikationen (TQ) werden bundesweit standardisiert und unter bestimmten Voraussetzungen auch für Menschen unter 25 Jahren geöffnet. Die BA fördert nur Maßnahmen, die auf standardisierte und vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) geprüfte TQ-Berufssets aufbauen. Zudem vereinfacht sie den Förderprozess für Unternehmen bei der Beschäftigtenqualifizierung durch Teilqualifikation erheblich.
- Ressortübergreifend werden die Chancen von Teilqualifikationen über die Gruppe der geringqualifizierten Erwachsenen hinaus für verschiedene Zielgruppen ausgelotet und deren Anwendung gemeinsam vorangebracht. Dazu zählen z. B. die verschiedenen Optionen im Rahmen der Fachkräfteeinwanderung oder auch die zivile berufliche Qualifizierung in Zusammenarbeit mit der Bundeswehr.

Ausbildungs-Journey (2/3): Besetzungsprobleme bleiben auf Rekordniveau

Betriebe leiden unter konstant hohen Besetzungsproblemen

Obwohl Betriebe tendenziell ihr Angebot an Ausbildungsstellen reduzieren, zeigen sich konstant hohe Besetzungsprobleme auf Rekordniveau (siehe Grafik 7). Rund jeder zweite Betrieb konnte im Jahr 2025 nicht alle Ausbildungsstellen besetzen (49 Prozent). Seit 2015 ist der Anteil der Betriebe mit Besetzungsproblemen von 31 Prozent auf 49 Prozent gestiegen – also um 18 Prozentpunkte oder um mehr als die Hälfte. Gegen Ende der Covid-19-Krise – also seit 2022 – hat sich ein hohes Plateau entwickelt: Rund jeder zweite Betrieb kann seitdem nicht alle seine Ausbildungsstellen besetzen. Betriebe hätten noch größere Besetzungsprobleme, wenn sie angesichts der Ausbildungshindernisse nicht weniger Ausbildungsstellen zu besetzen hätten.



Grafik 7

Betriebe in West- und Ostdeutschland gleich stark von Besetzungsproblemen betroffen

In den letzten zehn Jahren haben sich die Besetzungsprobleme in West- und Ostdeutschland unterschiedlich entwickelt. Diese unterschiedliche Entwicklung hängt damit zusammen, dass der demografische Wandel in den neuen Bundesländern schon früher eingesetzt hatte und damit zu entsprechenden Besetzungsproblemen führte: In den neuen Bundesländern hat sich der Anteil der Betriebe mit Besetzungsschwierigkeiten von 45 Prozent im Jahr 2015 auf 48 Prozent im Jahr 2025 nur leicht erhöht. Dagegen erlebten Betriebe in den alten Bundesländern zwar einen deutlicheren Anstieg der Besetzungsprobleme, allerdings ausgehend von einem geringeren Niveau: In den alten Bundesländern stieg der Anteil der Betriebe mit Besetzungsproblemen im gleichen Zeitraum von 28 Prozent auf 49 Prozent – also um 21 Prozentpunkte.

Langfristiger Anstieg der Besetzungsprobleme über alle Betriebsgrößen hinweg

Betriebe unterschiedlicher Betriebsgröße unterscheiden sich tendenziell auch mit Blick auf ihre Besetzungsprobleme. Bei Kleinstbetrieben – also Betrieben mit weniger als zehn Mitarbeitenden – haben sich die Besetzungsschwierigkeiten besonders verschärft: Der Anteil der Betriebe mit Besetzungsproblemen hat sich seit 2018 von 20 auf 47 Prozent mehr als verdoppelt (+27 Prozentpunkte). Im selben Zeitraum wuchs der Anteil bei kleinen Betrieben mit zehn bis 19 Mitarbeitenden von 25 auf 42 Prozent (+17 Prozentpunkte). Bei großen Betrieben mit über 1000 Mitarbeitenden stieg der Wert von 37 auf 56 Prozent (+19 Prozentpunkte).

Beim Vergleich kleiner und großer Betriebe ist zu beachten, dass sich beide Gruppen auch durch einen rein statistischen Effekt unterscheiden: Der Anteil der Betriebe mit Besetzungsschwierigkeiten ist bei großen Betrieben tendenziell höher, da sie in der Regel mehrere Ausbildungsstellen anbieten und schon bei einer von mehreren unbesetzten Ausbildungsstellen als Betrieb mit Besetzungsproblemen gelten. Dagegen haben kleine Betriebe mit Besetzungsschwierigkeiten tendenziell deutlich höhere Nicht-Besetzungsquoten, da sie häufig nur ein oder zwei Ausbildungsstellen anbieten: Eine unbesetzte Ausbildungsstelle bedeutet dann eine entsprechende Nicht-Besetzungsquote von 50 oder 100 Prozent. Wenn kleine Betriebe ihre wenigen Ausbildungsstellen nicht besetzen können, sind sie gefährdet, als Ausbildungsbetrieb auszufallen.

Industrie-, Verkehrs-, Bau- und Handelsbranche weiterhin besonders von Besetzungsproblemen betroffen

Die Besetzungsprobleme unterscheiden sich deutlich zwischen den Branchen (siehe Grafik 8). Betriebe in der Industrie- (59 Prozent), Verkehrs- (55 Prozent), Bau- und Handelsbranche (jeweils 53 Prozent) können weiterhin überdurchschnittlich oft nicht alle ihre Ausbildungsstellen besetzen. Dagegen berichten Betriebe in der Immobilienbranche (31 Prozent) und in der Veranstaltungswirtschaft (34 Prozent) deutlich seltener von Besetzungsproblemen.

Anteil der Betriebe, die nicht alle Ausbildungsplätze besetzen konnten

Angaben beziehen sich auf das betreffende Ausbildungsjahr; in %; Ergebnisse differenziert nach Branchen; sortiert nach den aktuellen Ergebnissen

Branche	2025	2024
Industrie (ohne Bau)	59	56
Verkehr (Transport/Logistik)	55	55
Baugewerbe	53	52
Handel	53	52
Durchschnitt	49	48
Gastgewerbe	48	45
Gesundheit/Pflege	43	43
Sonstige Dienstleistungen	42	44
IT	41	39
Banken/Versicherungen	41	37
Unternehmensorientierte Dienste	40	42
Medien	39	44
Veranstaltungswirtschaft	34	34
Immobilien	31	31

Grafik 8

Auch auf Ebene der Branchen sind die Besetzungsprobleme im Vergleich zum Vorjahreszeitraum tendenziell konstant. Größere Veränderungen zeigen sich nur in der Banken- und Versicherungsbranche (von 37 auf 41 Prozent) sowie in der Medienbranche (von 44 Prozent auf 39 Prozent).

Besetzungshindernisse gefährden Fachkräftesicherung

Die Besetzungsprobleme gefährden die Fachkräftesicherung der Betriebe. Laut DIHK-Fachkräftereport 2025/2026 können 36 Prozent der Unternehmen ihre offenen Stellen nicht besetzen, obwohl sich auch hier die Wirtschaftskrise zeigt und der Anteil der Betriebe mit Stellenbesetzungsproblemen gegenüber dem Vorjahr leicht zurückgegangen ist, weil Betriebe weniger Mitarbeitende benötigen. Betriebe mit Stellenbesetzungsschwierigkeiten haben dabei besonders große Engpässe mit Blick auf beruflich Qualifizierte: Sechs von zehn dieser Betriebe fehlen Beschäftigte mit dualer Berufsausbildung.

Der Mangel an Beschäftigten mit dualer Berufsausbildung hat weitreichende Folgen für die Wirtschaft und verschärft die strukturelle Wirtschaftskrise – vor allem mit Blick auf das Produktionspotenzial sowie die Wettbewerbsfähigkeit der Betriebe. Betriebe können weniger produzieren und verlieren Aufträge. Gleichzeitig steigen die im internationalen Vergleich ohnehin hohen Arbeitskosten durch den verstärkten Wettbewerb um rare Fachkräfte und ansteigende Lohnnebenkosten, da auf weniger produktive Fachkräfte zunehmend mehr Leistungsempfänger oder ungelernte Arbeitnehmer kommen. Darüber hinaus schwächt der Fachkräftemangel die Innovationsfähigkeit und Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Wirtschaft. Deutschland braucht insbesondere für zentrale Transformationsaufgaben gut ausgebildete Fachkräfte – etwa in den Bereichen Digitalisierung, Künstliche Intelligenz oder Klimaschutz. Vor diesem Hintergrund ist es zentral, die Besetzungshindernisse im Ausbildungsmarkt zu analysieren, um entsprechende Maßnahmen ableiten zu können.

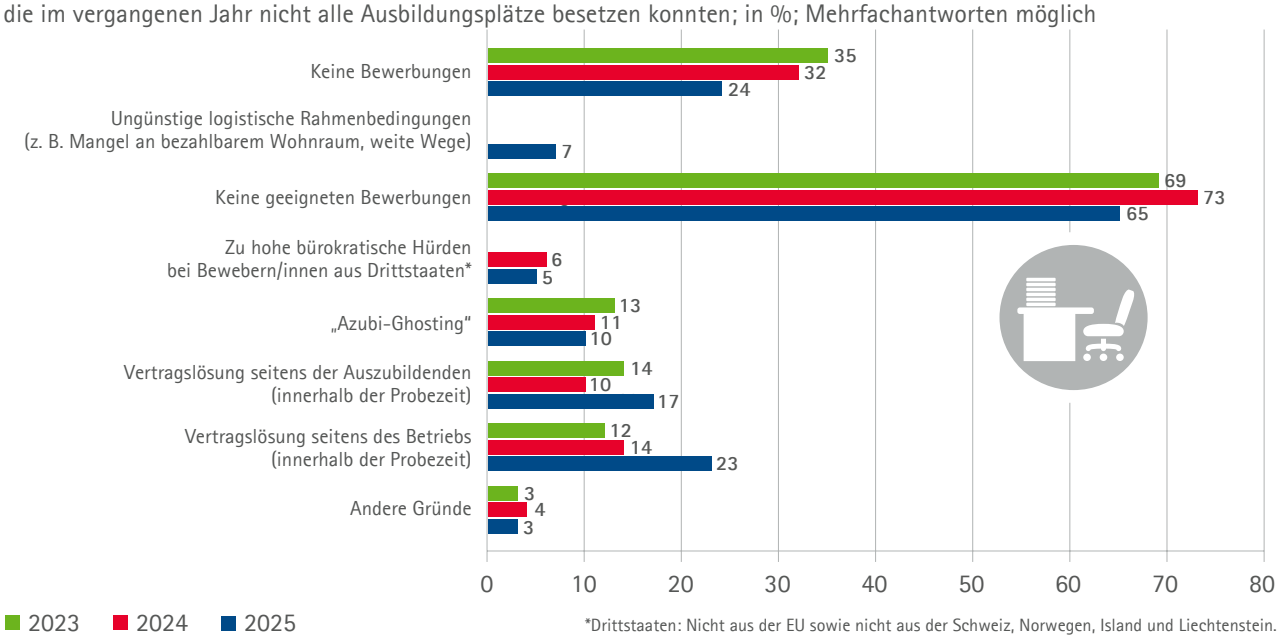
Betriebe leiden etwas weniger unter Bewerbermangel

Ausbildungsbetriebe leiden weiterhin unter einem Mangel an Bewerberinnen und Bewerbern (siehe Grafik 9). Rund jeder vierte Betrieb mit Besetzungsschwierigkeiten berichtet, dass er keine Bewerbungen auf Ausbildungsstellen erhalten hat. Damit ist dieser Anteil in den letzten Jahren kontinuierlich zurückgegangen – von 37 Prozent im Jahr 2022 auf 24 Prozent im Jahr 2025. Jedoch sollte dabei beachtet werden, dass ein Teil des bundesweiten Mangels an Bewerbungen kein reines „Quantitätsproblem" darstellt, sondern auch auf regionale Ungleichgewichte zurückzuführen ist (siehe unten Abschnitt „Regionale Passungsprobleme"). Gleichwohl zeigt die Entwicklung der Ergebnisse zu dieser Antwort in den letzten Jahren, dass sich der Ausbildungsmarkt mit Blick auf den Mangel an Bewerberinnen und Bewerbern etwas entspannt hat.

Die leichte Entspannung mit Blick auf den Mangel an Bewerberinnen und Bewerbern spiegelt sich auch in der Ausbildungsmarktstatistik der Bundesagentur für Arbeit (BA) wider, die unter anderem gemeldete Bewerberinnen und Bewerber erfasst: Im entsprechenden Berichtszeitraum 2024/2025 (von Oktober 2024 bis September 2025) verzeichnete die BA einen Anstieg an Bewerberinnen und Bewerbern (+3,0 Prozent). Dieser Anstieg geht vor allem auf ausländische Bewerberinnen und Bewerber (+16,2 Prozent) zurück, insbesondere solche mit Fluchthintergrund (+31,3 Prozent). Aktuell setzt sich dieser Trend auf der Nachfrageseite fort. Allerdings bleibt der Mangel an Bewerberinnen und Bewerbern trotz dieses kurz- bis mittelfristigen Anstiegs voraussichtlich auch langfristig ein zentrales Ausbildungshindernis: Der demografische Wandel führt langfristig zu deutlich weniger Schulabsolventinnen und -absolventen und damit auch zu weniger Auszubildenden – gerade im Verhältnis zu den Fachkräften, die in Rente gehen. Dieses Ungleichgewicht wird dadurch verschärft, dass jüngere Menschen weniger häufig eine Ausbildung absolvieren als Angehörige der „Babyboomer"-Generation – entweder weil sie studieren oder gar keinen Berufsabschluss erwerben.

Gründe für die Nichtbesetzung von Ausbildungsplätzen bei Betrieben mit Besetzungsschwierigkeiten

Angaben beziehen sich auf das betreffende Ausbildungsjahr, nicht auf das Jahr der Umfrage; Angaben der Betriebe, die im vergangenen Jahr nicht alle Ausbildungsplätze besetzen konnten; in %; Mehrfachantworten möglich



*Drittstaaten: Nicht aus der EU sowie nicht aus der Schweiz, Norwegen, Island und Liechtenstein.

Grafik 9

Der Mangel an Bewerberinnen und Bewerbern spiegelt sich auch in zwei anderen Besetzungsproblemen wider: dem sogenannten „Azubi-Ghosting" und Vertragslösungen seitens der Auszubildenden (innerhalb der Probezeit). Mit Blick auf das sogenannte „Azubi-Ghosting" geben Unternehmen im Vergleich zu den letzten Jahren etwas seltener an, dass Auszubildende eine Ausbildungsstelle nicht antreten. Im vergangenen Jahr betraf das zehn Prozent der Betriebe mit Besetzungsschwierigkeiten – ein Rückgang seit 2022 (15 Prozent). Azubi-Ghosting gilt als Indikator dafür, dass

Auszubildende eine starke Position auf dem Ausbildungsmarkt haben – entweder durch alternative Ausbildungsstellen oder andere Berufs- und Bildungswege wie das Studium. Auch das zeigt: Die Lage der Auszubildenden auf dem Ausbildungsmarkt hat sich angesichts der Wirtschaftskrise und des Anstiegs der Zahl gemeldeter Bewerberinnen und Bewerber etwas verschlechtert.

Während Betriebe mit Besetzungsschwierigkeiten etwas seltener von Azubi-Ghosting betroffen sind, können sie häufiger Ausbildungsstellen nicht besetzen, weil Auszubildende ihre Verträge innerhalb der Probezeit lösen: Mittlerweile geben 17 Prozent der Betriebe mit Besetzungsschwierigkeiten diesen Grund an. Für das Jahr 2024 lag der Wert noch bei zehn Prozent. Auch in diesem Fall können die Betriebe die plötzlich unbesetzten Ausbildungsstellen nicht einfach kurzfristig nachbesetzen. Das betriebliche Ausbildungspotenzial bleibt damit unausgeschöpft – mit entsprechend negativen Folgen für die Fachkräftesicherung.

Die zentralen Akteure der dualen Ausbildung können mit verschiedenen Maßnahmen dazu beitragen, Azubi-Ghosting und Vertragslösungen zu reduzieren. Beispielsweise können Betriebe mit Maßnahmen wie Onboarding-Prozessen Auszubildende nachhaltig in den Betrieb integrieren – insbesondere Auszubildende aus Drittstaaten, die bisher kaum Berührungspunkte mit der Beruflichen Bildung hatten (siehe „Schlaglicht 3: Auszubildende aus Drittstaaten…"). Drittstaaten sind Länder außerhalb der EU sowie die Schweiz, Norwegen, Island und Liechtenstein.

Zunehmende Passungsprobleme erschweren die Besetzung von Ausbildungsplätzen

Das zentrale Besetzungsproblem bleibt weiterhin die Passung („Matching") zwischen Angebot und Nachfrage. Unvermittelte Ausbildungssuchende und Ausbildungsbetriebe mit offenen Ausbildungsstellen finden aufgrund von regionalen, beruflichen und qualifikatorischen Passungsproblemen nicht zusammen: (1) Regionale Passungsprobleme entstehen unter anderem dann, wenn unvermittelte Ausbildungssuchende nicht in den Regionen suchen, in denen Betriebe noch offene Ausbildungsstellen anbieten. (2) Berufliche Passungsprobleme bedeuten, dass Angebot und Nachfrage in bestimmten Ausbildungsberufen nicht übereinstimmen. (3) Qualifikatorische Passungsprobleme entstehen vor allem dann, wenn Ausbildungssuchende nicht die erforderlichen Grund- oder Basiskompetenzen mitbringen.

Regionale Passungsprobleme: Mobilitätshindernisse erschweren Besetzung von Ausbildungsstellen

Betriebe mit Besetzungsschwierigkeiten erfahren nicht unbedingt von regionalen Passungsproblemen, weshalb diese nur begrenzt oder indirekt mit den Umfrageergebnissen abgebildet sind. In einigen Regionen suchen mehr unvermittelte Ausbildungssuchende nach einer Ausbildungsstelle, als angeboten werden. In anderen Regionen ist es umgekehrt. Das erklärt zumindest theoretisch einen Teil des bundesweit festgestellten Besetzungsproblems, dass einige Betriebe gar keine Bewerbungen erhalten (24 Prozent; siehe Grafik 9). Aus statistischer Perspektive bedeuten regionale Passungsprobleme, dass sich die sogenannte „Angebots-Nachfrage-Relation" (ANR) regional unterscheidet. Die ANR gibt an, wie viele Ausbildungsstellen auf 100 Ausbildungssuchende kommen. Wenn sich diese ineffizienten regionalen Ungleichgewichte auflösen würden, bliebe ein kleinerer, bereinigter Mangel an Bewerbungen auf Bundesebene.

In der DIHK-Ausbildungsumfrage 2026 hatten Betriebe mit Besetzungsschwierigkeiten erstmals auch eine Antwortmöglichkeit, um Mobilitätshindernisse innerhalb Deutschlands als explizite Gründe zu nennen: „Es lagen geeignete Bewerbungen vor, aber aufgrund ungünstiger logistischer Rahmenbedingungen kam das Ausbildungsverhältnis nicht zustande (z. B. Mangel an bezahlbarem Wohnraum, weite Wege)." Sieben Prozent der Betriebe mit Besetzungsschwierigkeiten geben dieses Problem an. In vielen Fällen erfahren die Betriebe jedoch nichts von den Mobilitätshindernissen, weil Bewerberinnen und Bewerber aus anderen Regionen sich gar nicht erst bei ihnen bewerben. Betriebe geben dann stattdessen „keine Bewerbungen" oder „keine geeigneten Bewerbungen" an (65 Prozent).

Um regionale Passungsprobleme zu überwinden und das betriebliche Ausbildungspotenzial auszuschöpfen, sollte die Politik Hemmnisse abbauen und Mobilitätsanreize schaffen. Dazu gehört bezahlbarer Wohnraum – insbesondere in Ballungszentren (siehe „Schlaglicht 2: Auszubildenden fehlt bezahlbarer Wohnraum"). Wenn Ausbildungssuchende entsprechenden bezahlbaren Wohnraum finden, können sie einfacher außerhalb ihres Heimatortes nach Ausbildungsstellen suchen – unabhängig vom Elternhaus. Bisher unvermittelte Ausbildungssuchende könnten dann verstärkt dort nach Ausbildungsstellen suchen, wo Betriebe besonders viele offene Ausbildungsstellen anbieten.

Auszug aus dem DIHK-Papier „Fünf Impulse zur Stärkung der Beruflichen Bildung“: Start in die Ausbildung erleichtern

Ausbildungswohnen ausbauen

- Die Bundesregierung setzt sich für den Ausbau von Ausbildungswohnen ein, etwa durch stärkere Förderung betrieblicher Wohnprojekte und die langfristige Sicherung des Bundesprogramms „Junges Wohnen“. Studierendenwohnheime werden für Auszubildende geöffnet.

Mobilität erleichtern

- Die Bundesregierung setzt sich für Härtefallregelungen bei der Berufsschulwahl ein. Ist die Entfernung zur Berufsschule im eigenen Bundesland unzumutbar, dürfen Auszubildende auf eine erheblich nähergelegene Berufsschule in einem benachbarten Bundesland gehen. Bundesweit wird ein vergünstigtes Azubi-Deutschlandticket eingeführt.

Sprachförderung stärken

- Die Jugendintegrationskurse des BAMF werden nicht reduziert, sondern ausgebaut, um Sprachförderung und Berufsorientierung zu verbinden. Berufsschulen prüfen systematisch den Sprachförderbedarf und bieten differenzierte Fachsprachprogramme an. Die Bundesregierung setzt sich gemeinsam mit den Ländern dafür ein, dass moderne Übersetzungs- und Unterstützungstools für Auszubildende konsequent eingesetzt werden. Schriftliche Materialien und Aufgaben lassen sich zukünftig mithilfe von KI mehrsprachig und in einfacher Sprache an individuelle Sprach- und Lernniveaus anpassen. Öffentliche Verwaltungen schaffen mehrsprachige Informationsangebote und bauen mehrsprachige Kompetenzen im Personal und durch KI-Tools auf.

Ausbildungszugang für Zugewanderte erleichtern

- Die Bundesregierung vereinfacht den Zugang zur Ausbildung für qualifizierte Zugewanderte. Dazu gehören die Öffnung der Einstiegsqualifizierung für ausländische Bewerberinnen und Bewerber sowie rechtliche Anpassungen für eine bedarfsorientierte Zuwanderung in Ausbildung. Verbindliche Qualitätsstandards für Vermittlungsdienstleister schaffen Transparenz und Sicherheit, damit Betriebe verlässlich und qualitätsgesichert internationale Auszubildende gewinnen können. Aufenthaltsregelungen für Auszubildende und Studierende werden bundesweit vereinfacht, um gut ausgebildete Fachkräfte im Land zu halten.

- Die Bundesregierung baut die bürokratischen Hürden für den Übergang von ausländischen Auszubildenden in eine anschließende qualifizierte Beschäftigung ab. Rechtliche Vorgaben werden so angepasst, dass eine reibungslose Übernahme durch Ausbildungsbetriebe ermöglicht wird.

Neue Anreize für leistungsstarke Auszubildende schaffen

- Die Bundesregierung macht die duale Ausbildung für leistungsstarke Jugendliche noch attraktiver und verbessert den Zugang zu internationalen Austauschprogrammen. Aufenthalts- und Förderverfahren werden so angepasst, dass leistungsstarke Auszubildende ihre Ausbildung schneller absolvieren und ergänzende Praxisphasen in europäischen und außereuropäischen Betrieben unbürokratisch nutzen können.

Berufliche Passungsprobleme: Mangelnde Berufsorientierung zeigt sich an verschiedenen Stellen

Ein weiterer Teil der Betriebe mit Besetzungsschwierigkeiten, die als Besetzungshindernis „keine Bewerbungen“ angeben (24 Prozent), leidet dabei unter beruflichen Passungsproblemen im Ausbildungsmarkt (siehe Grafik 9). Aus statistischer Perspektive bedeutet das, dass sich die ANR zwischen einzelnen Berufen unterscheidet und es dadurch zu Ungleichgewichten kommt. Der Mangel an geeigneten Bewerbungen (65 Prozent) kann auch ein Indikator dafür sein. Beispielsweise gehen Betriebe davon aus, dass Bewerberinnen und Bewerber zwar grundsätzlich die Mindestvoraussetzungen für eine Ausbildung erfüllen, jedoch nicht die nötigen berufsspezifischen Kompetenzen oder Interessen mitbringen.

Die Antworten zu den Besetzungshindernissen bieten noch weitere Indikatoren für berufliche Passungsprobleme: „Azubi-Ghosting“ (zehn Prozent) sowie vorzeitige Vertragslösungen seitens der Auszubildenden (17 Prozent) oder der Betriebe (23 Prozent). Wenn Auszubildende den Ausbildungsvertrag kurz vor dem Start oder innerhalb der Probezeit lösen und sich damit gegen den Ausbildungsberuf entscheiden, dann kann das auch daran liegen, dass sie ihre Interessen und Fähigkeiten in einem anderen Beruf besser realisiert sehen.

Die Erfahrungen der IHKs und der Betriebe zeigen, dass eine frühzeitige, systematische und praxisorientierte Berufsorien-

tierung einen wesentlichen Beitrag leisten kann, um Passungsprobleme zu reduzieren. Mit einer solchen Berufsorientierung können Ausbildungssuchende einen Beruf wählen, der ihren Interessen und Fähigkeiten entspricht. Dadurch können auch Betriebe mehr geeignete Bewerberinnen und Bewerber gewinnen. Alle Schulabsolventinnen und -absolventen benötigen Berufswahlkompetenz – also Selbsteinschätzungs- und Informationskompetenz: Sie sollten lernen, ihre eigenen Interessen und Stärken realistisch einzuschätzen und fundierte Informationen über Ausbildungsberufe erhalten (siehe „Schlaglicht 1: Defizite bei Grundkompetenzen…").

Qualifikatorische Passungsprobleme: Mangel an geeigneten Bewerberinnen und Bewerbern bleibt zentrale Herausforderung

Selbst wenn unvermittelte Ausbildungssuchende am richtigen Ort suchen und sich für Berufe mit einer ausreichenden Anzahl offener Ausbildungsstellen bewerben, können sie häufig nicht unbesetzte Ausbildungsstellen (nachhaltig) besetzen. Damit sie eine Ausbildung erfolgreich absolvieren, müssen sie die erforderlichen Basis- oder Grundkompetenzen mitbringen, um die Anforderungen im Betrieb und in der Berufsschule erfolgreich bewältigen zu können. Diese Mindestvoraussetzungen umfassen ein angemessenes Arbeits- und Sozialverhalten (z. B. Belastbarkeit, Leistungsbereitschaft und Motivation), grundlegende kognitive Kompetenzen (z. B. Aufmerksamkeit, logisches Denken), schulische Basiskenntnisse (z. B. Mathematik, Deutsch) sowie grundlegende IT- und Medienkenntnisse.

Die Ergebnisse der DIHK-Ausbildungsumfrage 2026 bestätigen ein Muster: Während sich der Mangel an Bewerbungen in den vergangenen vier Jahren abgeschwächt hat, bleibt der Mangel an geeigneten Bewerbungen das mit Abstand größte Besetzungshindernis (siehe Grafik 9). Rund zwei Drittel der Betriebe mit Besetzungsschwierigkeiten geben dies als Hürde an (65 Prozent). Dies ist ein klarer Indikator für qualifikatorische Passungsprobleme. Der leichte Rückgang gegenüber den Vorjahren 2024 (73 Prozent) und 2023 (69 Prozent) kann zum Teil darauf zurückzuführen sein, dass Betriebe in diesem Jahr eine neue Antwortoption hatten (siehe oben), was die Antwortoption „keine geeigneten Bewerbungen" besser eingrenzt.

Auch Vertragslösungen seitens der Auszubildenden (17 Prozent) beziehungsweise der Betriebe (23 Prozent) sind Indikatoren für qualifikatorische Passungsprobleme. Der deutliche Anstieg bei Letzteren gegenüber den Vorjahren 2024 (14 Prozent) und 2023 (12 Prozent) ist ein Indikator dafür, dass immer mehr Auszubildende die Mindestvoraussetzungen nicht erfüllen – wenngleich Vertragslösungen auch andere Ursachen haben können. Gleichzeitig lösen auch Auszubildende selbst häufiger den Ausbildungsvertrag.

Bürokratische Hürden als Besetzungshindernis

Junge Menschen aus Drittstaaten können einen Teil der zahlreichen offenen Ausbildungsplätze besetzen (siehe auch „Schlaglicht 3: Auszubildende aus Drittstaaten…"). Diese Gruppe umfasst sowohl junge Menschen, die zum Zweck der Ausbildung nach Deutschland einreisen, als auch Geflüchtete und andere Personen, die sich bereits in Deutschland befinden. Wie im Vorjahr wurden die Betriebe gefragt, ob sie im vergangenen Jahr Ausbildungsstellen nicht besetzen konnten, weil die bürokratischen Hürden bei den geplanten Einstellungen von Bewerberinnen und Bewerbern aus Drittstaaten zu groß waren (siehe Grafik 9). Fünf Prozent der Betriebe mit Besetzungsschwierigkeiten geben dieses Ausbildungshindernis an (2024: sechs Prozent).

Die Politik kann durch verschiedene Maßnahmen dazu beitragen, die Zuwanderung in Ausbildung effizienter zu gestalten und die Qualität der Prozesse weiter zu erhöhen. Der Aufbau einer Work-and-Stay-Agentur als „One-Stop-Government" sollte umgesetzt werden, um schnellere, effizientere und transparentere Zuwanderungsverfahren zu gewährleisten. Darüber hinaus sollte es für Zugewanderte in Ausbildung möglich sein, frühzeitig einzureisen – mindestens einen Monat vor Ausbildungsbeginn –, da viele vorbereitende Schritte vor Beginn einer Ausbildung nötig sind (z. B. Wohnungssuche/-bezug, Anmeldung, Kontoeröffnung, Eingewöhnung).

Auszug aus dem DIHK-Papier „Fünf Impulse zur Stärkung der Beruflichen Bildung“: Kompetenzen beim Ausbildungsstart stärken

Talentorientierte Berufsorientierung systematisch stärken

- Bund, Länder und Bundesagentur für Arbeit (BA) stimmen ihre Angebote für Berufsorientierung und Programme im Rahmen der Initiative Bildungsketten aufeinander ab. Bund und Länder legen ein bundesweites Rahmenkonzept vor, das verbindliche Mindeststandards für Potenzialanalysen, die Vor- und Nachbereitung von Praktika sowie die Verzahnung dieser Elemente mit der Berufsberatung festlegt. Dabei wird ein integrierter Ansatz verfolgt, der akademische und Berufliche Bildung als gleichwertige Alternativen darstellt. Dazu gehört eine frühzeitige Information über die Perspektiven und Möglichkeiten der Höheren Berufsbildung wie den Bachelor und Master Professional sowie Informationen zum Deutschen Qualifikationsrahmen (DQR), damit Jugendliche Bildungswege systematisch einordnen und vergleichen können.

- Alle allgemeinbildenden Schulen gehen verstärkt Kooperationen mit Unternehmen oder berufsbildenden Schulen ein. Schwerpunkt müssen regelmäßige Praxiselemente anstelle von Einmalbesuchen werden. An möglichen Formaten stehen beispielsweise Berufsexperten wie Ausbildungsbotschafter im Unterricht und langfristige Bildungspartnerschaften zur Verfügung.

Ausbildungsreife neu definieren

- Die Allianz für Aus- und Weiterbildung entwickelt einen verbindlichen, bundesweiten Kompetenzkatalog, der die Mindestanforderungen zum Beginn einer Ausbildung klar definiert. Mit Blick auf die Anschlussfähigkeit vermitteln insbesondere die Schulen diese Kompetenzen kontinuierlich. Defizite werden vor dem Schulabgang frühzeitig erkannt und behoben.

Datenbasierte Analyse der Bildungswege umsetzen und Datenaustausch ermöglichen

- Die Bundesregierung schafft die rechtlichen Rahmenbedingungen für einen datenschutzkonformen Austausch relevanter Bildungsdaten zwischen Kitas, Schulen, Jugendberufsagenturen, der BA und weiteren öffentlich-rechtlichen Einrichtungen.

- Die BA stellt in Abstimmung mit den Jugendberufsagenturen Mindeststandards moderner Orientierungs- und Beratungsangebote ebenso sicher wie eine datenbasierte Verbleibsanalyse von Schulabgängerinnen und -abgängern. Fast 3 Millionen junge Erwachsene in Deutschland verfügen über keinen anerkannten Berufsabschluss und bleiben bislang für gezielte Unterstützungsangebote schwer erreichbar. Belastbare Informationen über diese Zielgruppe sind Voraussetzung dafür, passgenaue Angebote zu entwickeln und wirksam bereitzustellen.

- Die Bundesregierung setzt die im Koalitionsvertrag vereinbarte Schüler-ID und das Bildungsverlaufsregister zur datenbasierten Analyse der Bildungswege in allen Bildungsbereichen und Teilen der Bildungskette zeitnah um. Voraussetzung dafür ist die Schaffung der rechtlichen Grundlagen, um insbesondere bestehende Personenkennzeichen nutzen zu können (Bürger-ID, Steuer-ID).

Schlaglicht 1: Defizite bei Grundkompetenzen behindern Ausbildung

Sehr große Mehrheit der Betriebe berichtet von mangelnden Grundkompetenzen

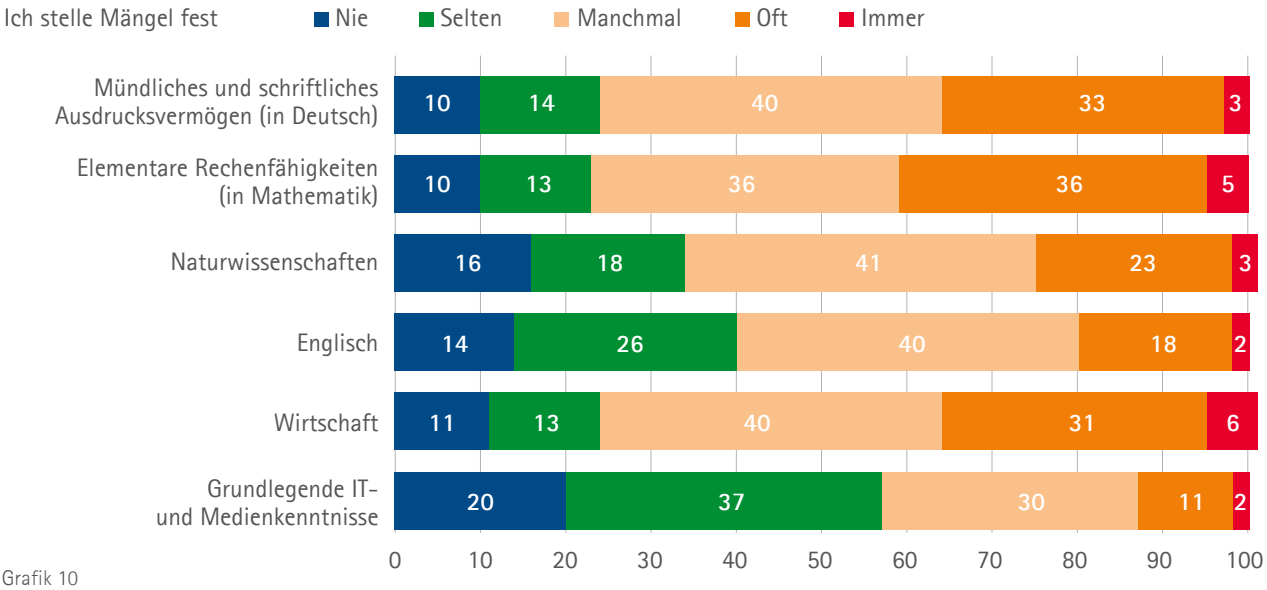
94 Prozent der Unternehmen berichten von mangelnder Ausbildungsreife, also dass Schulabsolventinnen und -absolventen nicht die nötigen Basis- oder Grundkompetenzen für den Ausbildungsstart mitbringen. Das ist ein neuer Höchststand. Seit 2009 stellen rund 90 Prozent der Betriebe dieses Problem fest. Kompetenzdefizite wie fehlende Belastbarkeit, mangelnde Zuverlässigkeit oder unzureichende Leistungsbereitschaft führen nicht nur zu qualifikatorischen Passungsproblemen bei der Stellenbesetzung, sondern wirken sich negativ auf alle Etappen des individuellen Ausbildungsverlaufs aus. Junge Menschen mit mangelnden Grundkompetenzen finden deutlich schwieriger eine Ausbildungsstelle, haben deutlich wahrscheinlicher Startschwierigkeiten im Betrieb und in der Berufsschule, lösen dementsprechend

häufiger den Vertrag auf oder bestehen die Abschlussprüfung nicht. Dementsprechend sind mangelnde Grundkompetenzen auch erhebliche Ausbildungshindernisse für Betriebe entlang der „Ausbildungs-Journey".

Schulische Basiskompetenzen: Häufige Defizite in Deutsch, Mathe und Wirtschaft

Die größten Herausforderungen bei den schulischen Basiskenntnissen bleiben aus Sicht der Betriebe Defizite in den beiden Kernfächern Deutsch und Mathematik – neben einem ökonomischen Grundverständnis (siehe Grafik 10). Rund vier von zehn Betrieben sehen hier jeweils häufige Defizite. So geben 36 Prozent der Betriebe an, dass sie oft oder immer Mängel im mündlichen und schriftlichen Ausdrucksvermögen in Deutsch feststellen. 41 Prozent sehen oft oder immer Defizite bei elementaren Rechenfähigkeiten. Die Ergebnisse zu den einzelnen Bereichen der Grundkompetenzen der vergangenen Jahre sind aufgrund einer angepassten Fragestellung beziehungsweise Programmierung leider nur begrenzt vergleichbar, weshalb auf den Vergleich im Folgenden verzichtet wird.

Häufigkeit von Mängeln mit Blick auf die schulischen Basiskenntnisse und grundlegenden IT- und Medienkenntnisse heutiger Schulabgänger/innen (in %)



Grafik 10

Aus Sicht der Betriebe schneiden Schulabsolventinnen und -absolventen bei den Naturwissenschaften und Englisch besser ab. Mit Blick auf die Naturwissenschaften gibt nur rund ein Viertel der Betriebe oft oder immer Mängel bei ihren Bewerberinnen und Bewerbern an. Für Betriebe aus unterschiedlichen Branchen haben diese Kenntnisse tendenziell eine unterschiedliche Relevanz. Rund jeder fünfte Betrieb stellt oft oder immer fehlende Fremdsprachenkenntnisse in Englisch fest.

Neben den Kernfächern Deutsch und Mathe sieht eine große Minderheit der Betriebe – rund jeder vierte – auch häufig fehlendes ökonomisches Grundverständnis. Aus Sicht der Wirtschaft sollten Lehrerinnen und Lehrer ihren Schülerinnen und Schülern wirtschaftliches Grundverständnis sowie unternehmerisches Denken und Handeln vermitteln – in allen weiterführenden Schulen und Bundesländern.

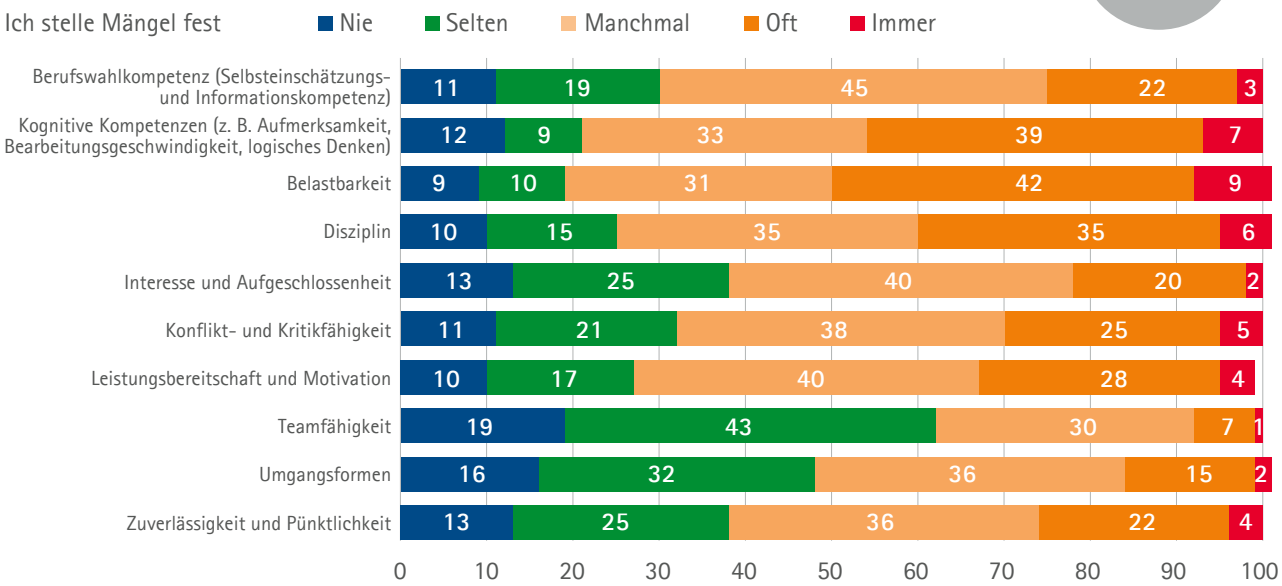
Betriebe sind zufriedener mit Blick auf die IT- und Medienkompetenz

Bei den IT- und Medienkenntnissen geben nur 13 Prozent der Betriebe oft oder immer Mängel an. Betriebe bewerten die digitalen Kompetenzen der „Digital Natives" somit tendenziell deutlich weniger kritisch als die in Deutsch, Mathe oder Wirtschaft. Angesichts der Bedeutung dieser Kompetenzen brauchen Betriebe und Schulen aber auch hier didaktische Konzepte sowie digitale Lehr- und Lernmaterialien.

Mehrheit sieht häufige Defizite beim Arbeits- und Sozialverhalten

Insgesamt sehen Betriebe die individuelle Leistungs- und Arbeitshaltung als das zentrale Problem – nicht mangelnde Kooperation. Rund jeder zweite Betrieb stellt häufige Mängel beim Arbeits- und Sozialverhalten fest (siehe Grafik 11). 41 Prozent der Betriebe bemängeln fehlende Disziplin. 32 Prozent sehen unzureichende Leistungsbereitschaft und Motivation und 22 Prozent vermissen Interesse bzw. Aufgeschlossenheit. 26 Prozent geben an, mit der Zuverlässigkeit und Pünktlichkeit nicht zufrieden zu sein. Betriebe sehen demnach erhebliche Defizite bei der Motivation und Arbeitshaltung. Belastbarkeit bleibt jedoch der größte Problembereich des Arbeits- und Sozialverhaltens: 51 Prozent der Betriebe stellen häufig eine fehlende Belastbarkeit fest. Dagegen sehen nur acht Prozent der Betriebe häufige Defizite bei der Teamfähigkeit. Das deutet darauf hin, dass Betriebe und Auszubildende in der Regel eine gute Arbeitsbeziehung haben – eine wesentliche Grundlage für die Ausbildung und gemeinsame Entwicklung.

Häufigkeit von Mängeln mit Blick auf die Berufswahlkompetenz, kognitive Kompetenzen sowie das Arbeits- und Sozialverhalten heutiger Schulabgänger/innen (in %)



Grafik 11

Fast jeder zweite Betrieb stellt fest, dass Schulabsolventinnen und -absolventen häufig Defizite mit Blick auf grundlegende kognitive Kompetenzen zeigen, wie zum Beispiel Aufmerksamkeit oder logisches Denken.

Mehrheit sieht latente Defizite bei Berufswahlkompetenz

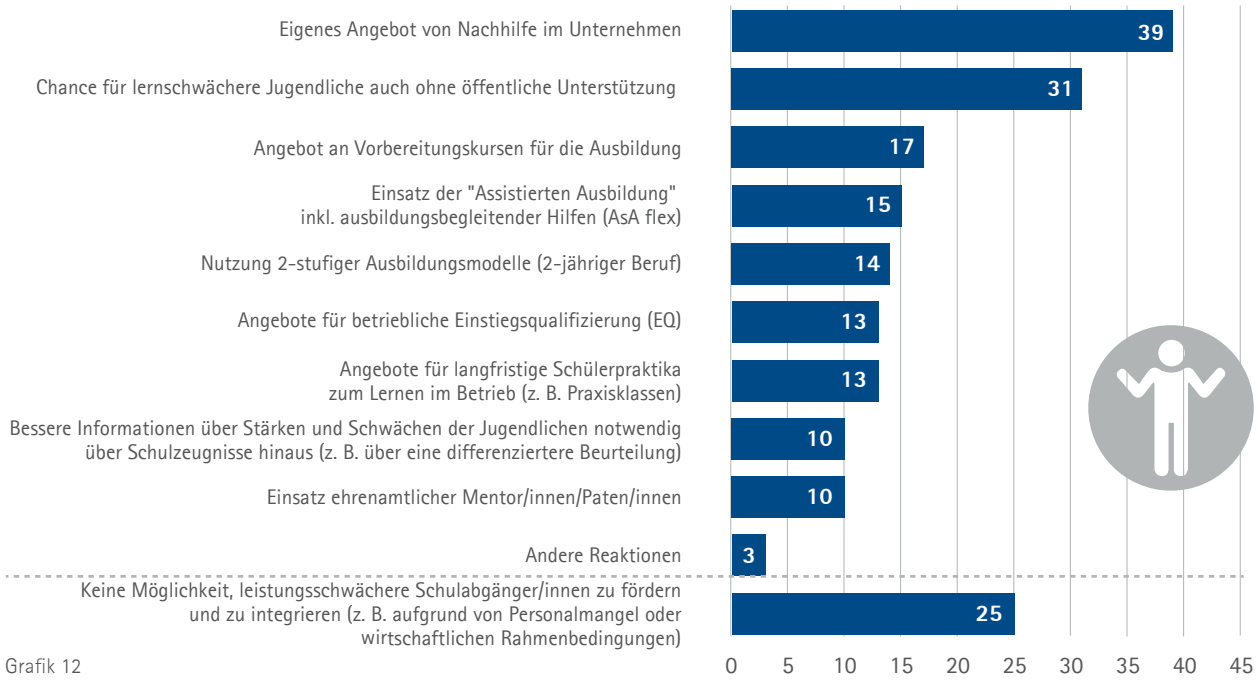
Eine große Mehrheit von 70 Prozent stellt zumindest gelegentliche Defizite mit Blick auf die Berufswahlkompetenz fest: Ein Viertel sieht häufige Defizite, 45 Prozent zumindest manchmal. Aus Sicht der Betriebe gibt es demnach zumindest latente Defizite in der Berufsorientierung, wenn auch weniger gravierend als in anderen Bereichen.

Nachhilfe bleibt wichtigste Unterstützungsmaßnahme

Drei von vier Betrieben, die Mängel bei den Schulabsolventinnen und -absolventen feststellen, sind offen für solche Auszubildende (siehe Grafik 12). Nur rund ein Viertel sieht keine Möglichkeit, Schulabsolventinnen und -absolventen mit Startschwierigkeiten zu unterstützen oder zu integrieren, etwa aufgrund fehlender personeller Ressourcen oder der wirtschaftlichen Rahmenbedingungen. Die Betriebe unterstützen sie vor allem mit dem Angebot von Nachhilfe – also durch eine enge, fachliche und persönliche Begleitung im Betrieb. Am zweithäufigsten berichten Betriebe, die Mängel feststellen, dass sie Jugendliche mit Startschwierigkeiten auch ohne öffentliche Förderung unterstützen. Dennoch verdeutlichen die Ergebnisse zu den weitverbreiteten Defiziten mit Blick auf die Grundkompetenzen, dass Betriebe nicht der Reparaturbetrieb einer verfehlten Bildungspolitik sein können.

Wie reagieren Sie auf die mangelnde Ausbildungsreife von Schulabgängern/innen?

Angaben der Betriebe, die Mängel bei der Ausbildungsreife heutiger Schulabgänger/innen feststellen; in %; Mehrfachantworten möglich



Grafik 12

Nur zehn bis 17 Prozent der hier befragten Betriebe nutzen Angebote für Vorbereitungskurse oder spezielle Maßnahmen der Ausbildungsunterstützung wie AsA flex, Einstiegsqualifizierungen oder zweijährige Ausbildungsberufe. Betriebe setzen demnach eher auf eigene, pragmatische Unterstützungsangebote als auf spezielle, formale Maßnahmen abseits der regulären Ausbildung. Das zeigt, dass die Bedarfe und Unterstützungsangebote besser zusammengebracht werden müssen – durch niedrigschwellige, unbürokratische und serviceorientierte Angebote.

Auszug aus dem DIHK-Papier „Fünf Impulse zur Stärkung der Beruflichen Bildung“: Zukunftsfähigkeit der Ausbildung sichern

Digitale Infrastruktur stärken

- Bund und Länder stellen allen Berufsschulen ausreichende Mittel für eine zeitgemäße technische Infrastruktur zur Verfügung. Dazu zählt eine leistungsfähige und stabile Breitband-Internetverbindung ebenso wie branchenübliche und -übergreifende Software, berufstypische technische Endgeräte sowie geschultes Personal für diese Infrastruktur.

Lehrkräfte fit für Digitalisierung und KI machen

- Bund und Länder stellen Mittel dafür bereit, um Lehrkräfte aus- und weiterzubilden, besonders in den Bereichen Digitalisierung und Künstliche Intelligenz (KI). Berufsschullehrkräfte werden befähigt, den Unterricht mithilfe moderner Tools effizienter vor- und nachzubereiten, KI-gestützt an individuelle Lernniveaus anzupassen und digitale didaktische Konzepte zu entwickeln.

In Lernorte von morgen investieren

- Bund und Länder stellen sicher, dass Berufsschulen über moderne Lernorte verfügen, die innovative Unterrichtsformen, individualisiertes Lernen und eine stärkere Anwendungsorientierung ermöglichen. Dafür werden Räume, Ausstattung und digitale Infrastruktur konsequent weiterentwickelt. Um Berufsschulstandorte – insbesondere im ländlichen Raum – zu erhalten, werden digitale und berufsschulübergreifende Formen der Wissensvermittlung ausgebaut, auch kommunal- und länderübergreifend.

Rechtssichere hybride Ausbildung ermöglichen

- Gemeinsam schaffen Bund und Länder einen Rechtsrahmen, der allen Berufsschulen bundesweit ein Blended Learning und hybride Unterrichtsformen ermöglicht. Sowohl Berufsschulen als auch Betriebe können zukünftig flexibel und freiwillig wählen, welche Teile der Ausbildung in Präsenz, online oder in einer Mischform stattfinden. Berufsspezifische Sprachkurse werden bundesweit verfügbar, hybrid ausgestaltet und mit E-Learning ergänzt. Zur Unterstützung einer intensiven und strukturierten Lernortkooperation streben Bund und Länder bei der Einführung digitaler Lernplattformen eine bundesweite Interoperabilität technischer Standards an.

Ausbildungsberufe schneller modernisieren und flexibler gestalten

- Der Prozess zur Modernisierung von Ausbildungsberufen wird zeitlich und strukturell flexibler gestaltet. Ausbildungsordnungen werden mindestens alle fünf Jahre auf ihre Aktualität und betriebliche Relevanz überprüft und gegebenenfalls innerhalb von zwölf Monaten an veränderte wirtschaftliche Bedarfe angepasst.

- In diesem Rahmen werden Prüfungen stärker digitalisiert und standardisiert, sodass der Aufwand für das Prüfungsehrenamt insgesamt spürbar sinkt.

Berufe reduzieren – Ausbildung vor Ort erhalten

- Die Bundesregierung setzt sich in Abstimmung mit den Wirtschafts- und Sozialpartnern dafür ein, ähnliche Berufe gemeinsam in einer Fachklasse zu unterrichten und die Zahl der Ausbildungsberufe zu verringern. So können u. a. Berufswahlentscheidungen besser getroffen, Ressourcen effizienter eingesetzt und Berufsschulstandorte gestärkt werden.

- Modulare Strukturen von Berufen werden mit Blick auf die Ausbildungsdauer, Qualifizierungsstufen und Anforderungsniveaus weiterentwickelt. Flexible Wahl und Wechselmöglichkeiten auf dem Weg zum beruflichen Abschluss werden gezielt entwickelt und umgesetzt. Referenzpunkte bleiben dabei die berufliche Handlungskompetenz und die etablierten Ausbildungsberufe.

KI-Einsatz in Betrieben erleichtern

- Die Bundesregierung wirkt darauf ein, dass kleine und mittelständische Ausbildungsunternehmen ausreichende Unterstützung bei der Nutzung und Anpassung von in der EU trainierten KI-Sprachmodellen erhalten. Zur sicheren Entwicklung und Testung KI-gestützter Innovationen in der Beruflichen Bildung ermöglicht sie einen einfachen Zugang zu regulatorischen KI-Testumgebungen gemäß EU AI Act (sog. „KI-Reallabore“).

- Die Bundesregierung unterstützt die Wirtschafts- und Sozialpartner dabei, benötigte Digitalisierungs- und KI-Kompetenz als Querschnittsthema in Lehrpläne von Ausbildungsberufen zu integrieren.

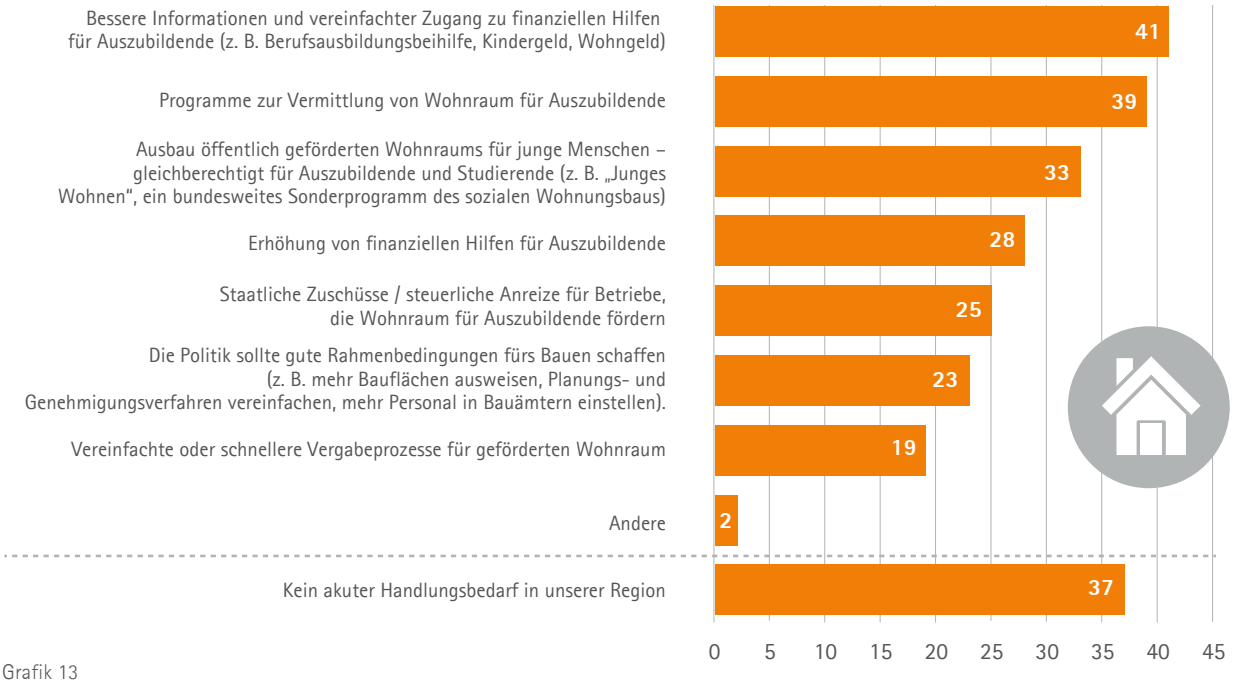
Schlaglicht 2: Auszubildenden fehlt bezahlbarer Wohnraum

Große Mehrheit der Betriebe sieht Handlungsbedarf beim bezahlbaren Wohnraum

Der Mangel an bezahlbarem Wohnraum ist eine zentrale Herausforderung im Ausbildungsmarkt und führt vor allem zu regionalen Passungsproblemen. Im Durchschnitt aller Bundesländer sehen fast zwei Drittel der befragten Betriebe einen akuten Handlungsbedarf bei der Versorgung ihrer Auszubildenden mit bezahlbarem Wohnraum (siehe Grafik 13).

Welche politischen Rahmenbedingungen oder Maßnahmen wären aus Sicht Ihres Ausbildungsbetriebs sinnvoll, um den Zugang Ihrer Auszubildenden zu bezahlbarem Wohnraum zu verbessern?

Mehrfachantworten möglich; in %



Grafik 13

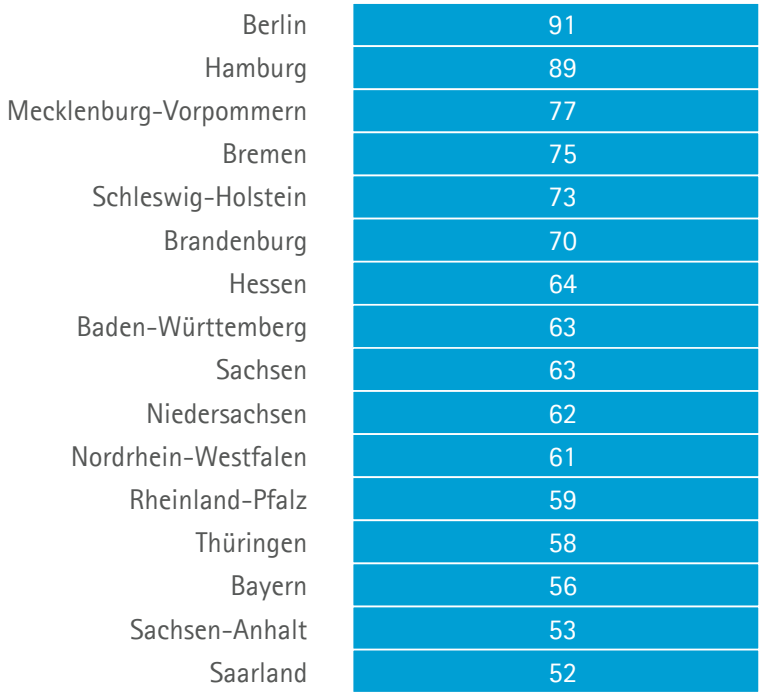
Branchenübergreifend wünschen sich Betriebe bessere Informationen und einen vereinfachten Zugang zu finanziellen Hilfen für Auszubildende, beispielsweise Berufsausbildungsbeihilfe (BAB) oder Wohngeld (41 Prozent) – also eine Entbürokratisierung. An zweiter Stelle nennen Betriebe über alle Branchen hinweg Vermittlungsangebote von Wohnraum für Auszubildende (39 Prozent). Jeder dritte Betrieb nennt öffentlich geförderte Wohnangebote sowohl für Studierende als auch für Auszubildende, wie zum Beispiel Azubi-Wohnheime oder Azubihäuser. Gute Unterkünfte für Auszubildende erfüllen besondere Anforderungen: Neben „harten Faktoren" wie Bezahlbarkeit, Arbeitsortnähe und ÖPNV-Anbindung bieten sie im Idealfall „weiche Faktoren" wie Gemeinschaft sowie Unterstützungs- und Betreuungsangebote auf Basis von Sozialkonzepten.

In allen Bundesländern sieht eine Mehrheit der Betriebe Handlungsbedarf beim bezahlbaren Wohnraum

Über alle 16 Bundesländer hinweg stellt eine Mehrheit der Betriebe einen Handlungsbedarf mit Blick auf bezahlbaren Wohnraum für Auszubildende fest (siehe Grafik 14). Am stärksten ausgeprägt ist der Druck in Stadtstaaten: Neun von zehn Betrieben sehen Handlungsbedarf in Berlin (91 Prozent) und Hamburg (89 Prozent) – Bremen folgt auf Platz vier (75 Prozent). Das zeigt, dass die angespannten Wohnungsmärkte insbesondere in Großstädten und Ballungszentren erhebliche Ausbildungshindernisse darstellen. Allerdings sieht auch eine große Mehrheit der Betriebe in den norddeutschen Flächenländern Mecklenburg-Vorpommern (77 Prozent), Schleswig-Holstein (73 Prozent) und Brandenburg (70 Prozent) einen Handlungsbedarf. In diesen Bundesländern nimmt das Gastgewerbe eine zentrale Rolle ein.

Verbesserter Zugang für Auszubildende zu bezahlbarem Wohnraum: Akuter Handlungsbedarf in der Region

Auswertung der Frage zu bezahlbarem Wohnraum mit Blick auf die Antwort „Kein akuter Handlungsbedarf in unserer Region.": Anteil der Betriebe, die diese Antwort nicht angeben; in %; nach Bundesländern



Grafik 14

Innerhalb der Bundesländer mit verhältnismäßig geringerem Handlungsbedarf bestehen starke regionale Unterschiede. In Hotspots wie Frankfurt oder dem Rhein-Main-Gebiet, wo der Wohnungsmarkt angespannt ist, liegt der Anteil der Betriebe mit Handlungsbedarf deutlich höher als der jeweilige Landesdurchschnitt. In ländlichen Regionen fällt der Wert dagegen niedriger aus.

Schlaglicht 3:

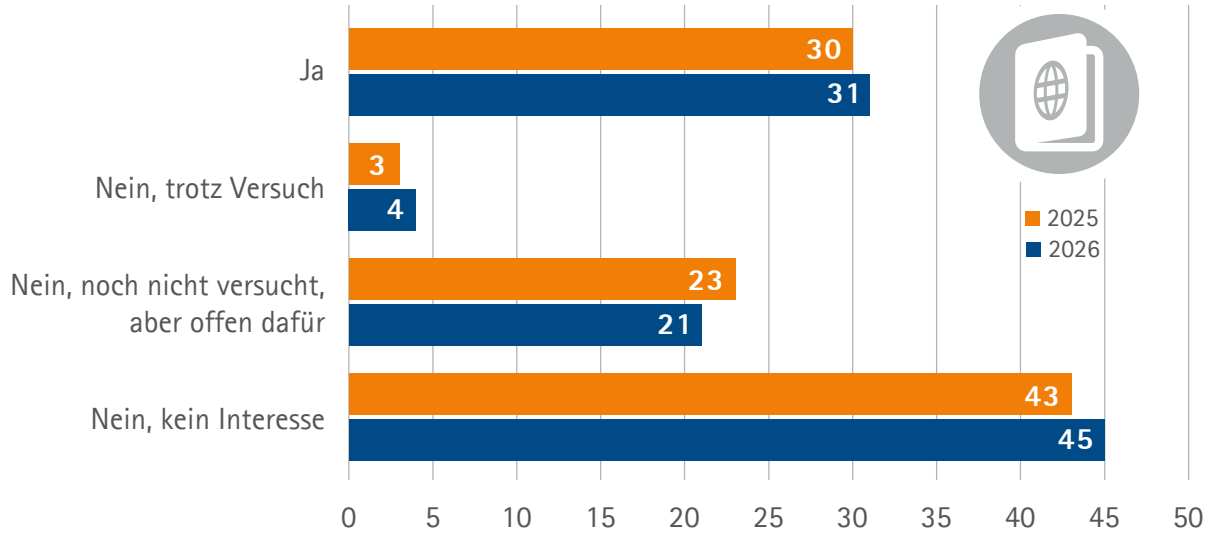
Auszubildende aus Drittstaaten als Chance für die Fachkräftesicherung

Mehr als jeder zweite Betrieb ist offen für Auszubildende aus Drittstaaten

Angesichts des großen Potenzials sieht weiterhin mehr als jeder zweite Betrieb Auszubildende aus Drittstaaten als eine Chance für die eigene Fachkräftesicherung (55 Prozent) – trotz der schwierigen Wirtschaftslage und eines reduzierten Angebots an Ausbildungsplätzen (siehe Grafik 15). Über ein Drittel der Betriebe hat schon versucht, Auszubildende aus Drittstaaten einzustellen (35 Prozent). Neun von zehn dieser Betriebe waren dabei erfolgreich.

Haben Sie schon mal Auszubildende aus Drittstaaten* ausgebildet?

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



Grafik 15

Zunehmend mehr Betriebe haben schon Zugewanderte aus Drittstaaten ausgebildet, die gezielt für eine Ausbildung nach Deutschland gekommen sind. Das gilt für 44 Prozent der Betriebe, die bereits Zugewanderte aus Drittstaaten ausgebildet haben (2025: 37 Prozent). Gleichzeitig hat weiterhin eine große Mehrheit der Betriebe, die Auszubildende aus Drittstaaten ausgebildet haben, Geflüchtete ausgebildet (62 Prozent).

80 Prozent der Betriebe im Hotel- und Gastronomiegewerbe werben Auszubildende aus Drittstaaten an

Auszubildende aus Drittstaaten kommen insbesondere für Branchen infrage, in denen es für Unternehmen besonders schwierig ist, Ausbildungsstellen zu besetzen. Drei der fünf Branchen, die überdurchschnittlich häufig schon Auszubildende aus Drittstaaten ausgebildet haben, sind auch überdurchschnittlich von hohen Besetzungsproblemen betroffen: Eine Mehrheit der Betriebe kann in der Industrie (59 Prozent), im Verkehr (55 Prozent) und im Baugewerbe (53 Prozent) nicht alle Ausbildungsstellen

besetzen. Betriebe im Gastgewerbe, in dem bereits zwei Drittel der Betriebe Auszubildende aus Drittstaaten ausgebildet haben, sind mittlerweile unterdurchschnittlich von Besetzungsproblemen betroffen: 2022 (62 Prozent), 2023 (54 Prozent), 2024 (45 Prozent), 2025 (48 Prozent).

Haben Sie schon einmal Auszubildende aus Drittstaaten* ausgebildet?

*Drittstaaten: Nicht aus der EU sowie nicht aus der Schweiz, Norwegen, Island und Liechtenstein; in %; nach Branchen; sortiert nach Ja-Antworten

Branche	Ja	Nein, trotz Versuch	Nein, noch nicht versucht, aber offen dafür	Nein, kein Interesse
Gastgewerbe	67	3	12	18
Verkehr (Transport/Logistik)	36	4	20	40
Industrie (ohne Bau)	32	4	20	44
Baugewerbe	32	5	24	40
Gesundheit/Pflege	32	4	23	41
Durchschnitt	31	4	21	45
IT	31	5	18	47
Handel	27	4	21	48
Sonstige Dienstleistungen	27	3	20	50
Medien	23	4	23	50
Banken/Versicherungen	20	2	20	58
Unternehmensorientierte Dienste	19	5	23	53
Veranstaltungswirtschaft	17	4	35	45
Immobilien	9	2	26	64

Grafik 16

Betriebe in den verschiedenen Branchen unterscheiden sich tendenziell auch mit Blick auf die Erfahrungen mit den beiden Gruppen von Zugewanderten – also Zugewanderten in Ausbildung und Geflüchteten. 81 Prozent der Betriebe im Gastgewerbe, die schon Auszubildende aus Drittstaaten ausgebildet haben, haben solche ausgebildet, die zum Zweck der Ausbildung nach Deutschland kommen. Danach folgen mit erheblichem Abstand Betriebe in der Gesundheits- und Pflegebranche (53 Prozent) sowie in den unternehmensorientierten Diensten (52 Prozent).

Die Unterschiede zwischen den Branchen fallen deutlich geringer aus, wenn man die Unternehmen betrachtet, die noch keine Erfahrungen mit Auszubildenden aus Drittstaaten gesammelt haben, sich das aber zukünftig vorstellen könnten. Über alle Branchen hinweg sind über 80 Prozent dieser Betriebe offen für Zugewanderte, die zum Zweck der Ausbildung nach Deutschland kommen – insbesondere in der Veranstaltungswirtschaft (95 Prozent), in der Medienbranche (91 Prozent), im Gastgewerbe (90 Prozent), in der Verkehrsbranche (88 Prozent) sowie in der IT-, Gesundheits- und Pflege- sowie Handelsbranche (jeweils 87 Prozent).

In einigen Branchen haben besonders viele Betriebe, die bereits Erfahrungen mit Auszubildenden aus Drittstaaten gesammelt haben, Geflüchtete ausgebildet: in der Medien- (71 Prozent), Handels- (69 Prozent), Verkehrs- sowie in der Banken- und Versicherungsbranche (jeweils 68 Prozent) – gefolgt von der Industriebranche (67 Prozent) und der IT-Branche.

Insbesondere kleine und mittlere Betriebe sind auf Beratungs- und Unterstützungsangebote angewiesen

Gerade große Betriebe setzen auf Auszubildende aus Drittstaaten und schaffen es, die erheblichen Herausforderungen mit Blick auf Sprache, Bürokratie oder Wohnraum zu überwinden (siehe unten). Sie verfügen über die nötigen personellen und finanziellen Ressourcen und haben häufiger schon Erfahrung mit der Einstellung von internationalen Fach- und Arbeitskräften gesammelt. Rund zwei Drittel der Betriebe mit über 500 Mitarbeitenden sind offen für Auszubildende aus Drittstaaten, 44 Prozent haben sie bereits ausgebildet. Weitere drei Prozent konnten die Hürden nicht überwinden.

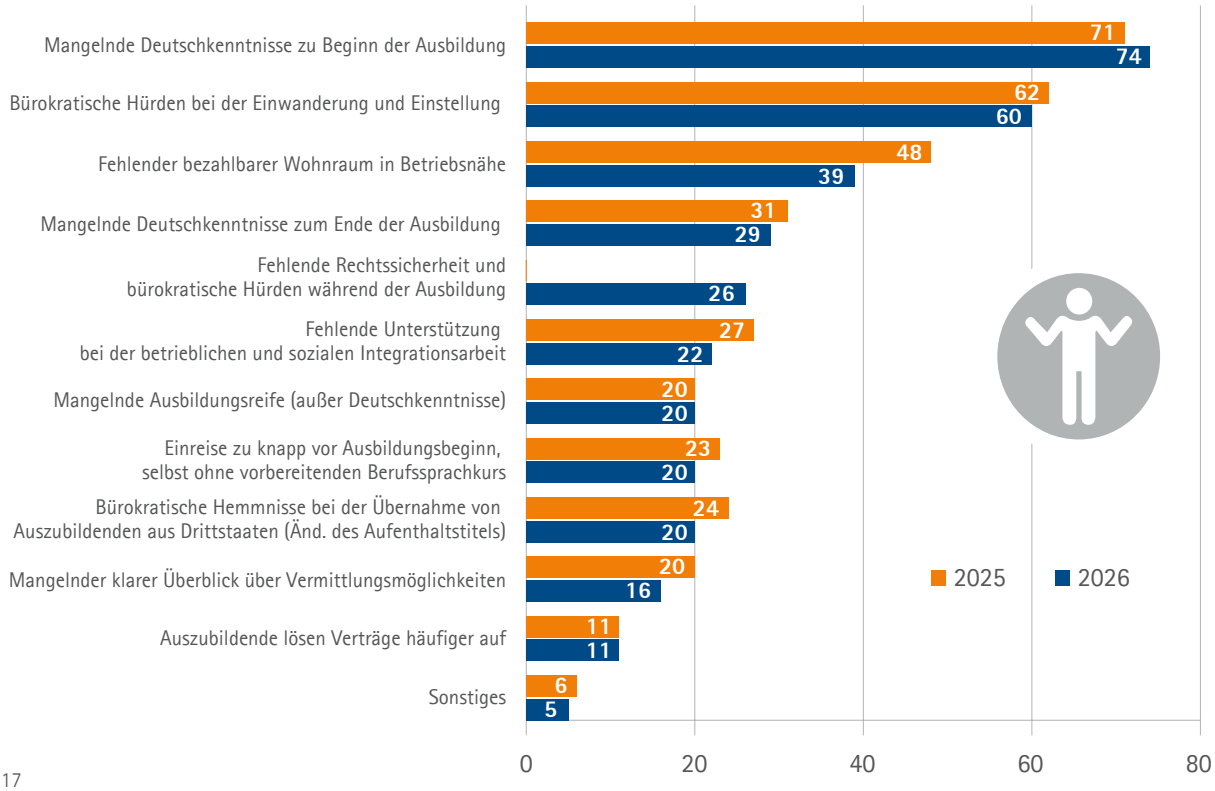
Kleinere Betriebe haben es schwerer, die mit der Einstellung von Auszubildenden aus Drittstaaten verbundenen Herausforderungen zu überwinden. Sie sind daher oftmals auf externe Beratungs- und Unterstützungsangebote angewiesen. Eine große Minderheit der Kleinstbetriebe mit unter zehn Mitarbeitenden ist offen für Auszubildende aus Drittstaaten (46 Prozent): 20 Prozent haben dies bereits versucht, 16 Prozent waren dabei erfolgreich.

Mangelnde Sprachkenntnisse und Bürokratie bleiben größte Herausforderungen

Betriebe, die bereits erfolgreich oder erfolglos versucht haben, Auszubildende aus Drittstaaten auszubilden, wurden erneut nach den damit verbundenen Herausforderungen gefragt (siehe Grafik 17). Diese Betriebe beklagen vor allem mangelnde Sprachkenntnisse sowie bürokratische Hürden vor und während der Ausbildung – wie im Vorjahr. Sie nennen sowohl mit Blick auf Zugewanderte in die Ausbildung (74 Prozent) als auch auf Geflüchtete (77 Prozent) zuerst mangelnde Deutschkenntnisse. Mangelnde Deutschkenntnisse bleiben mit Blick auf beide Gruppen das Hauptproblem, auch wenn Zugewanderte, die gezielt für eine Ausbildung nach Deutschland kommen, grundsätzlich das Sprachniveau B1 des Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmens für Sprachen benötigen, um überhaupt einzureisen. Rund drei von zehn der befragten Betriebe sehen in mangelnden Sprachkenntnissen zum Ende der Ausbildung bei beiden Gruppen von Zugewanderten eine Herausforderung. Die Sprachprobleme werden im Laufe der Ausbildung demnach seltener, verschwinden jedoch nicht gänzlich bei allen Auszubildenden. Dies kann sich auf den Ausbildungserfolg auswirken, da Auszubildende ausreichende Sprachkenntnisse benötigen, um die Abschlussprüfung zu bestehen.

Herausforderungen bei Zuwanderern/innen, die zum Zweck der Ausbildung kommen

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



Grafik 17

Betriebe sind mit Blick auf Geflüchtete und Zugewanderte in Ausbildung unterschiedlich von bürokratischen Hürden betroffen. Bei der gezielten Einwanderung in die Ausbildung haben 60 Prozent der hier befragten Betriebe mit bürokratischen Hemmnissen im Einstellungsprozess zu kämpfen. In der Praxis nennen Betriebe häufig lange, komplizierte und intransparente Visaverfahren sowie verspätete Einreisen nach Beginn der Ausbildung. 26 Prozent bemängeln außerdem die zu hohe Bürokratie und fehlende Rechtssicherheit während der Ausbildung, zum Beispiel bei der Verlängerung von Aufenthaltstiteln oder beim Wechsel des Ausbildungsberufs. Weitere 20 Prozent stellen bürokratische Hürden bei der Übernahme nach Abschluss der Ausbildung fest. Dafür benötigen die Betriebe für ihre Ausbildungsabsolventinnen und -absolventen einen neuen Aufenthaltstitel zum Zweck der Beschäftigung als Fachkraft.

Betriebe, die Geflüchtete ausbilden, stehen ebenfalls vor bürokratischen Hürden – sowohl im Einstellungsprozess (38 Prozent) als auch während (31 Prozent) und nach der Ausbildung (16 Prozent). Geflüchtete im Asylverfahren oder mit Duldung müssen vor der Aufnahme der Ausbildung eine Beschäftigungserlaubnis bei den Ausländerbehörden beantragen, was den Einstieg in die Ausbildung verzögern kann. Während der Ausbildung bemängeln Unternehmen die fehlende Rechtssicherheit, zum Beispiel, weil die Gültigkeit des Aufenthaltstitels zeitlich begrenzt ist oder eine (Ausbildungs-)Duldung nicht oder nicht für die gesamte Dauer der Ausbildung erteilt wurde. Auch Asylbewerberinnen und -bewerber sowie Geflüchtete mit Duldung müssen einen Aufenthaltstitel für die Weiterbeschäftigung nach der Ausbildung beantragen, was bei überlasteten Ausländerbehörden zu Verzögerungen führen kann.

Als dritthäufigste Herausforderung für die Einstellung von Zugewanderten in die Ausbildung nennen 39 Prozent der Betriebe den Mangel an bezahlbarem Wohnraum in Betriebsnähe. Obwohl hier ein Rückgang im Vergleich zum letzten Jahr zu verzeichnen ist (2025: 48 Prozent), bleibt dies ein bedeutendes Hemmnis. Viele Unternehmen unterstützen ihre Auszubildenden – direkt durch betriebliche Unterkunftsmöglichkeiten oder indirekt durch Kooperationen mit Wohnungsbaugenossenschaften oder durch Begleitung bei der Wohnungssuche.

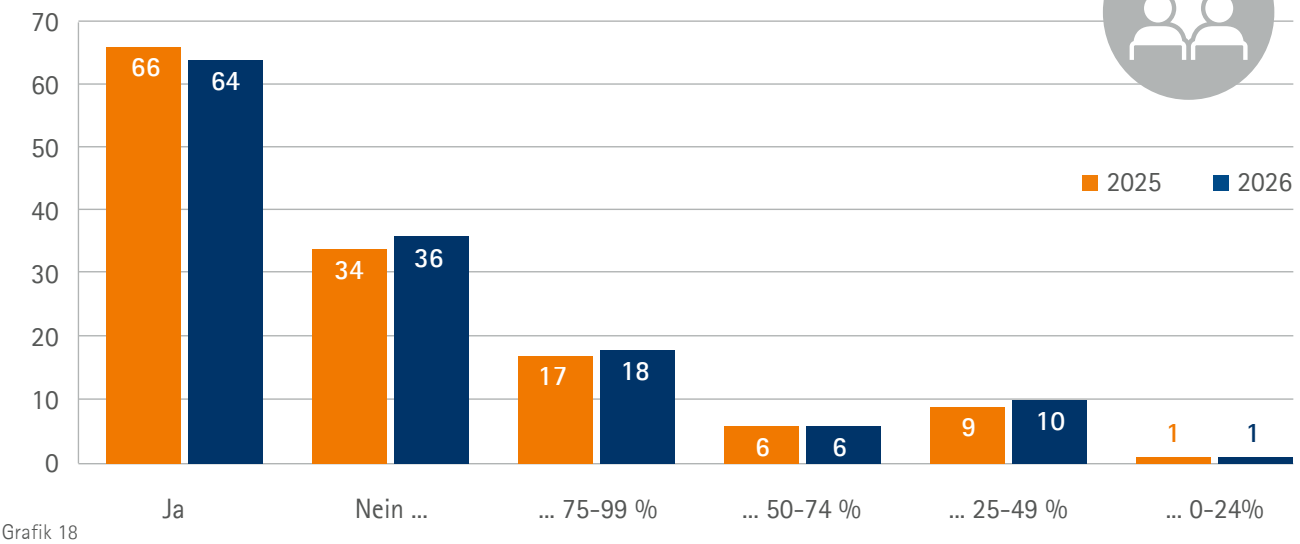
Ausbildungs-Journey (3/3): Große Mehrheit der Betriebe übernimmt alle Auszubildenden

Hohe Übernahmequoten trotz wirtschaftlicher Unsicherheit

Trotz der Wirtschaftskrise, der hohen Standortkosten und der geopolitischen Krisen übernehmen weiterhin vier von fünf Betrieben mindestens 75 Prozent der Ausbildungsabsolventinnen und -absolventen und rund zwei Drittel der Betriebe sogar alle (siehe Grafik 18). Wie im Vorjahr übernehmen rund zwei Drittel der Betriebe mit Ausbildungsabsolventinnen und -absolventen alle von ihnen. 36 Prozent übernehmen einen Teil (2025: 34 Prozent). Nur eine kleine Minderheit von 11 Prozent behält weniger als 50 Prozent der Absolventinnen und Absolventen im Betrieb (2025: zehn Prozent). Die Wirtschaftskrise macht sich demnach zwar beim Angebot an Ausbildungsstellen bemerkbar, belastet aber nicht die Übernahmebereitschaft.

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

Angaben der Betriebe, die im jeweiligen Jahr Ausbildungsabsolventen/innen haben; in %



Grafik 18

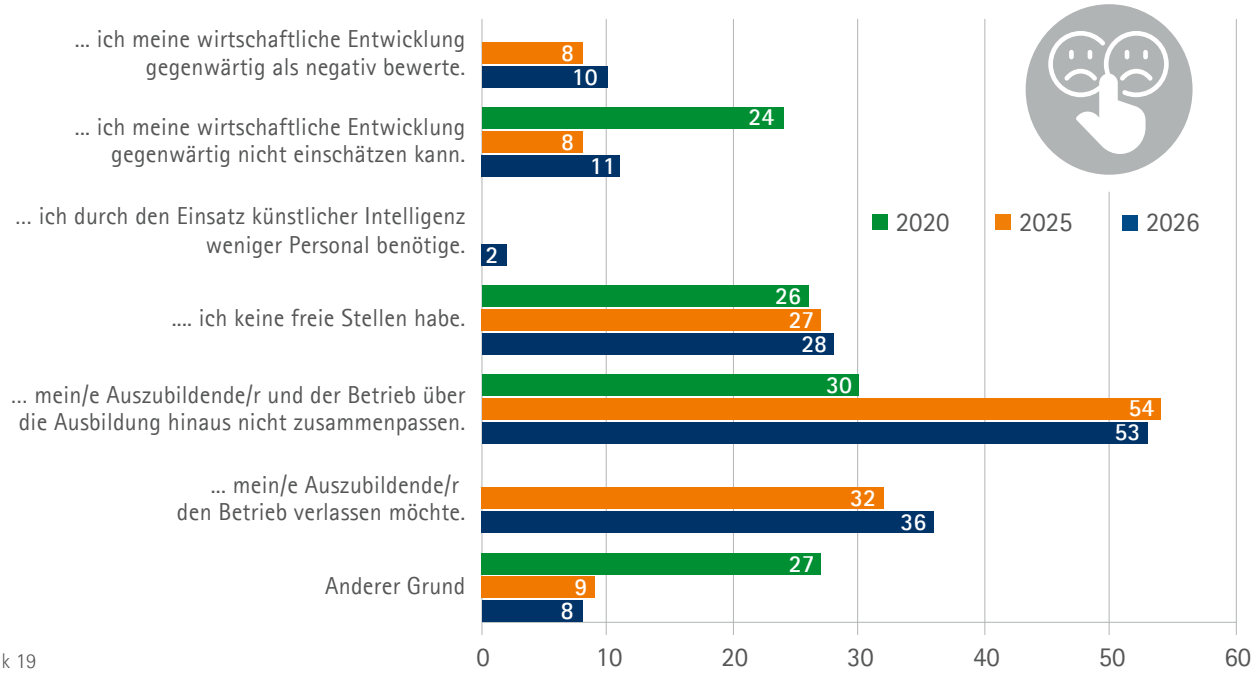
Die Ergebnisse unterstreichen, dass Betriebe die duale Ausbildung nutzen, um Fachkräfte zu gewinnen und dabei nach Bedarf ausbilden. Junge Menschen haben mit einer dualen Ausbildung sehr gute Karrierechancen – gerade in Umbruch- und Krisenzeiten.

Betriebe wurden auch erneut nach den Gründen gefragt, warum sie nicht alle Ausbildungsabsolventinnen und -absolventen übernehmen (siehe Grafik 19). Betriebe, die nicht alle übernehmen, berichten erneut häufiger von Gründen, die mit den Auszubildenden zusammenhängen – nicht mit dem Fachkräftebedarf des Betriebs. Mehr als jeder zweite Betrieb gibt wie im Vorjahr an, dass Auszubildende und Betrieb über die Ausbildung hinaus nicht zusammenpassen. 36 Prozent berichten, dass die Absolventinnen und -absolventen den Betrieb verlassen möchten (2025: 32 Prozent). In beiden Fällen hat der Betrieb in die Ausbildung seiner Auszubildenden investiert, ohne dass sich die Kosten über die weitere Beschäftigung als Fachkraft amortisieren können.

28 Prozent der Betriebe, die nicht alle Absolventinnen und Absolventen übernehmen, geben an, keine freien Stellen zu haben (2025: 27 Prozent). Angesichts des erheblichen Fachkräftemangels mit Blick auf beruflich Qualifizierte können die Ausbildungsabsolventinnen und -absolventen in diesem Fall in andere Betriebe wechseln. Auch bei dieser Frage zeigt sich, dass die Wirtschaftskrise sich eher auf das Angebot an Ausbildungsstellen als auf die Übernahmebereitschaft auswirkt: Rund jeder zehnte Betrieb gibt an, aufgrund einer eindeutig negativen oder unklaren wirtschaftlichen Geschäftsentwicklung nicht alle Ausbildungsabsolventinnen und -absolventen übernehmen zu können (2025: acht Prozent).

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

Angaben der Betriebe, die nicht alle Ausbildungsabsolventen/innen übernehmen; in %; Mehrfachantworten möglich



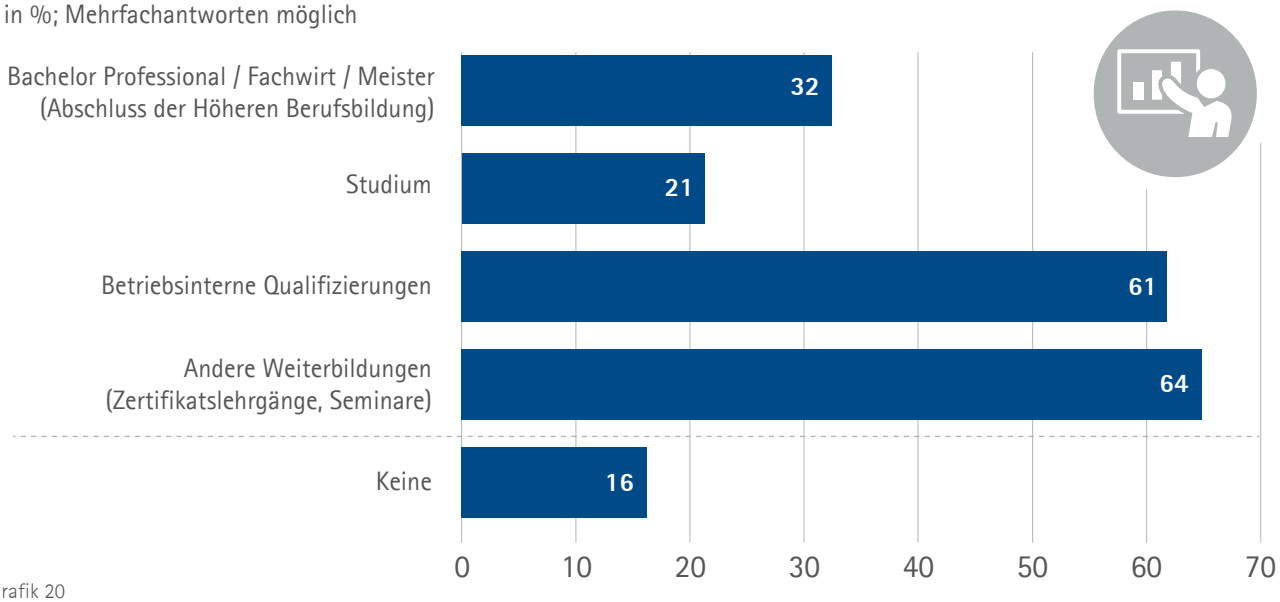
Grafik 19

Perspektiven mit Blick auf weitere Qualifizierungen

84 Prozent der Unternehmen wollen ihre Ausbildungsabsolventinnen und -absolventen bei zukünftigen Weiterbildungen unterstützen – trotz der schwachen konjunkturellen Lage und der wirtschaftlich schwierigen Rahmenbedingungen (siehe Grafik 20). Betriebe in der Banken- und Versicherungsbranche (92 Prozent) sowie in der Immobilienwirtschaft (89 Prozent) geben besonders häufig an, ihre Ausbildungsabsolventinnen und -absolventen bei deren Weiterentwicklung in den kommenden Jahren unterstützen zu wollen – aber auch im Baugewerbe und in der Industrie ist die Bereitschaft dazu groß (je gut 86 Prozent). Am niedrigsten fällt die Unterstützung im Gastgewerbe und in der Medienwirtschaft aus: Hier liegen die Werte aber immerhin noch bei 73 bzw. 72 Prozent. Zwar sind in größeren und großen Unternehmen solche Unterstützungsangebote naheliegenderweise häufiger zu verzeichnen als in kleinen Betrieben. Doch selbst in kleinsten Unternehmen mit weniger als zehn Beschäftigten geben über 70 Prozent an, ihren Ausbildungsabsolventinnen und -absolventen eine Unterstützung bei einer Weiterbildung zuteilwerden zu lassen.

Welche Weiterentwicklungsmöglichkeiten Ihrer Ausbildungsabsolventen/innen werden Sie in den kommenden Jahren unterstützen?

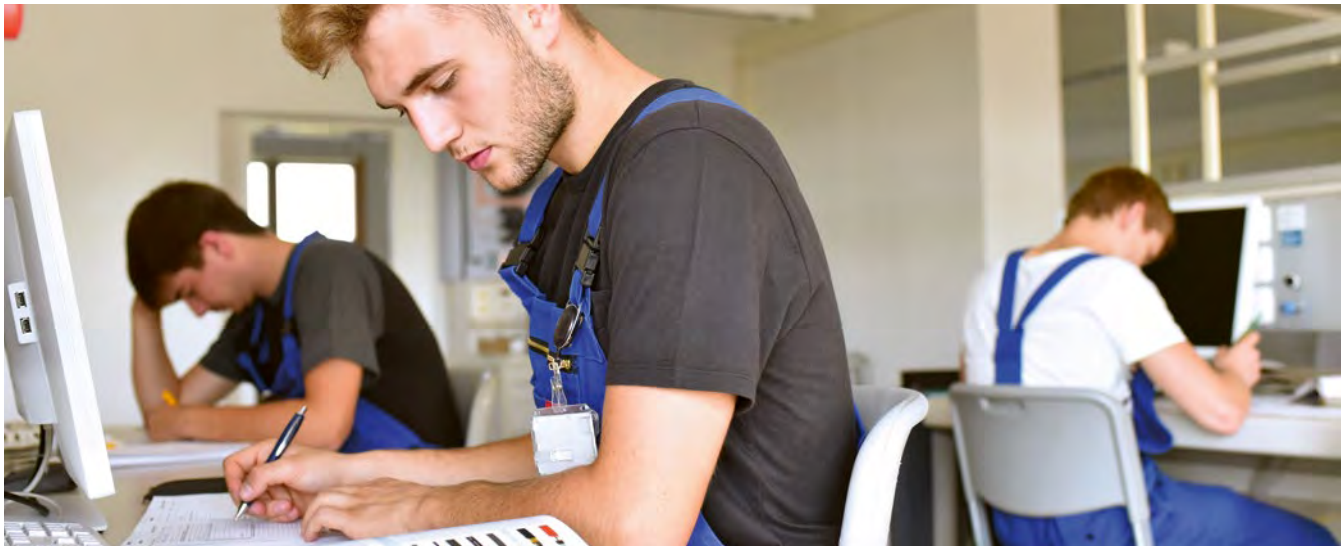
in %; Mehrfachantworten möglich



Grafik 20

Eine Mehrheit der Unternehmen befürwortet dabei berufliche Qualifizierungen, seltener ziehen die Betriebe ein Hochschulstudium für ihre Ausbildungsabsolventinnen und -absolventen in Betracht (21 Prozent). Das kann auch daran liegen, dass ein Studium seltener berufsbegleitend stattfindet und dadurch die Fachkraft dem Unternehmen in dieser Zeit nicht zur Verfügung steht. Ein Drittel der Betriebe unterstützt einen Abschluss der Höheren Berufsbildung. Das zeigt: Die Unternehmen versuchen, die Lücke bei beruflich höher qualifizierten Fachkräften zu schließen und setzen dabei auf praxisnahe IHK-geprüfte Fortbildungen.

Je nach Branche unterscheiden sich die Unternehmen mit Blick auf ihre Unterstützung für spezifische weitere Qualifizierungen: Betriebe in der Banken- und Versicherungsbranche (55 Prozent) und in der Industrie (41 Prozent) unterstützen Angebote der Höheren Berufsbildung in besonders hohem Maße. Weniger im Fokus steht die Unterstützung von Angeboten der Höheren Berufsbildung im Gastgewerbe (11 Prozent) sowie in der Medien- bzw. Veranstaltungswirtschaft (15 bzw. 18 Prozent). Betriebe unterscheiden sich auch in Abhängigkeit von ihrer Größe: Betriebe ab 200 Beschäftigten fokussieren sich auf die Höhere Berufsbildung und das Studium. Unternehmen, die von einer schlechten wirtschaftlichen Lage im nächsten Jahr ausgehen, unterstützen ihre Ausbildungsabsolventinnen und -absolventen seltener (56 Prozent) als Betriebe mit einer guten wirtschaftlichen Perspektive (87 Prozent).



Auszug aus dem DIHK-Papier „Fünf Impulse zur Stärkung der Beruflichen Bildung“: Gleichwertigkeit der Höheren Berufsbildung stärken und sichtbar machen

Sichtbarkeit und Wahrnehmung erhöhen

- Die Politik stärkt die Kommunikations- und Marketingaktivitäten zur Höheren Berufsbildung, z. B. im Rahmen gemeinsamer Kampagnen mit den Kammern sowie über eine permanente Weiterentwicklung des Aufstiegs-BAföG.

Abschlussbezeichnungen konsequent und schnell einführen

- Abschlussbezeichnungen „Bachelor Professional“ und „Master Professional“ werden für alle entsprechenden IHK-geprüften Fortbildungsabschlüsse umgesetzt.

Öffnung des Öffentlichen Dienstes

- Der Öffentliche Dienst öffnet alle Laufbahngruppen für Absolventinnen und Absolventen der Höheren Berufsbildung, um die politisch vereinbarte Gleichwertigkeit praktisch umzusetzen.

DQR rechtlich absichern und ausweiten

- Der DQR erhält eine rechtliche Grundlage, die bestehende Einordnungen absichert und langfristige Planungssicherheit schafft. Zur Erhöhung der Durchlässigkeit zwischen beruflichen und akademischen Bildungswegen wird ein bundesweit einheitliches Anerkennungssystem von Kompetenzen eingeführt.

Weiterbildung systematisch fördern

- Förderinstrumente der Länder müssen die Höhere Berufsbildung branchenübergreifend und bundesweit gleichwertig unterstützen.

DIHK
Deutsche
Industrie- und Handelskammer