



Ergebnisse IHK-Onlineumfrage zur Ausbildung 2025

Baden-Württemberg

Impressum

Herausgeber und Copyright

Baden-Württembergischer Industrie- und Handelskammertag e.V. (BWIHK)

Jägerstraße 40 | 70174 Stuttgart | www.bw.ihk.de

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

Autoren

BWIHK Federführung Ausbildung | Industrie- und Handelskammer Region Stuttgart

Dr. Alicia Prochotta, Andrea Bosch und Florin Schmidt

Bildnachweise

Titelbild ©Song_about_summer - adobe stock

Stand

Juli 2025

Kernbotschaften

1. Bewerbermangel bleibt zentrale Herausforderung. Immer mehr Betriebe finden keine Auszubildenden.	Immer weniger Unternehmen in Baden-Württemberg gelingt es, ihre Ausbildungsplätze vollständig zu besetzen. Nur noch die Hälfte der befragten Ausbildungsbetriebe konnte im vergangenen Jahr alle angebotenen Ausbildungsplätze vergeben – zwei Prozentpunkte weniger als im Vorjahr. Hauptgrund für Besetzungsprobleme ist nach wie vor der Mangel an geeigneten Bewerbungen. Kommen doch Ausbildungsverhältnisse zustande, scheitern sie nicht selten frühzeitig.
2. Verhaltene Prognosen in Sachen Ausbildungsaktivität für 2025 – Rückzug trotz grundsätzlicher Ausbildungsbereitschaft. Fachkräftesicherung bleibt Motivation.	60 Prozent der befragten Ausbildungsbetriebe planen für 2025 ein gleichbleibendes Ausbildungsplatzangebot. 26 Prozent wollen sogar weniger ausbilden, nur 14 Prozent mehr. Bewerbermangel und ungünstige wirtschaftliche Entwicklungen hemmen die Ausbildungsaktivität. Als Grund für geplante Ausweitungen wird vor allem der zukünftige Fachkräftebedarf genannt (81 Prozent).
3. Auszubildende aus anderen Herkunftsländern werden als Potenzial erkannt – aber Hürden bleiben hoch.	Drei von zehn der befragten Betriebe in Baden-Württemberg haben bereits Auszubildende aus Drittstaaten beschäftigt – vor allem Geflüchtete und junge Menschen, die gezielt für eine Ausbildung nach Deutschland gekommen sind. Weitere 22 Prozent der Betriebe können sich vorstellen, künftig Auszubildende aus dieser Gruppe einzustellen. Als größte Herausforderungen gelten nach wie vor Sprachbarrieren, bürokratische Hürden und fehlender bezahlbarer Wohnraum.
4. Ausbildungsreife bleibt eine große Baustelle. Für die meisten Unternehmen ist klar: Es hapert weniger an Noten, sondern an den grundlegenden Voraussetzungen für eine gelungene Ausbildung.	87 Prozent der befragten Betriebe stellen Mängel bei Schulabgängerinnen und Schulabgängern fest – vor allem bei Belastbarkeit, Disziplin und Motivation. Auch mentale Leistungsfähigkeit und sprachliche Grundkompetenzen lassen aus Sicht vieler Unternehmen zu wünschen übrig. Besonders wichtig ist den Betrieben ein solides Arbeits- und Sozialverhalten – deutlich vor schulischen Kenntnissen oder IT-Grundlagen.

5. Praxisbezug explizit gewünscht! 85 Prozent der teilnehmenden Betriebe wünschen sich ein Lernen in der Berufsschule, das Theorie und betriebliche Praxis besser zusammenführt.

Mit Blick auf gewünschte Veränderungen in der beruflichen Ausbildung, fordern die antwortenden Betriebe praxisnähere Berufsschulen und eine bessere Zusammenarbeit mit diesen. Besonders wichtig sind anwendungsorientiertes Lernen, eine moderne Ausstattung der Berufsschulen und ein abgestimmter Kompetenzaufbau im ersten Lehrjahr – digitale Lernformen spielen hingegen eine untergeordnete Rolle.

6. Bezahlbarer Wohnraum kann zukünftig zum Rekrutierungshemmnis werden. Aktuell stellt die Wohnraumsituation für viele Betriebe kein akutes Problem dar – Wünsche an die Politik gibt es dennoch.

17 Prozent der Betriebe sehen die Azubigewinnung aktuell durch Wohnraummangel erschwert. 23 Prozent rechnen zukünftig mit Rekrutierungsproblemen aufgrund knappen/nicht bezahlbaren Wohnraums. Mit Blick auf gewünschte Rahmenbedingungen der Politik beim Thema Azubi-Wohnen, stehen aktive Förderprogramme des Landes ganz oben auf der Wunschliste der antwortenden Betriebe.

Rahmenbedingungen der Umfrage und Beschreibung der Stichprobe¹

Ziel der IHK-Onlineumfrage zur Ausbildung ist es, die gegenwärtige Situation in den Betrieben besser zu verstehen, um die Ergebnisse in die politische Diskussion einbringen zu können.

Mit den Umfrageergebnissen soll das Engagement der Betriebe unterstrichen, aber auch auf die wachsenden Probleme bei der Sicherung von Fachkräften hingewiesen werden. Die im Rahmen dieser Befragung notwendige Datenerhebung erfolgte mittels einer Online-Umfrage bei Unternehmen, die im Zeitraum vom 12. Mai bis 31. Mai 2025 durchgeführt wurde. Insgesamt haben deutschlandweit rund 15.000 Unternehmen das Umfrageformular ausgefüllt. Aus Baden-Württemberg haben sich 2.940 Unternehmen an der Umfrage beteiligt.

Die Branchenzugehörigkeit zeigt auf, dass die Teilnehmenden aus insgesamt vierzehn Branchen kommen.

Mit 34 Prozent ($n^2 = 1.010$) stammt der mit Abstand größte Teil der teilnehmenden Betriebe aus der Industrie (ohne Bau). Rund 30 Prozent aus dieser Teilgruppe ($n = 298$) sind im Maschinenbausektor tätig. Mit knapp 14 Prozent ($n = 404$) der Teilnehmenden stellt der Handel die zweitgrößte Teilnehmergruppe an dieser Umfrage.

An der Umfrage Beteiligte stammen mit rund 67 Prozent ($n = 1.957$) aller Teilnehmenden aus einem Unternehmen, das weniger als 200 Mitarbeitende beschäftigt. Rund 48 Prozent ($n = 1.416$) der Teilnehmenden gibt an, dass in ihrem Unternehmen 20 bis 199 Mitarbeitende beschäftigt sind.

Rund 53 Prozent der Teilnehmenden ($n = 1.502$) beschäftigen zum Zeitpunkt der Umfrage maximal vier Auszubildende. Rund 44 Prozent ($n = 1.258$) haben fünf bis 100 Auszubildende. Drei Prozent ($n = 90$) bilden mehr als 100 Auszubildende aus.

52 Prozent ($n = 1.408$) der antwortenden Betriebe bilden hauptsächlich in kaufmännischen Berufen aus. 38 Prozent ($n = 1.018$) bilden überwiegend Auszubildende in industriell-technischen Berufen aus. Die restlichen zehn Prozent ($n = 275$) bilden in Querschnittsberufen, wie insbesondere den IT-Berufen aus.

Rund 34 Prozent ($n = 988$) der Teilnehmenden gibt an, dass ihr Unternehmen an einen Tarifvertrag gebunden ist. Hingegen sind 66 Prozent ($n = 1.952$) an keinen Tarifvertrag gebunden.

In Bezug auf die wirtschaftliche Entwicklung des Betriebs, schätzen 34 Prozent ($n = 1.012$) diese als gleichbleibend im nächsten Jahr ein. (Eher) gut bewerten 40 Prozent ($n = 1.174$) der Teilnehmenden die wirtschaftliche Entwicklung. Dagegen schätzen rund 12

¹ Die entsprechenden Grafiken zur Beschreibung der Stichprobe sind im Anhang ganz am Ende des Manuskripts zu finden.

² n: Einfachantwort auf die Frage. Nur eine Antwortmöglichkeit dürfte ausgewählt werden. Die Angabe entspricht der Anzahl der antwortenden Betriebe.

Prozent (n = 345) der teilnehmenden Betriebe die wirtschaftliche Entwicklung Ihres Betriebs (eher) schlecht ein.

Themen der diesjährigen Umfrage waren: Ausbildungsaktivität, Ausbildungsreife, Veränderungen im System der beruflichen Bildung, Ausbildungskampagne #könnenlernen, Potenziale & Herausforderungen bei Auszubildenden aus Drittstaaten. Damit nicht mehr Gegenstand der diesjährigen Aus- und Weiterbildungsumfrage waren die Themen Azubirecruiting, Attraktivität des Ausbildungsbetriebs sowie berufliche Weiterbildung.

91 Prozent der teilnehmen Betriebe aus Baden-Württemberg bilden derzeit aus. Mangelnde Bewerbungen/Rückmeldungen auf ausgeschriebene Ausbildungsplätze sowie zeitliche Engpässe bewegen Ausbildungsbetriebe jedoch oftmals dazu, sich aus der Ausbildung zurückzuziehen.

91 Prozent der teilnehmenden Unternehmen aus Baden-Württemberg bilden derzeit aus. Der Anteil der Nichtausbildungsbetriebe liegt bei rund neun Prozent und befindet sich damit **drei Prozentpunkte über Vorjahresniveau**. Der größte Anteil (97 Prozent) der Nichtausbildungsbetriebe gibt dabei jedoch an, ausbildungsberechtigt zu sein. Davon haben bereits rund 85 Prozent der Betriebe schon einmal in den letzten 10 Jahren ausgebildet.

Der Hauptgrund, warum diese Betriebe derzeit nicht ausbilden, sind mangelnde Bewerbungen/Rückmeldungen auf ausgeschriebene Ausbildungsplätze (33 Prozent, 37 Antworten³), zeitliche Engpässe, die einer qualitativ hochwertigen Ausbildung im Betrieb entgegenstehen (22 Prozent, 49 Antworten) sowie schlechte Erfahrungen mit Auszubildenden in der Vergangenheit (22 Prozent, 37 Antworten), wie bspw. fehlende Motivation/fehlendes Engagement, mangelnde Ausbildungsreife sowie Unzuverlässigkeit. Die Hauptgründe für die mangelnde Ausbildungsbereitschaft der Betriebe gleichen damit jenen aus dem Vorjahr. Aus den Freitextantworten wird deutlich, dass viele Unternehmen derzeit aufgrund organisatorischer Umstellungen (wie etwa Umstrukturierungen), wirtschaftlicher Unsicherheiten sowie des Mangels an geeigneten Bewerberinnen und Bewerbern nicht in der Lage oder nicht bereit sind, auszubilden.

(Geeignete) Bewerberinnen und Bewerber dringend gesucht. Die Hälfte der teilnehmenden Ausbildungsbetriebe konnte nicht alle Ausbildungsplätze besetzen.

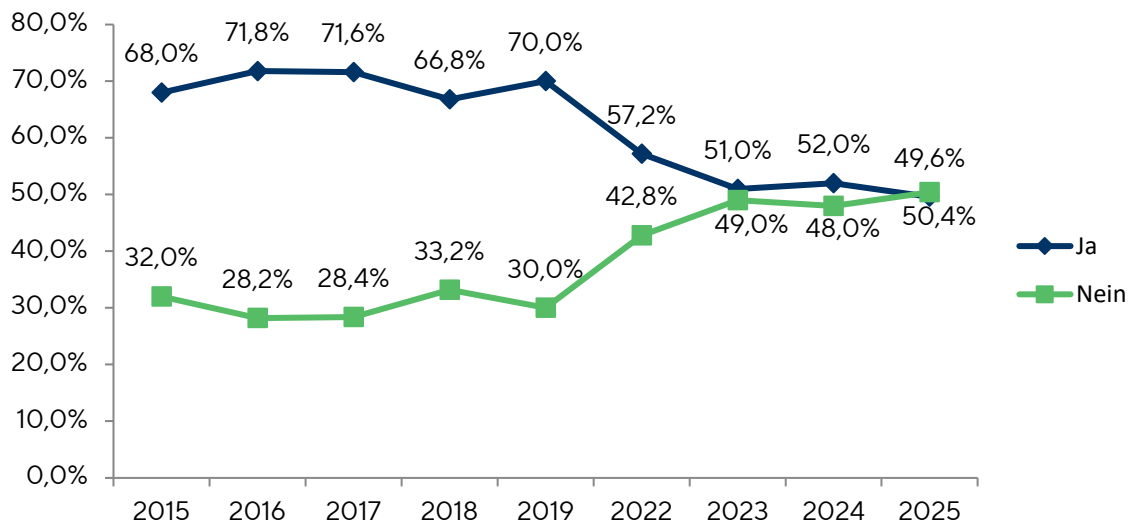
Die Besetzung der Ausbildungsplätze ist aus Sicht der Unternehmen nach wie vor eine Herausforderung.

Erfolgreich bei der Besetzung aller angebotenen Ausbildungsplätze sind 50 Prozent der befragten Betriebe. Das sind zwei Prozentpunkte weniger als im Vorjahr. Das zeigt,

³ Antworten: Mehrfachnennungen waren möglich. D.h. es durften mehrere Antwortmöglichkeiten angekreuzt werden. Die Anzahl der Antworten übersteigt folglich die Anzahl der antwortenden Betriebe.

dass der Ausbildungsmarkt nach kleinen Verbesserungen in den Vorjahren wieder angespannt ist. Im Jahr 2019 gaben bspw. noch 70 Prozent der befragten Betriebe an, alle angebotenen Ausbildungsplätze besetzen zu können.

Konnten Sie im Vorjahr alle Ausbildungsplätze besetzen?



Anmerkung: In den Jahren 2020 und 2021 wurden aufgrund der Sondersituation durch die Corona-Pandemie keine Umfragen durchgeführt.

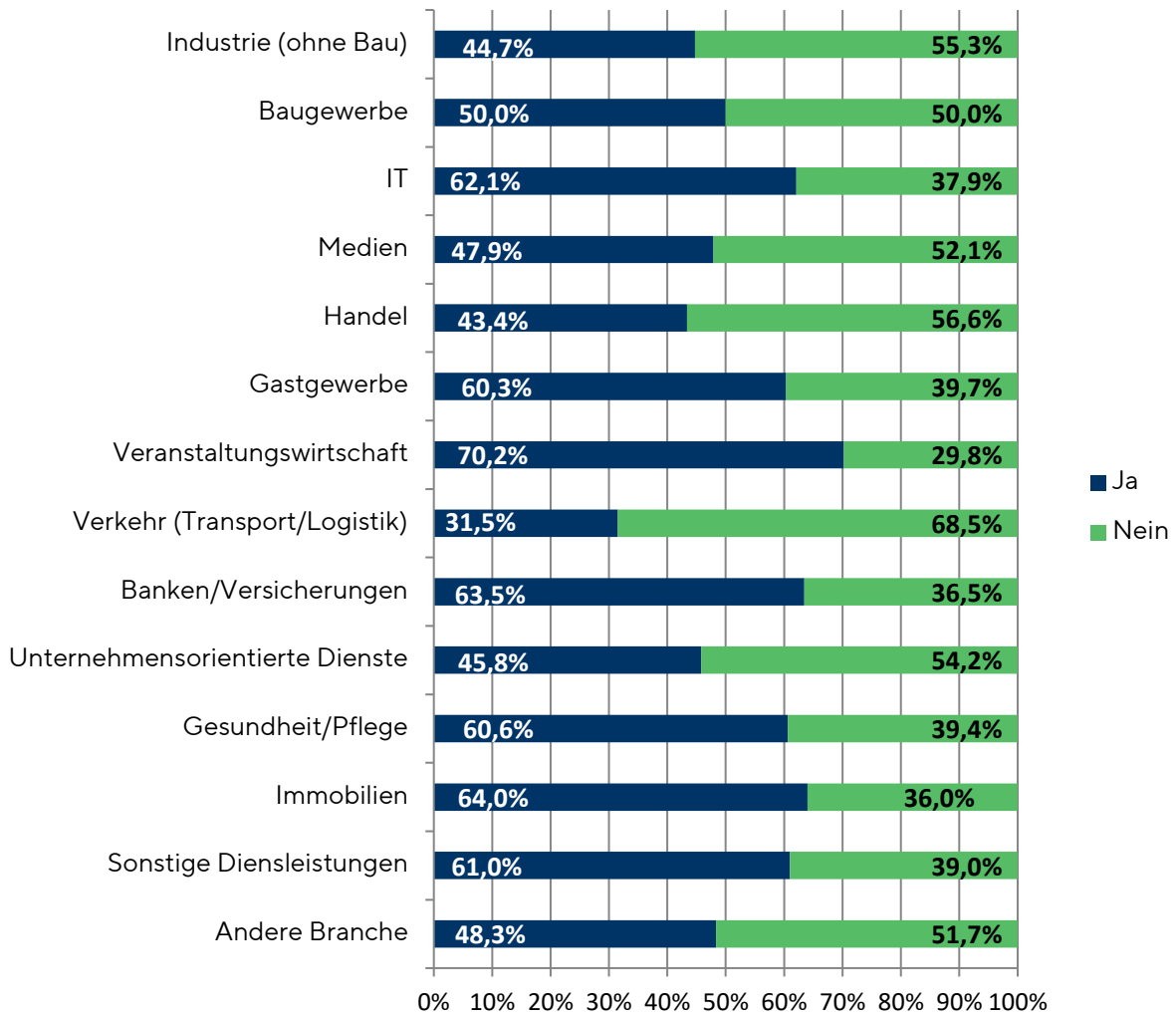
Ein Blick in die einzelnen Branchen zeigt, dass in Baden-Württemberg die Betriebe im Bereich Verkehr (Transport/Logistik) nach wie vor die größten Probleme haben, Auszubildende für alle angebotenen Ausbildungsplätze zu finden. Rund 69 Prozent (2024: 57 Prozent) der befragten Betriebe dieser Branche geben an, nicht alle angebotenen Ausbildungsplätze besetzen zu können. Die Betriebe der Branchen Handel und Industrie (ohne Bau), melden mit knapp 57 Prozent (2024: 52 Prozent) und 55 Prozent (2024: 55 Prozent) ebenfalls zum überwiegenden Teil, dass sie Ausbildungsplätze unbesetzt lassen mussten. Ebenso Betriebe der Branchen unternehmensorientierte Dienste (54 Prozent, 2024: 12 Prozent), Medien (52 Prozent, 2024: 29 Prozent) sowie des Baugewerbes (50 Prozent, 2024: 46 Prozent).

Die höchste Besetzungsquote weist die Veranstaltungswirtschaft auf. Rund 70 Prozent der Unternehmen dieser Branche konnten alle angebotenen Ausbildungsplätze besetzen. Das ist eine Verbesserung um 10 Prozentpunkte im Vergleich zum Vorjahr. Gute Besetzungsquoten weisen in diesem Jahr auch Unternehmen der Branchen Banken und Versicherungen (64 Prozent, 2024: 54 Prozent), Immobilien (64 Prozent, 2024: 60 Prozent) sowie IT (62 Prozent, 2024: 61 Prozent) auf.

Insgesamt zeigt sich eine Verschiebung der Besetzungsproblematik von Ausbildungsplätzen in Bezug auf Unternehmensbranchen. Im letzten Jahr konnten noch 82 Prozent aller Betriebe aus der Branche „Unternehmensorientierten Dienste“ alle Ausbildungsplätze besetzen. In diesem Jahr waren es nur noch knapp 46 Prozent. Auch 71 Prozent der Unternehmen aus der Medienbranche konnten im letzten Jahr noch alle ihre Ausbildungsplätze besetzen. In diesem Jahr sind es nur noch knapp 48 Prozent. Im Baugewerbe zeichnet sich nach leichten Erholungen in den Vorjahren ebenfalls eine Besetzungsproblematik ab. Dagegen hat sich die Besetzungsproblematik in Betrieben der Veranstaltungswirtschaft im Vergleich zum Vorjahr erholt. Leichte Erholung im Vergleich zum Vorjahr zeigt sich auch bei den Banken und Versicherungen. Gleichbleibend

hohe Probleme haben jedoch die Branchen Verkehr (Transport/Logistik), Industrie (ohne Bau) und Handel.

Konnten Sie alle angebotenen Ausbildungsplätze besetzen? (nach Branchen)



Hauptgrund für die Probleme bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen ist nach wie vor der Mangel an geeigneten Bewerbungen mit 74 Prozent (748 Antworten) und befindet sich damit auf Vorjahresniveau. Überhaupt keine Bewerbungen für ausgeschriebene Ausbildungsstellen (32 Prozent (auf Vorjahresniveau), 318 Antworten) sind ebenfalls Grund für die Nicht-Besetzung von Ausbildungsplätzen. Dies zeigt, dass der Trend von fehlenden beziehungsweise nicht geeigneten Bewerbungen weiterhin besteht. Dass Ausbildungsverträge seitens der Betriebe innerhalb der Probezeit aufgelöst werden (13 %, 131 Antworten; 2024: 9,75 %, 78 Antworten) oder Ausbildungsplätze von Auszubildenden nicht angetreten werden (11 %, 109 Antworten; 2024: 14,25 %, 114 Antworten), sind weitere von den Betrieben genannte Gründe für die Nichtbesetzung von Ausbildungsplätzen. Auch der Wunsch seitens der Auszubildenden den Ausbildungsvertrag nach Beginn der Ausbildung (innerhalb der Probezeit) aufzulösen (10

Prozent, 100 Antworten > 2024: 12,5 Prozent, 100 Antworten) ist ein Grund, der nicht selten zur Nichtbesetzung von Ausbildungsplätzen geführt hat. Das geht auch aus den Freitextantworten unter „Andere Gründe, und zwar: ...“ hervor. Es zeigt sich im Vergleich zum Vorjahr, dass es in diesem Jahr eher die Betriebe sind, die Auszubildenden tendenziell im Laufe der Probezeit lösen – nicht die Auszubildenden. Auch zeigt sich, dass sich die Zahl der Auszubildenden, die ihre Ausbildungsplätze nicht angetreten haben, im Vergleich zum Vorjahr etwas verringert hat.

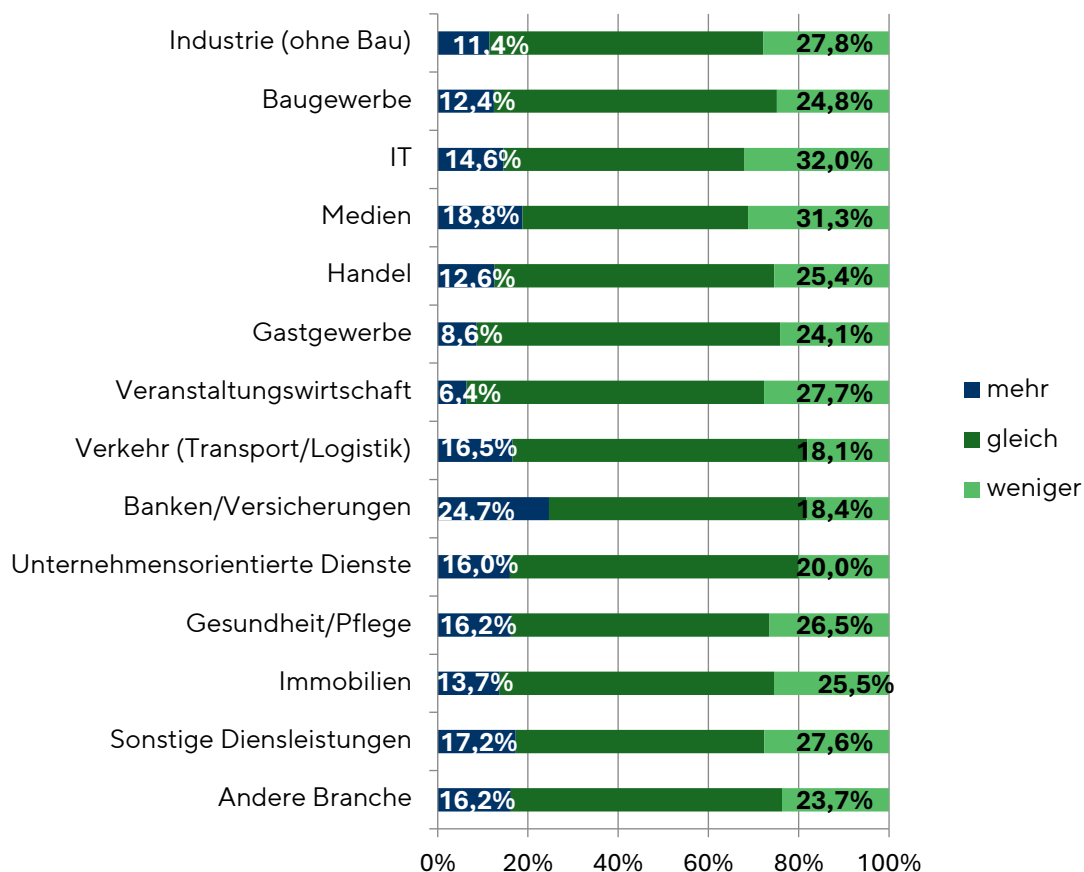
Warum konnte der Platz / konnten die Plätze im Vorjahr nicht besetzt werden?						
Antwort	Prozent 2025	Prozent 2024	Prozent 2023	Prozent 2022	Prozent 2019	Prozent 2018
Die Ausbildungsplätze wurden von den Auszubildenden nicht angetreten.	10,8%	14,3%	12,7%	12,3%	15,8%	19,4%
Die Ausbildungsverträge wurden von den Auszubildenden nach Beginn der Ausbildung aufgelöst.	9,9%	12,5%	12,0%	12,5%	11,8%	12,6%
Der Ausbildungsvertrag wurde durch uns nach Beginn der Ausbildung aufgelöst. (in der Probezeit)	13,0%	9,8%	10,2%	7,0%	6,2%	8,4%
Es lagen keine Bewerbungen vor.	31,5%	32,8%	34,9%	32,7%	31,3%	27,5%
Es lagen keine geeigneten Bewerbungen vor.	74,1%	74,1%	70,7%	70,2%	72,4%	76,7%
Andere Gründe	2,8%	3,75%	3,0%	3,9%	4,2%	1,8%

Anmerkung: In den Jahren 2020 und 2021 wurden aufgrund der Sondersituation durch die Corona-Pandemie keine Umfragen durchgeführt.

Die antwortenden Betriebe erwarten 2025 ein überwiegend gleichbleibendes Ausbildungsplatzangebot und sind diesbezüglich eher zurückhaltend – Fachkräftebedarf und Bewerbermangel als zentrale Einflussfaktoren

Mit Blick auf das Jahr 2025 und im Vergleich zum Jahr 2024 gehen 60 Prozent (n = 1.730) der antwortenden Betriebe davon aus, dass sie gleichbleibend viele Ausbildungsplätze anbieten werden. Knapp 26 Prozent (n = 745) der Betriebe gehen davon aus, dass sie im Jahr 2025 weniger Ausbildungsplätze anbieten werden als im Jahr 2024.

Bieten Sie im Jahr 2025 mehr oder weniger Ausbildungsplätze an als im Jahr 2024? (nach Branchen)



Nur circa 14 Prozent (n = 396) der Betriebe – vorzugsweise aus der Banken- und Versicherungsbranche – gehen folglich davon aus im Jahr 2025 mehr Ausbildungsplätze anbieten zu können als im Jahr 2024. Der Grund hierfür ist vor allem der zukünftige Fachkräftebedarf der Betriebe (81 Prozent, 338 Antworten). Auch die aktuell positiven Geschäftsentwicklungen (14 Prozent, 60 Antworten) bewegen die Betriebe zu optimistischen Prognosen ob des Angebots ihrer Ausbildungsplätze im Jahr 2025. Aus den

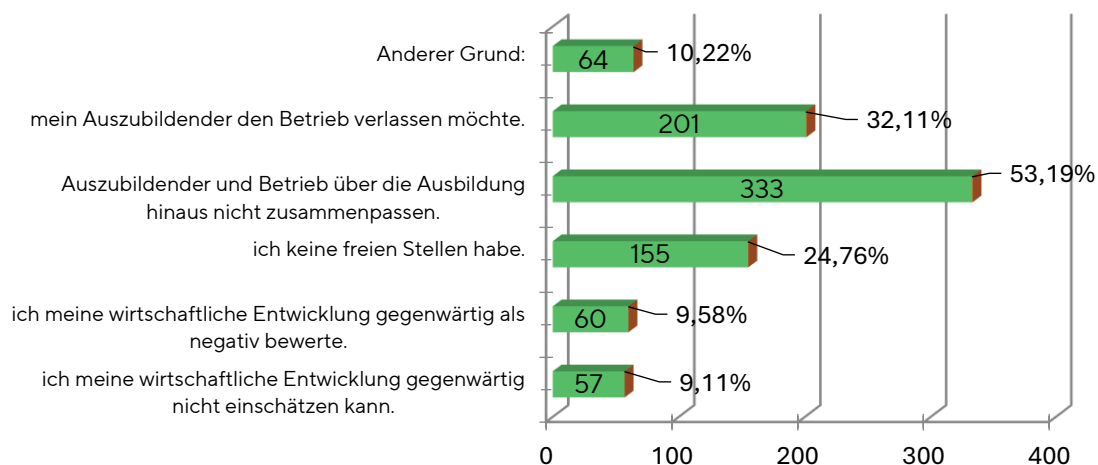
Freitextantworten der Betriebe geht außerdem hervor, dass auch der Ausbildungsrhythmus der Betriebe (viele Betriebe bilden laut eigener Aussage nicht jährlich aus, sondern in bestimmten Intervallen (z. B. alle 2 oder 3 Jahre)) sowie eine Ausweitung des Ausbildungsplatzangebots (bspw. neue, weitere Ausbildungsberufe) dazu führt, dass im Jahr 2025 mehr Ausbildungsplätze angeboten werden können als im Jahr 2024.

Weniger Ausbildungsplätze als im Jahr 2024 werden – laut den antwortenden Betrieben – in diesem Jahr angeboten, weil zahlreiche Betriebe (21 Prozent, 155 Antworten) der Meinung sind keine geeigneten Bewerberinnen oder Bewerber mehr zu finden. Auch ungünstige Bedingungen (bspw. die schwierige wirtschaftliche Lage oder zeitliche Engpässe, die einer qualitativ hochwertigen Ausbildung entgegenstehen), trotz des eigentlichen Wunsches mehr auszubilden, bewegen 19 Prozent (145 Antworten) der antwortenden Betriebe dazu ihr Ausbildungsplatzangebot in diesem Jahr zu verringern. Auch neu zugeschnittene Tätigkeitsbereiche werden von 11 Prozent (80 Antworten) der Betriebe als Grund genannt.

47 Prozent der Betriebe übernehmen in diesem Jahr alle ihre Ausbildungsabsolventinnen und -absolventen. In 23 Prozent der Fälle erfolgt keine vollständige Übernahme – meist aufgrund mangelnder Passung, persönlicher Entscheidung oder fehlender Stellen.

All ihre Ausbildungsabsolventinnen/Ausbildungsabsolventen übernehmen werden in diesem Jahr 47 Prozent (n = 1.338) der antwortenden Betriebe. 30 Prozent (n = 871) geben an in diesem Jahr keine Ausbildungsabsolventinnen oder Ausbildungsabsolventen zu haben. Rund 23 Prozent (n = 654) der antwortenden Betriebe werden hingegen nicht alle Ausbildungsabsolventinnen/Ausbildungsabsolventen übernehmen.

Warum werden Sie in diesem Jahr vermutlich nicht alle Ausbildungsabsolventen übernehmen?



Die Hauptgründe für die Nicht-Übernahme aller Ausbildungsabsolventinnen/Ausbildungsabsolventen bestehen in der Erkenntnis, dass Auszubildende und Betrieb über die Ausbildung hinaus nicht zusammenpassen (53 Prozent, 333 Antworten), der/die

Ausbildungsabsolvent/Ausbildungsabsolventin den Betrieb nach der Ausbildung verlassen möchte (32 Prozent, 201 Antworten) sowie darin, dass es keine freien Stellen im Betrieb gibt (25 Prozent, 155 Antworten).

Auszubildende aus anderen Herkunftsländern als Chance. 30 Prozent der Betriebe in Baden-Württemberg haben bereits Auszubildende aus Drittstaaten beschäftigt – vor allem Geflüchtete und Zugewanderte mit Ausbildungsziel. Als größte Herausforderungen gelten Sprachbarrieren, bürokratische Hürden und fehlender bezahlbarer Wohnraum.

Auch in diesem Jahr wird in der IHK-Onlineumfrage das Schwerpunktthema „Auszubildende aus Drittstaaten“ aufgegriffen.

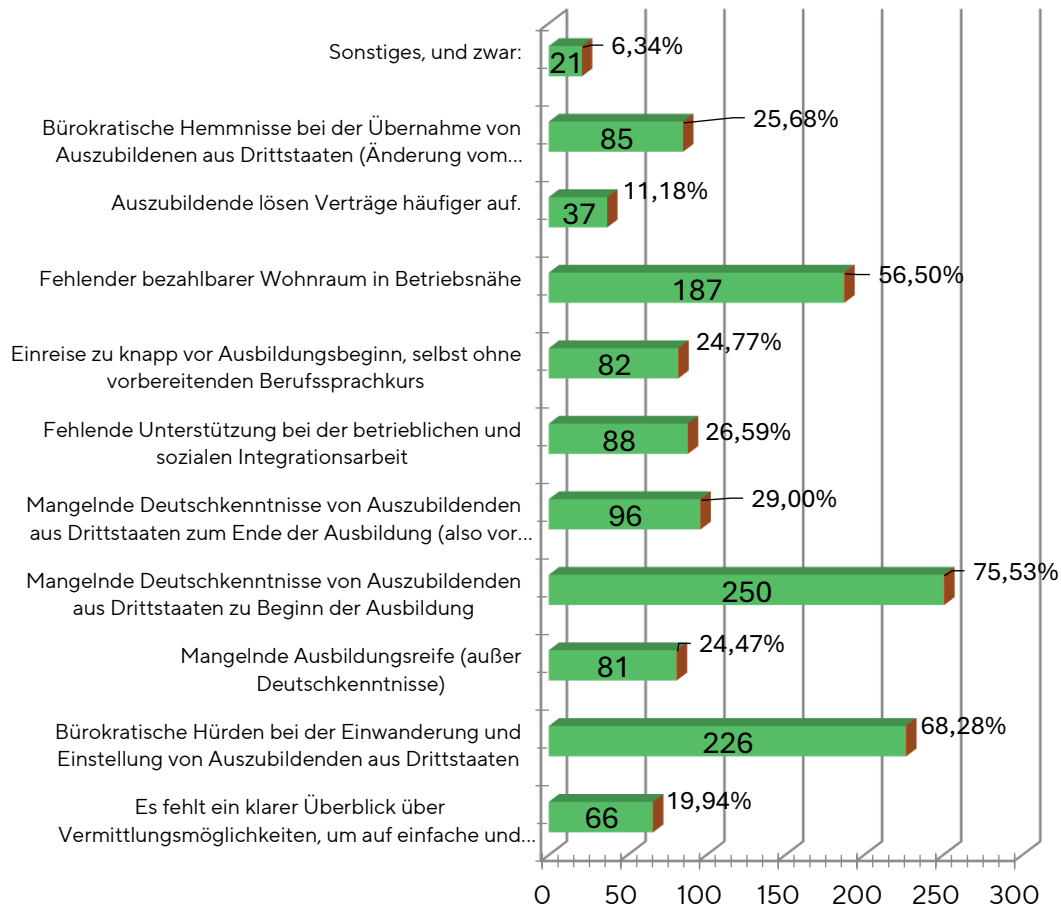
Mit Blick auf die Daten aus Baden-Württemberg zeigt sich, dass 30 Prozent (n = 847) der antwortenden Betriebe schon einmal Auszubildende aus Drittstaaten⁴ ausgebildet haben: knapp 68 Prozent (571 Antworten) davon Geflüchtete, 39 Prozent (328 Antworten) davon Zuwanderer, die zum Zweck der Ausbildung kommen und 18 Prozent (153 Antworten) davon andere Zuwanderer aus Drittstaaten – hauptsächlich aus der Türkei, Marokko, Syrien oder Russland.

Zwei Prozent (n = 69) der teilnehmenden Betriebe haben bereits versucht Auszubildenden aus Drittstaaten (insbesondere Geflüchtete (68 Prozent, 40 Antworten)) auszubilden, konnte sie jedoch nicht dafür gewinnen. Weitere 22 Prozent (n = 621) der Betriebe hat es noch nicht versucht, könnte es sich aber für die Zukunft vorstellen vor allem Zuwanderer, die zum Zweck der Ausbildung kommen (83 Prozent, 445 Antworten) oder Geflüchtete (69 Prozent, 366 Antworten) auszubilden. Wiederum 45 Prozent (n = 1.263) der Betriebe hat kein Interesse daran Auszubildenden aus Drittstaaten auszubilden.

Herausforderungen bei der Einstellung bzw. Ausbildung von Zuwandernden, die zum Zweck der Ausbildung nach Deutschland kommen, sehen die Unternehmen, die bereits Personen aus Drittstaaten ausgebildet haben oder dies versucht haben, vor allem in den mangelnden Deutschkenntnissen von Auszubildenden aus Drittstaaten zu Beginn der Ausbildung (76 Prozent, 250 Antworten > 2024: 83 Prozent, 1.542 Antworten). Bürokratische Hürden bei der Einwanderung und Einstellung von Auszubildenden aus Drittstaaten (68 Prozent, 226 Antworten > 2024: 43 Prozent, 805 Antworten) erschweren die Einstellung bzw. Ausbildung von Zuwandernden, die zum Zweck der Ausbildung kommen zusätzlich. Strukturelle Probleme wie fehlender bezahlbarer Wohnraum in Betriebsnähe (57 Prozent, 187 Antworten > 2024: 30 Prozent, 560 Antworten) werden ebenfalls als mögliche Herausforderung bei der Einstellung dieser Personengruppe gesehen.

⁴ Drittstaaten: nicht aus der EU sowie nicht aus der Schweiz, Norwegen, Island und Liechtenstein

Welche Herausforderungen hat es für Sie bisher bei der Einstellung bzw. Ausbildung von Zuwanderern gegeben, die zum Zweck der Ausbildung kommen?



Betriebe bewerten Arbeits- und Sozialverhalten als wichtigste Voraussetzung für Ausbildungsreife. Gleichzeitig sehen 87 Prozent der teilnehmenden Betriebe Mängel bei Schulabgängerinnen und Schulabgängern – insbesondere bei Belastbarkeit, Disziplin, mentaler Leistungsfähigkeit sowie sprachlicher Grundkompetenzen.

Gegenstand der diesjährigen bundesweiten IHK-Onlineumfrage zur Ausbildung 2025 waren auch Fragen zur Ausbildungsreife. Die Betriebe sollten dabei erstens folgende *Mindestanforderungen* ob ihrer Wichtigkeit/Relevanz bewerten:

- *Schulische Basiskenntnisse* (Mathe, Deutsch, Naturwissenschaften, Englisch und Wirtschaft)
- *Grundlegende mentale Leistungsfähigkeit* (Aufmerksamkeit, Bearbeitungsgeschwindigkeit, logisches Denken, Merkfähigkeit oder räumliches Vorstellungsvermögen)

- *Arbeits- und Sozialverhalten* (Belastbarkeit, Disziplin, Interesse und Aufgeschlossenheit, Kommunikations- und Teamfähigkeit, Konflikt- und Kritikfähigkeit, Leistungsbereitschaft und Motivation, Selbstständigkeit und Verantwortungsbewusstsein, Sorgfalt, Umgangsformen, Zuverlässigkeit/Pünktlichkeit)
- *Grundlegende IT- und Medienkenntnisse*

Hierbei zeigt sich, dass ein Großteil antwortenden Betriebe (93 Prozent, n = 2.718) vor allem das Arbeits- und Sozialverhalten von Auszubildenden als (sehr) wichtig erachtet – gefolgt von einer grundlegenden mentalen Leistungsfähigkeit (88 Prozent, n = 2.577) sowie schulischen Basiskenntnissen (67 Prozent, n = 1.961). Eher „neutral“ eingestellt ist ein Großteil der Betriebe (46 Prozent, n = 1.341) gegenüber Mindestanforderungen in Form von grundlegenden IT- und Medienkenntnissen.

Im Weiteren wurden die Betriebe befragt, welche Mängel Sie in der Ausbildungsreife heutiger Schulabgängerinnen und Schulabgänger feststellen.

Rund 13 Prozent (n = 361) der teilnehmenden Betriebe geben an keine Mängel heutiger Schulabgängerinnen und Schulabgänger festzustellen, wohingegen die Mehrheit der Betriebe (87 Prozent, n = 2.520) angibt durchaus Mängel festzustellen.

Folgende Mängel werden hierbei als (besonders) häufig (Antwortoptionen „oft“ und „immer“) von den teilnehmenden Betrieben wahrgenommen:

- Belastbarkeit (Arbeits- und Sozialverhalten – 64 Prozent, 1.588 Antworten)
- Disziplin (Arbeits- und Sozialverhalten – 61 Prozent, 1.524 Antworten)
- Grundlegende mentale Leistungsfähigkeit (54 Prozent, 1.103 Antworten)
- Mündliches und schriftliches Ausdrucksvermögen (Schulische Basiskenntnisse – 52 Prozent, 1.285 Antworten)
 - Hierbei spielt es keine besondere Rolle, ob Deutsch für die Auszubildenden die Muttersprache, zweite Muttersprache (mehrsprachig aufgewachsen) oder Fremdsprache (ohne Deutsch aufgewachsen) ist.
- Leistungsbereitschaft und Motivation (Arbeits- und Sozialverhalten – 52 Prozent, 1.283 Antworten)
- Elementare Rechenfähigkeit (Mathe) (Schulische Basiskenntnisse – 50 Prozent, 1.229 Antworten)

Reaktionen der Betriebe auf die mangelnde Ausbildungsreife von Schulabgängerinnen und Schulabgänger wurden im Vergleich zum letzten Jahr nicht erhoben.

Betriebe fordern praxisnähere Berufsschulen und eine bessere Zusammenarbeit. Besonders wichtig sind anwendungsorientiertes Lernen, moderne Ausstattung und ein abgestimmter Kompetenzaufbau im ersten Lehrjahr – digitale Lernformen spielen hingegen eine untergeordnete Rolle.

Ebenfalls erstmalig in diesem Jahr war die Abfrage der Relevanz bestimmter Veränderungen in der betrieblichen Ausbildung. Als besonders wichtige (Antwortoptionen „wichtig“ und „sehr wichtig“) Veränderung bewerten die teilnehmenden Betriebe (85 Prozent, n = 2.466) mehr anwendungsorientiertes Lernen in der Berufsschule, das Theorie und betriebliche Praxis besser zusammenführt.

Auch eine verbesserte personelle Ausstattung und technische Infrastruktur der Berufsschulen (67 Prozent, n = 1.935) sowie eine bessere Zusammenarbeit zwischen Schule und Betrieb (bspw. durch Besuche der Berufsschullehrer im Betrieb oder Austauschrunden von Berufsschullehrern und Ausbildern) (65 Prozent, n = 1.874) werden von einem Großteil der teilnehmenden Betriebe als (sehr) wichtige Veränderungen bewertet. 53 Prozent (n = 1.528) der Betriebe finden es außerdem (sehr) wichtig, dass im ersten Lehrjahr der Fokus auf berufs- und fachübergreifenden Kompetenzen der Branche gelegt wird und dass eine Spezialisierung folglich erst ab dem zweiten Lehrjahr erfolgt. Eine Modernisierung der Prüfungen (bspw. durch Digitalisierung, Einsatz von KI und neue Prüfungsformen) sowie dynamischere Berufe im Sinne einer schnelleren inhaltlichen Anpassung bzw. Neuschaffung von Berufen bewerten 47 Prozent (n = 1.351) bzw. 41 Prozent (n = 1.162) als wichtig bis sehr wichtig.

Weniger Relevanz im Sinne von Veränderungen in der dualen Ausbildung messen die teilnehmenden Betriebe hingegen der hybriden Lehre an Berufsschulen und dem Ausbau von E-Learning und KI-Lernangeboten bei. „Nur“ 33 Prozent (n = 963) der Betriebe bewerten diese Veränderung als (sehr) wichtig.

Die Wohnraumsituation könnte laut den antwortenden Betrieben die Besetzung von Ausbildungsplätzen (zukünftig) beeinflussen. Das Thema steht jedoch größtenteils nicht im Fokus der Betriebe.

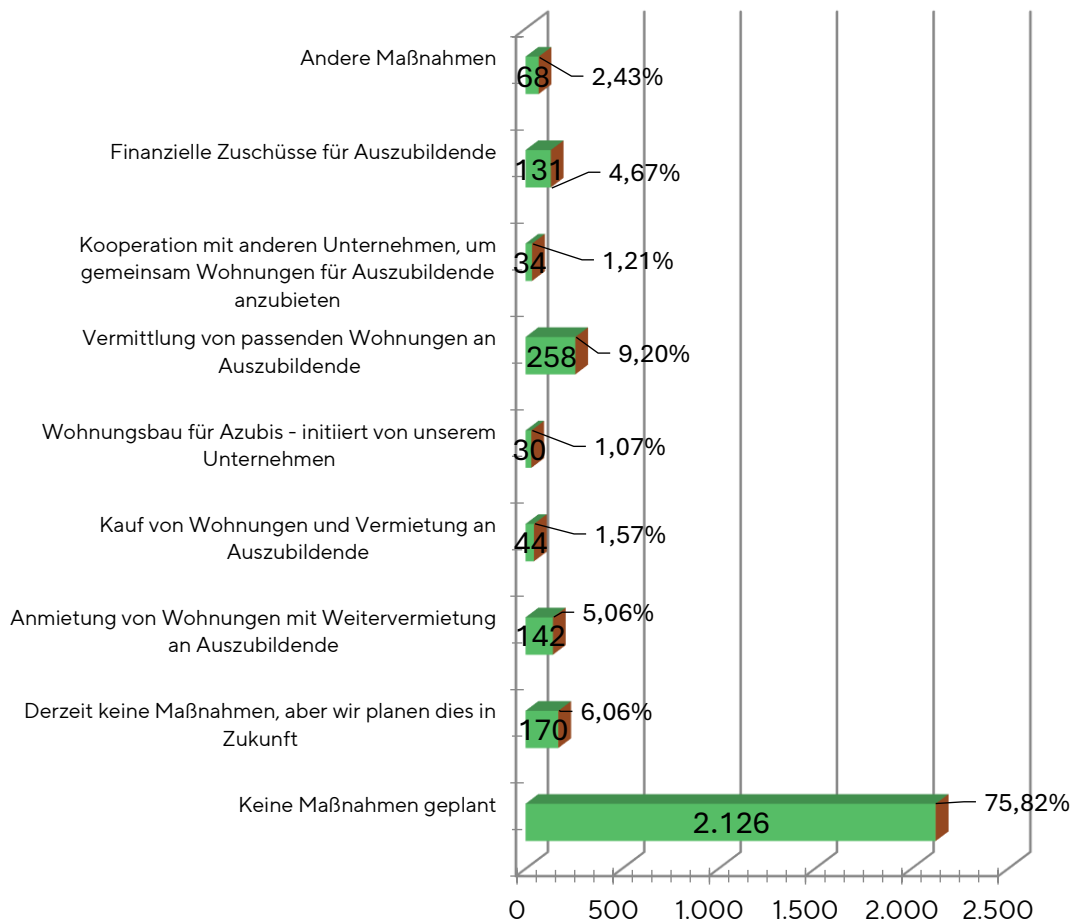
Im Landesdurchschnitt sehen gut 17 Prozent (n = 478; 2024: 20 Prozent, n = 420) der Betriebe die Azubigewinnung aufgrund der Wohnraumsituation erschwert. Weitere 23 Prozent (n = 659; 2024: 24 Prozent, n = 490) der Ausbildungsbetriebe rechnen zukünftig mit Rekrutierungsproblemen aufgrund knappen/nicht-bezahlbaren Wohnraums. Knapp 61 Prozent (n = 1.747; 2024: 56 Prozent, n = 1.140) sehen kein Problem aufgrund der Wohnraumsituation.

Hauptmaßnahmen, um Auszubildenden den Zugang zu bezahlbarem Wohnraum zu erleichtern, sind:

- Vermittlung von passenden Wohnungen an Auszubildende (9,2 Prozent, 258 Antworten; 2024: 9,4 Prozent, 185 Antworten),
- Anmietung von Wohnungen mit Weitervermietung an Auszubildende (5,1 Prozent, 142 Antworten; 2024: 5,2 Prozent, 102 Antworten) sowie
- finanzielle Zuschüsse für Auszubildende (4,7 Prozent, 131 Antworten; 2024: 5,3 Prozent, 105 Antworten).

Knapp dreiviertel der Betriebe plant derzeit keine Maßnahmen. Es zeigen sich dadurch keine wesentlichen Änderungen im Antwortverhalten der Betriebe und der Einstellung dieser zum Thema Azubi-Wohnen im Vergleich zur Umfrage aus dem letzten Jahr.

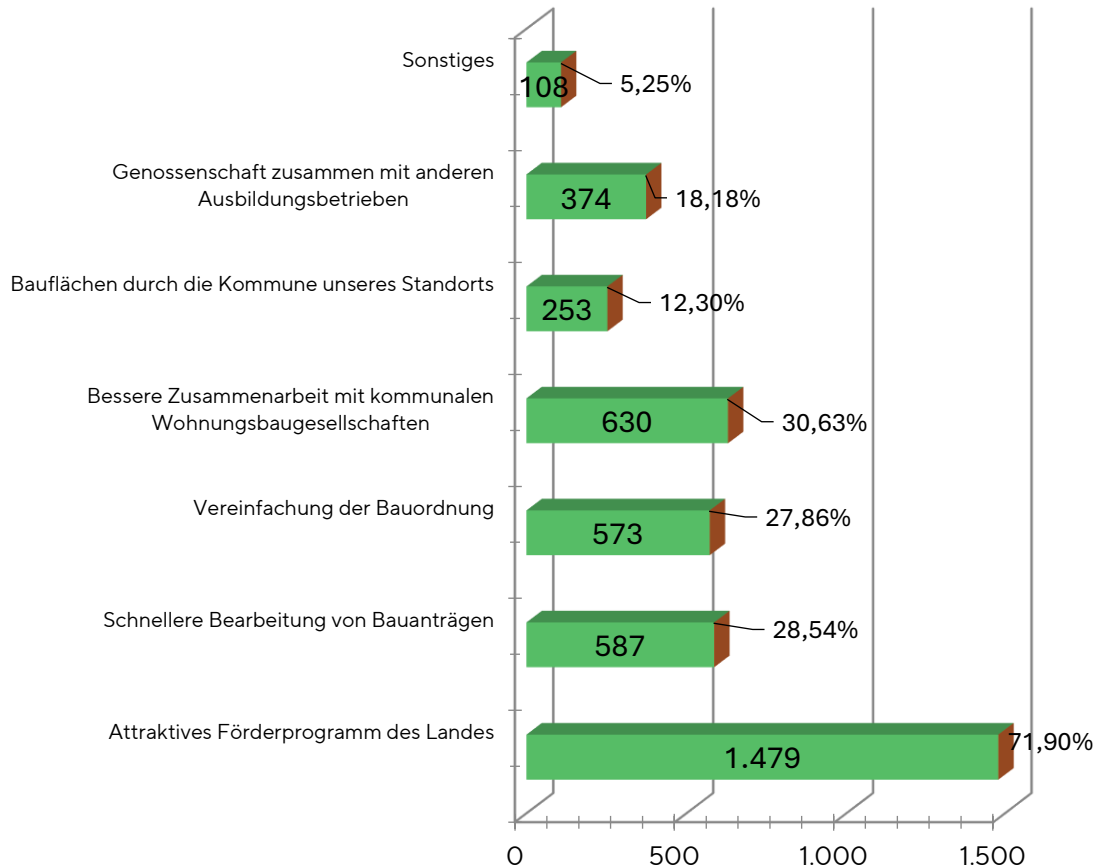
Welche Maßnahmen ergreifen Sie, um den Zugang Ihrer Auszubildenden zu bezahlbarem Wohnraum zu verbessern?



Mit Blick auf gewünschte Rahmenbedingungen der Politik beim Thema Azubi-Wohnen, stehen aktive Förderprogramme des Landes ganz oben auf der Wunschliste der antwortenden Betriebe (72 Prozent, 1.479 Antworten; 2024: 75 Prozent, 1.050 Antworten). Auch eine bessere Zusammenarbeit mit kommunalen Wohnungsbaugesellschaften (31 Prozent, 630 Antworten; 2024: 28 Prozent, 395 Antworten), die schnellere Bearbeitung von Bauanträgen (29 Prozent, 587 Antworten; 2024: 22 Prozent, 312 Antworten) sowie

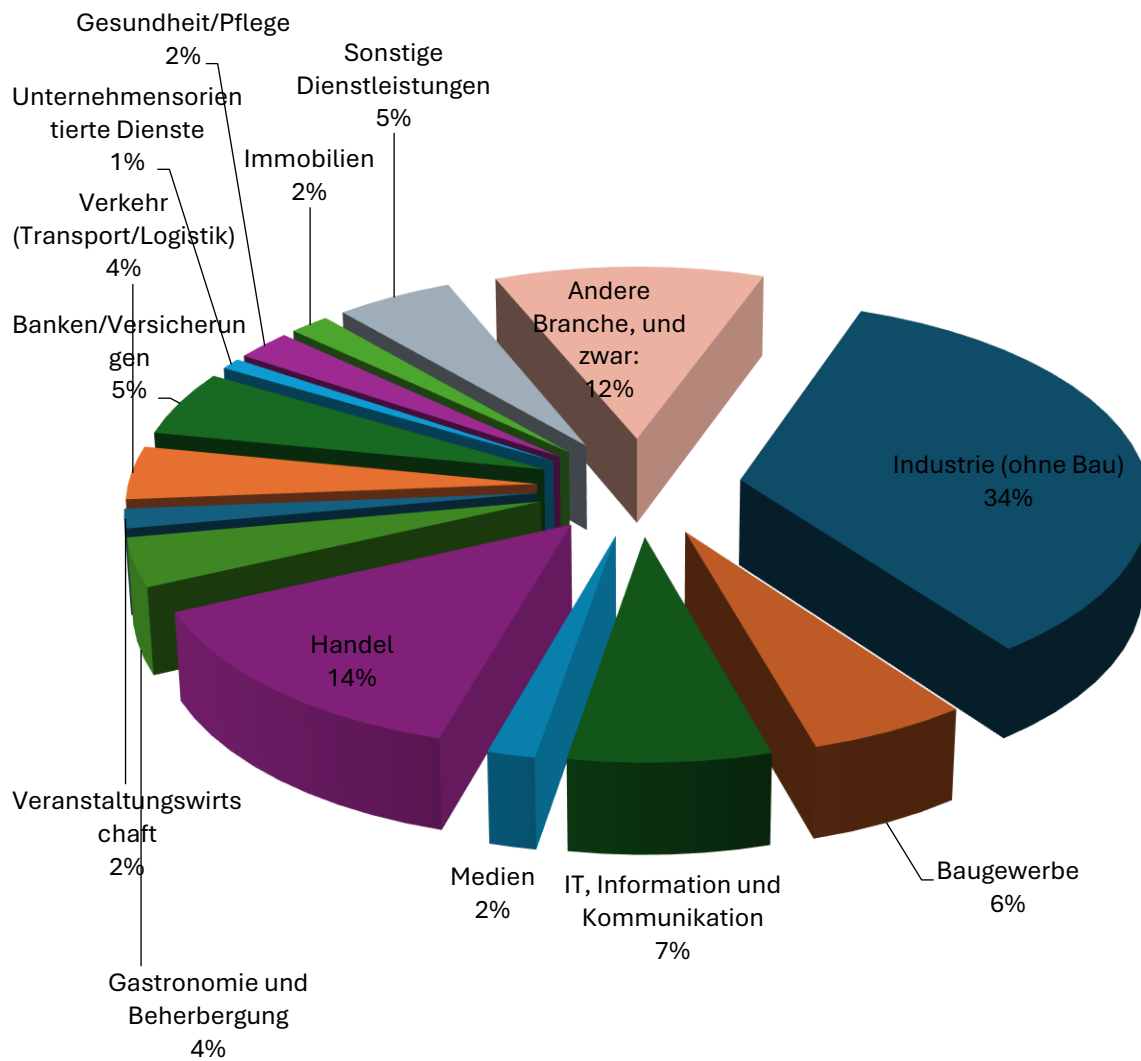
die Vereinfachung der Bauordnung (28 Prozent, 573 Antworten; 2024: 22 Prozent, 302 Antworten) werden von den antwortenden Betrieben als Wünsche aufgeführt. Auch hier zeigen sich keine wesentlichen Änderungen im Antwortverhalten der Betriebe und der Einstellung dieser zum Thema Azubi-Wohnen im Vergleich zur Umfrage aus dem letzten Jahr.

Welche Rahmenbedingungen wünschen Sie sich von der Politik beim Thema Azubi-Wohnen?

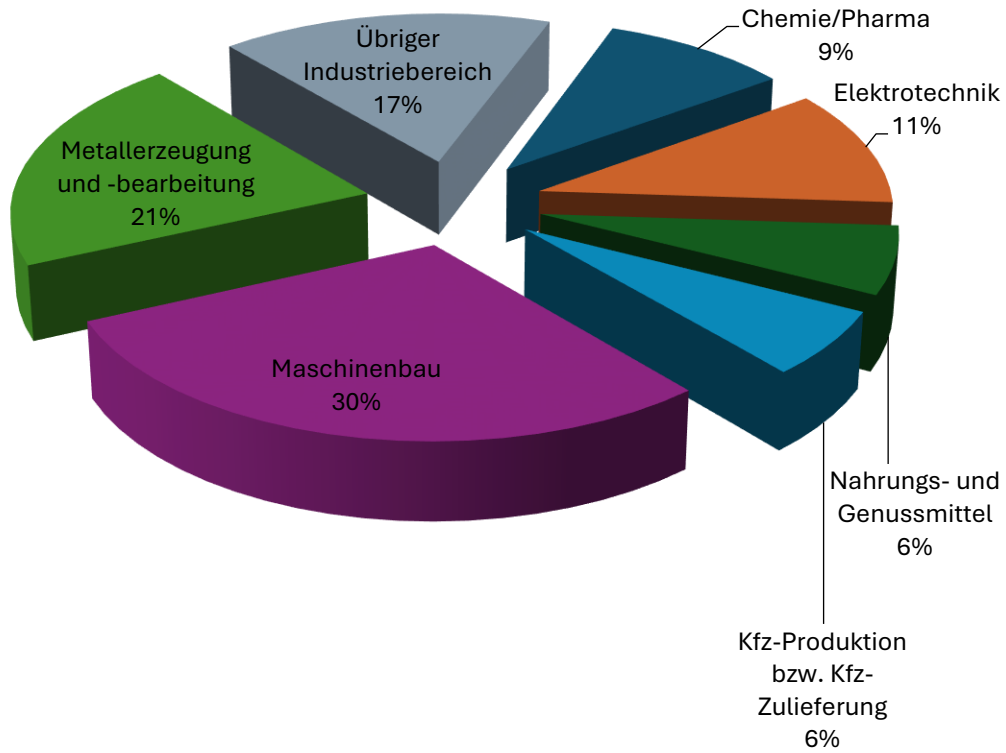


Beschreibung der Stichprobe (Grafiken)

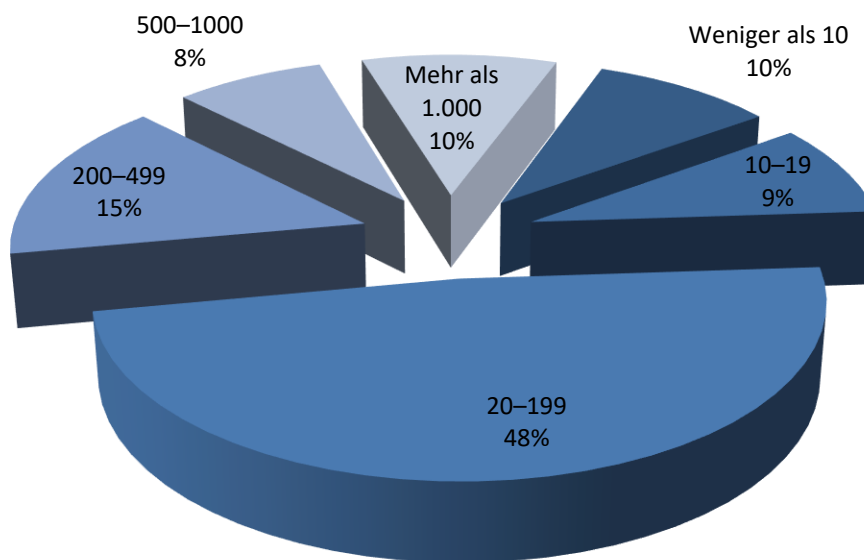
Zu welcher Branche zählt ihr Unternehmen?



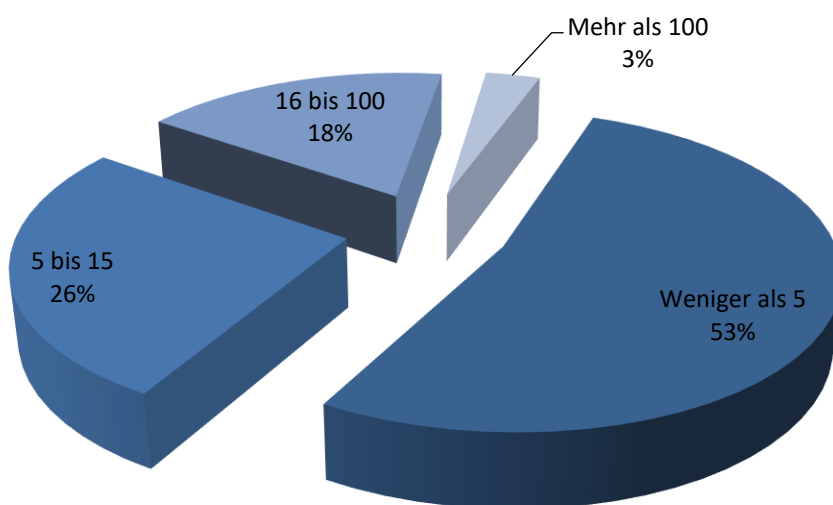
Industriebranche (ohne Bau)



Wie viele Beschäftigte hat Ihr Unternehmen?



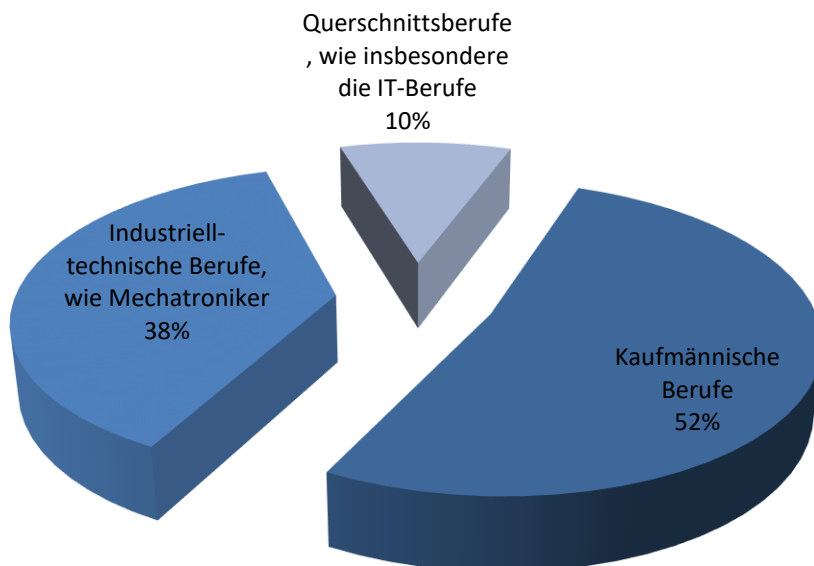
Wie viele Auszubildende beschäftigen Sie zurzeit?



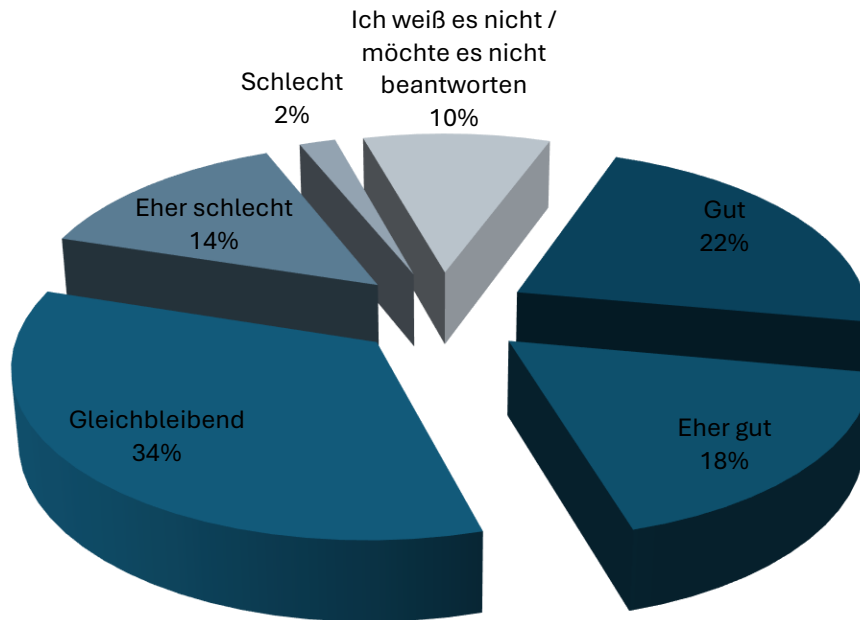
Ist Ihr Unternehmen an einen Tarif gebunden?



In welchen Berufen bilden Sie hauptsächlich aus?



Wie schätzen Sie die wirtschaftliche Entwicklung Ihres Betriebs im nächsten Jahr ein?



In welchen Berufen bilden Sie hauptsächlich aus?

