



Myriam Baum, Kathrin Ehmann & Stefan Winnige

Ausbildung im Blick –

Ausgewählte Ergebnisse der Befragung für
teilnehmende Betriebe

Juli 2026

1. Einleitung

Die Gewinnung von Jugendlichen für eine duale Ausbildung ist ein entscheidender Faktor für die Fachkräftesicherung. Gleichzeitig bestehen am Ausbildungsmarkt weiterhin erhebliche Probleme Ausbildungsstellen zu besetzen: Im Jahr 2025 blieben rund 11 Prozent der Ausbildungsstellen unbesetzt, während 15 Prozent der Bewerber/-innen noch keinen Ausbildungsplatz gefunden hatten (Christ et al. 2025).

Um die Besetzung von Ausbildungsstellen aus betrieblicher Sicht systematisch und zeitnah zu untersuchen, bietet die Verknüpfung von Prozessdaten¹ aus Online-Stellenanzeigen für Ausbildungsstellen mit Befragungsdaten der Unternehmen, die diese Stellenanzeigen veröffentlichen, eine vielversprechende Datengrundlage. Im Rahmen der Pilotstudie „Ausbildung im Blick“ wurde dieser Ansatz im Winter 2025 erstmals für Ausbildungsstellenanzeigen aus Nordrhein-Westfalen erprobt.

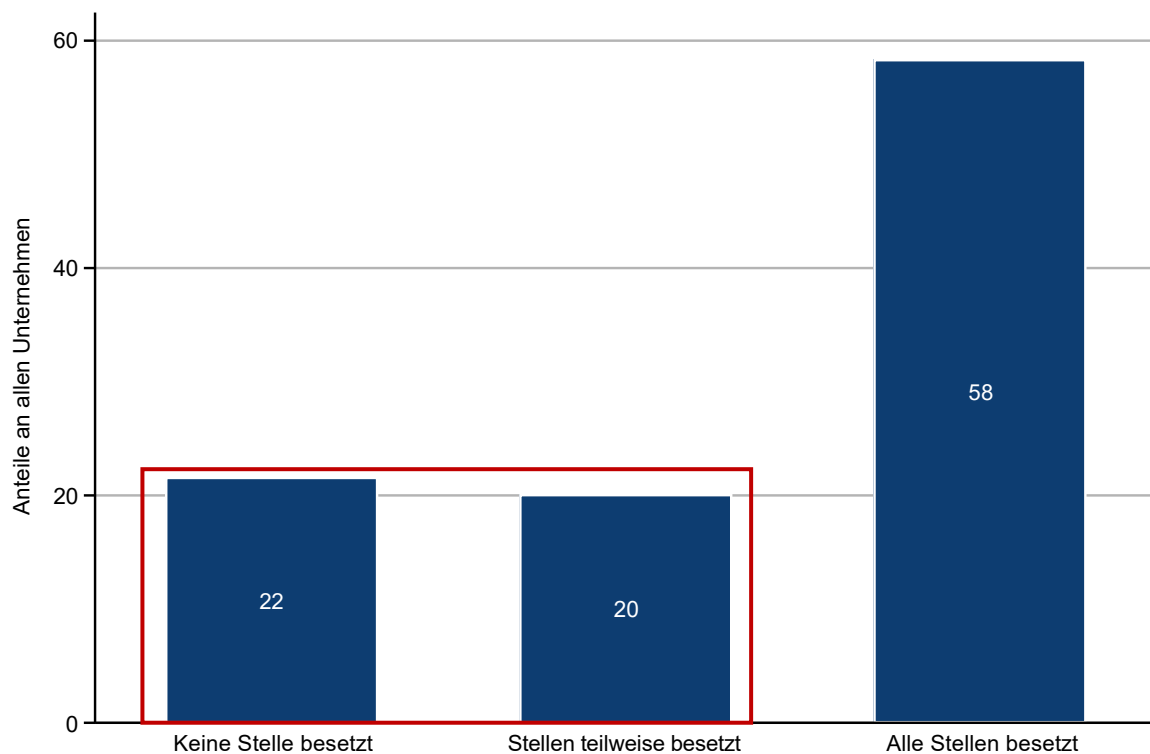
Dank Ihrer Teilnahme konnte die Pilotstudie erfolgreich umgesetzt werden. Dafür möchten wir uns herzlich bedanken. Ihre Angaben leisten einen wertvollen Beitrag dazu, die Herausforderungen und Erfolgsfaktoren bei der Besetzung von Ausbildungsstellen besser zu verstehen. Im Folgenden präsentieren wir Ihnen eine Auswahl erster Ergebnisse der Befragung.

2. Variierende Besetzungshemmnisse

Wie vermutet zeigen die Ergebnisse der Befragung, dass die Besetzung von Ausbildungsstellen für viele Unternehmen eine Herausforderung darstellt. Bei rund 42 % der befragten Unternehmen bleibt mindestens eine Stelle unbesetzt (Abbildung 1). Insgesamt konnten 27 % der von diesen Unternehmen inserierten und für unsere Befragung ausgewählten Ausbildungsstellen nicht besetzt werden. Besonders kleinere Unternehmen berichten häufiger von Besetzungsproblemen als größere Betriebe.

¹ Informationen, die in regulären administrativen oder institutionellen Prozessen – wie Verwaltungsvorgängen oder auch im Zuge von veröffentlichten Stellenanzeigen – anfallen.

Abbildung 1: Anteil befragter Unternehmen mit unbesetzten Ausbildungsstellen

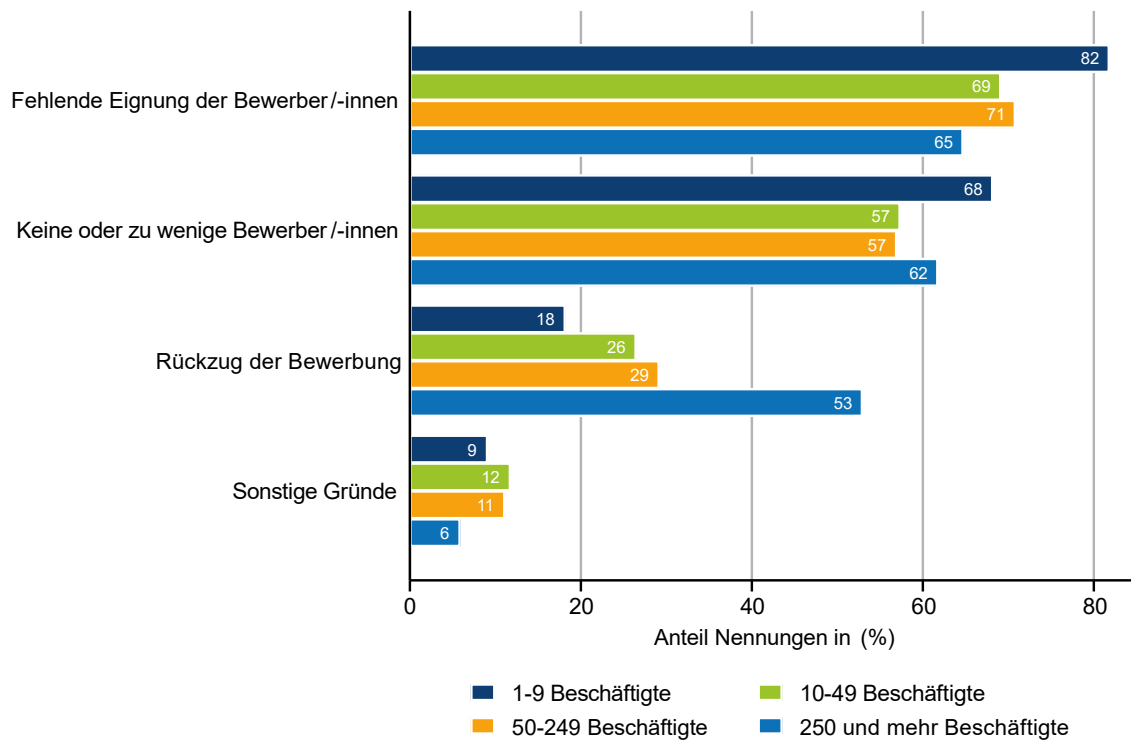


Quelle: „Ausbildung im Blick“, eigene Berechnungen; n = 528

Die Gründe für Besetzungsschwierigkeiten unterscheiden sich je nach Unternehmensgröße. Am häufigsten nennen die befragten Unternehmen eine fehlende Eignung der Bewerber/-innen sowie eine zu geringe Zahl an Bewerbungen. Bei größeren Unternehmen spielen darüber hinaus auch Rückzüge von Bewerbungen eine wichtige Rolle (Abbildung 2).

Die Ergebnisse verdeutlichen, dass Besetzungsprobleme nicht auf einen einzelnen Faktor zurückzuführen sind. Vielmehr stehen Unternehmen je nach Größe und Rahmenbedingungen vor unterschiedlichen Herausforderungen bei der Gewinnung von Auszubildenden.

Abbildung 2: Gründe für Besetzungsschwierigkeiten nach Unternehmensgröße

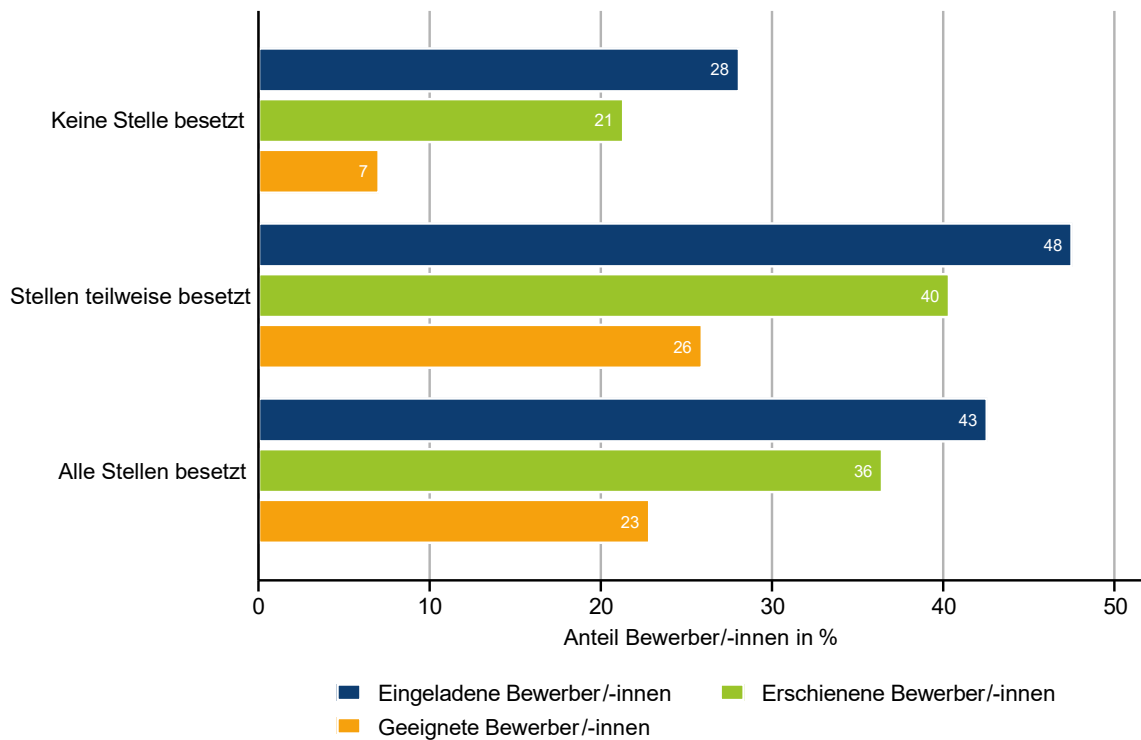


Quelle: „Ausbildung im Blick“, eigene Berechnungen; n = 196

3. Auszubildendensuche als Qualitäts- statt Quantitätsproblem

Als ein weiteres Ergebnis der Befragung lässt sich festhalten, dass viele Unternehmen bei der Suche nach Auszubildenden eher vor Qualitäts- als vor Quantitätsproblemen stehen. Nur ein geringer Teil der befragten Betriebe berichtet, überhaupt keine Bewerbungen zu erhalten. Die Herausforderung scheint eher die mangelnde Eignung von Bewerber/-innen zu sein: Nur jede fünfte Bewerbung wird von den Unternehmen als geeignet eingestuft. Insbesondere Unternehmen, die keinen Ausbildungsplatz für die untersuchte Stellenanzeige besetzen konnten, berichtenden geringsten Anteil von Bewerber/-innen, die sie als geeignet wahrnehmen (7 %) (Abbildung 3).

Abbildung 3: Anteil geeigneter, erschienener und geeigneter Bewerber/-innen an allen Bewerber/-innen nach Besetzungserfolg

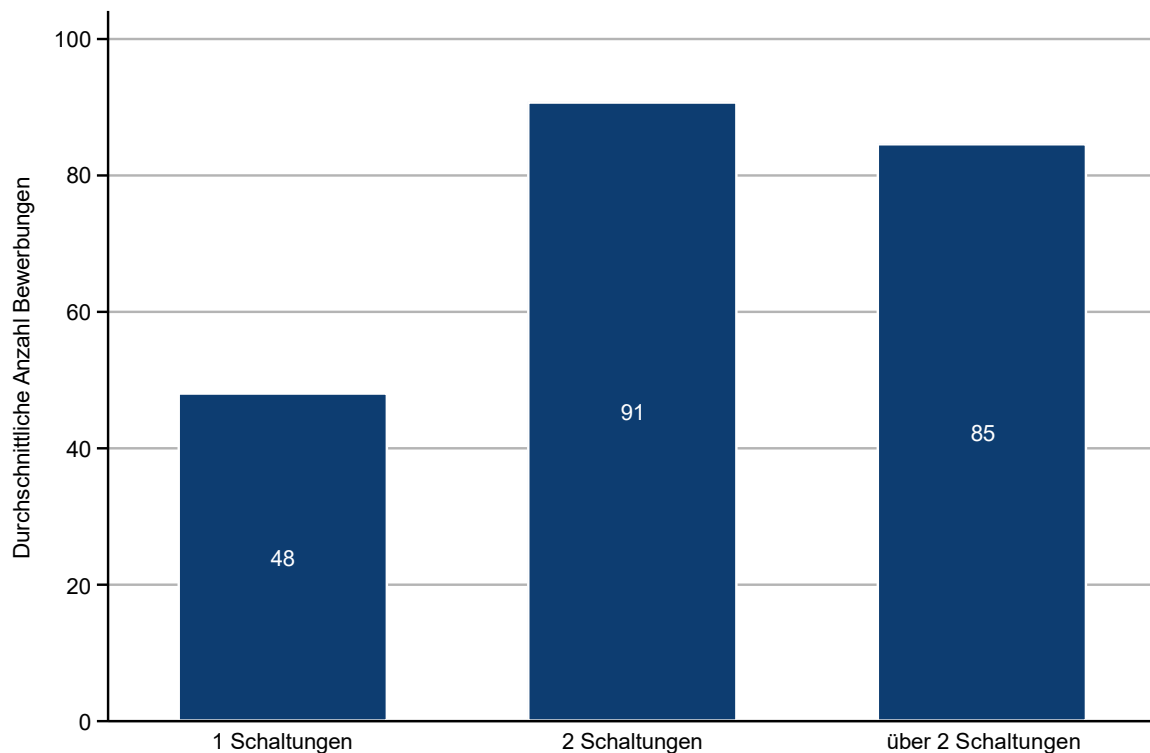


Quelle: „Ausbildung im Blick“, eigene Berechnungen; n = 468

4. Steigerung der Sichtbarkeit von Stellenanzeigen

Gleichzeitig zeigen die Daten erste Ansatzpunkte zur Steigerung der Sichtbarkeit von Ausbildungsstellen durch potenzielle Bewerber/-innen. So geht eine zweite Schaltung einer Stellenanzeige mit einem deutlichen Anstieg der Bewerbungszahlen einher. Eine noch häufigere Schaltung führt hingegen nicht zwangsläufig zu weiteren Zuwächsen (Abbildung 4). Dieser Zusammenhang ist auch nach Kontrolle relevanter Faktoren statistisch signifikant und positiv.

Abbildung 4: Durchschnittliche Anzahl der Bewerbungen nach Häufigkeit der Schaltung der Stellenanzeige



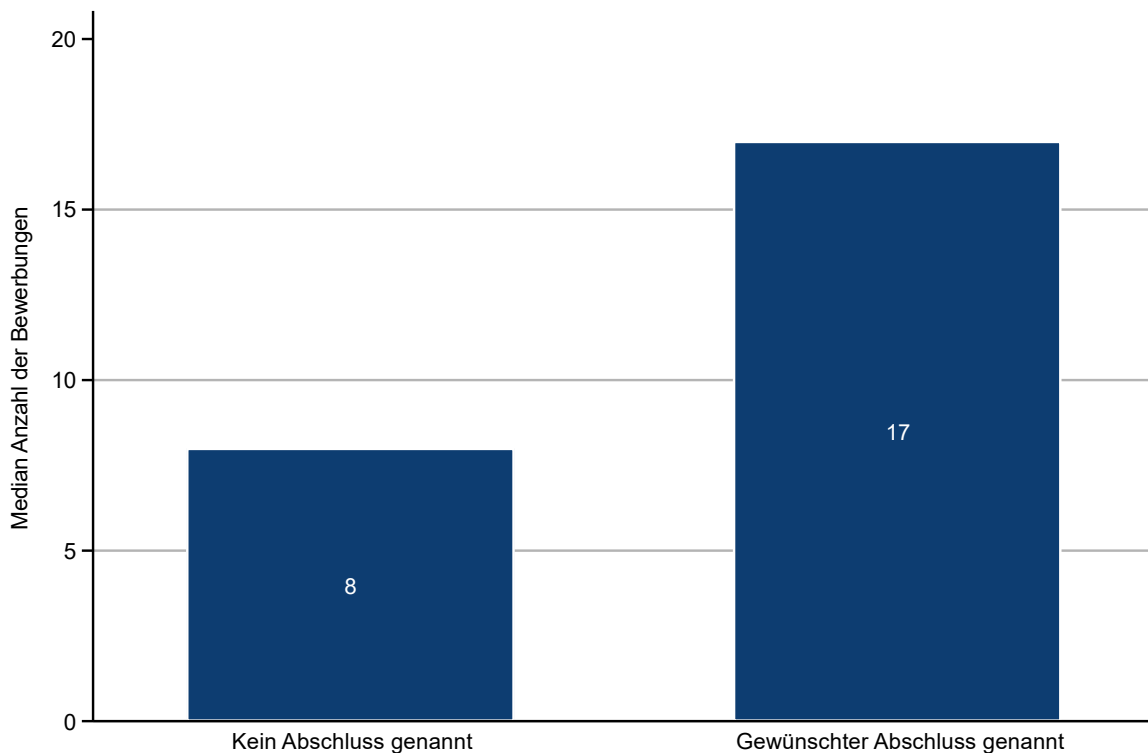
Quelle: „Ausbildung im Blick“, eigene Berechnungen, Mehrfachantworten; n = 340

Außerdem deutet die Analyse darauf hin, dass die Nennung eines gewünschten Schulabschlusses in der Stellenanzeige mit einer höheren Anzahl von Bewerbungen verbunden ist (Abbildung 6). Der Median² der Bewerbungen liegt viel höher bei Unternehmen, die einen gewünschten Schulabschluss in Ihrer Stellenanzeige genannt haben. Dieser Zusammenhang ist ebenfalls auch nach Kontrolle relevanter Faktoren statistisch signifikant und positiv.

Die Ergebnisse liefern damit erste Hinweise darauf, dass bereits kleine Anpassungen bei der Gestaltung von Stellenanzeigen dazu beitragen können, die Reichweite von Ausbildungsangeboten zu erhöhen, die sich in einer höheren Bewerber/-innenzahl niederschlagen könnte.

² Der Median ist der Wert, der die Stichprobe genau in zwei gleich große Teile teilt. Er liegt somit in der Mitte der Verteilung und ist weniger anfällig für Ausreißer als der Durchschnittswert.

Abbildung 5: Schulabschluss in Stellenanzeige gefordert und Anzahl der Bewerbungen



Quelle: „Ausbildung im Blick“, eigene Berechnungen; n = 340; lineare Regression mit robusten Standardfehlern, Referenzkategorien eingeblendet

5. Diskussion und Ausblick

Die Ergebnisse der Pilotstudie liefern erste Einblicke in die Herausforderungen und Erfolgsfaktoren bei der Besetzung von Ausbildungsstellen. **Dafür möchten wir uns nochmals herzlich bei Ihnen bedanken.**

Aufgrund der bislang geringen Fallzahl sind die Ergebnisse jedoch mit Vorsicht zu interpretieren. Erste Handlungsempfehlungen auf Seiten der Unternehmen könnten sich zunächst an kleineren Anpassungen der Stellenanzeigen, wie einer häufigeren Schaltung oder der Nennung bevorzugter Schulabschlüsse, orientieren. Über alle Unternehmen hinweg zeigt sich die (wahrgenommene) Eignung der Bewerber/-innen als zentrales Besetzungshemmnis. Politische Maßnahmen könnten daher verstärkt darauf abzielen, die Ausbildungsreife von Jugendlichen zu fördern und diese für Unternehmen sichtbarer zu machen. Denkbar wären beispielsweise der Ausbau von Vorbereitungskursen und Unterstützungsangeboten für Bewerber/-innen sowie mehr Möglichkeiten, Ausbildungsreife und Motivation im Rahmen von Praktika oder anderen betrieblichen Erfahrungen unter Beweis zu stellen. Die Pilotstudie verdeutlicht, dass Besetzungshemmnisse je nach Unternehmensgröße und Rahmenbedingungen unterschiedlich ausfallen und differenzierte Unterstützungsangebote erforderlich sind.

Eine genaue Untersuchung, inwiefern sich regionale sowie berufs- und branchenspezifische Unterschiede zeigen, wäre in Zukunft sicherlich gewinnbringend. Jedoch ist die Fallzahl der Pilotstudie für

sehr detaillierte Betrachtungen beispielsweise auf der Berufsebene bisher noch zu gering. Eine Ausweitung der Befragung auf ganz Deutschland würde es künftig ermöglichen, belastbarere Aussagen zu treffen und differenzierte Analysen nach Regionen, Branchen und Ausbildungsberufen durchzuführen.

Eine solche Ausweitung unserer Befragung ist für den Herbst dieses Jahres geplant. Dabei soll insbesondere die zunehmende Bedeutung von Bewerberrückzügen in den Blick genommen werden. Wir würden uns freuen, wenn Sie uns auch bei dieser Befragung unterstützen und so dazu beitragen, die bzw. Ihre Situation auf dem Ausbildungsmarkt besser zu verstehen. Ab Oktober 2026 werden wir dazu erneut Unternehmen kontaktieren, die eine Ausbildungsstelle online ausgeschrieben haben.

Weitere Ergebnisse und genauere Erläuterungen finden Sie im Bericht „Ausbildung im Blick – Eine kombinierte Analyse von Ausbildungsstellenanzeigen und einer Inserierendenbefragung“. Den kostenfreien Download erreichen Sie hier: https://res.bibb.de/vet-repository_784985



Literaturverzeichnis

Christ, Alexander; Neuber-Pohl, Caoline; Weller, Sabrina Inez; Milde, Bettina; Granath, Ralf-Olaf (2025): Der Ausbildungsmarkt im Jahr 2025: Analysen auf Basis der BIBB-Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge und der Ausbildungsmarktstatistik der Bundesagentur für Arbeit zum Stichtag 30. September. Hg. v. Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB). Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB). Bonn (BIBB Discussion Paper).



CC Lizenz

Der Inhalt dieses Werkes steht unter einer Creative-Commons-Lizenz (Lizenztyp: Namensnennung – Keine kommerzielle Nutzung – Keine Bearbeitung – 4.0 Deutschland).

Weitere Informationen finden Sie im Internet auf unserer Creative- Commons-Infoseite www.bibb.de/cc-lizenz.