

Hennrich, Jonas; Schaller, Daria

Article

Ausbildung im Fokus: Herausforderungen und Lösungsansätze

ifo Schnelldienst

Provided in Cooperation with:

Ifo Institute – Leibniz Institute for Economic Research at the University of Munich

Suggested Citation: Hennrich, Jonas; Schaller, Daria (2025) : Ausbildung im Fokus: Herausforderungen und Lösungsansätze, ifo Schnelldienst, ISSN 0018-974X, ifo Institut - Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung an der Universität München, München, Vol. 78, Iss. 01, pp. 54-57

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/314783>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

Jonas Hennrich und Daria Schaller

Ausbildung im Fokus: Herausforderungen und Lösungsansätze

IN KÜRZE

Das ifo Institut befragt im Auftrag von Randstad Deutschland deutsche HR-Abteilungen quartalsweise zu personalpolitisch relevanten Themen. Mit wechselnden Sonderfragen werden aktuelle arbeitsmarktrelevante Fragestellungen untersucht – im vierten Quartal betraf dies das Thema Ausbildung. Bei einer Mehrheit der Betriebe haben 2024 gleich viele Auszubildende angefangen wie im Vorjahr. Gleichzeitig meldeten 61 % der Betriebe Schwierigkeiten beim Besetzen der Ausbildungsplätze. Hauptgrund hierfür ist nach Aussage der Unternehmen eine nicht ausreichende Anzahl an Bewerbungen. Die ungenügende Qualifikation der Bewerbenden spielt ebenfalls eine große Rolle. Unternehmen, die nächstes Jahr keine Ausbildungsplätze mehr planen, erklären dies vor allem mit fehlenden Betreuungskapazitäten.

Das betriebliche Ausbildungssystem in Deutschland basiert auf einem dualen Ansatz, der Theorie und Praxis verbindet und eine solide Grundlage für eine erfolgreiche berufliche Zukunft bildet. Das Spektrum an Ausbildungsberufen ist breit und zieht sich durch nahezu alle Branchen, vom Handwerk über den Dienstleistungssektor bis hin zu hochspezialisierten technischen Berufen. Die Ausbildung spielt eine entscheidende Rolle bei der Sicherung des Fachkräftenachwuchses und trägt zur Stabilität des Arbeitsmarkts bei. Gleichzeitig steht das Ausbildungssystem

vor großen Herausforderungen. In den vergangenen Jahren blieben Ausbildungsplätze immer häufiger unbesetzt. Gründe dafür sind unter anderem der Arbeitskräftemangel, der demografische Wandel und die steigende Attraktivität akademischer Bildungswegen. Besonders kleinere Betriebe haben oft Schwierigkeiten, geeignete Auszubildende zu finden. Hinzu kommen Herausforderungen durch einen sich schnell wandelnden Arbeitsmarkt aufgrund von Künstlicher Intelligenz, Digitalisierung oder dem Entstehen neuer Berufsfelder. Nicht zu vergessen ist auch, dass vielen jungen Menschen die nötige Qualifikation für eine Ausbildung fehlt. Offene Stellen können so teilweise nicht besetzt werden, obwohl es ausreichend Bewerbende gibt (Specht 2024).

Die Sonderfragen der aktuellen Umfrage geben einen Überblick über die Ausbildungssituation in den befragten Unternehmen und die Situation bei der Suche nach neuen Auszubildenden. Zudem werden die Zufriedenheit der Unternehmen mit ihren Auszubildenden, deren Qualifikation und die Einstellung der Unternehmen zum deutschen Ausbildungssystem allgemein abgefragt.

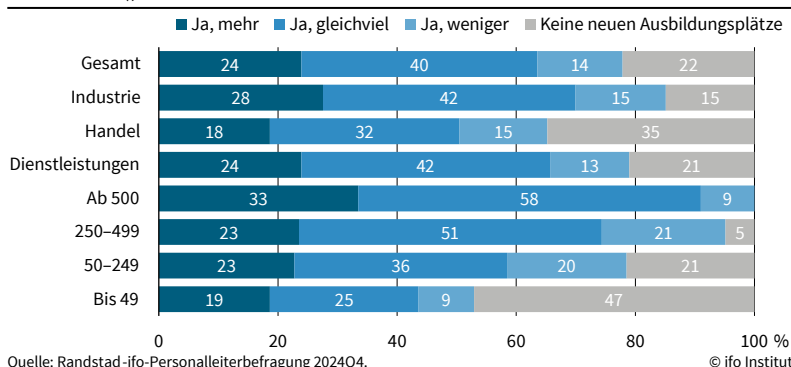
ZAHL DER AUSBILDUNGSPLÄTZE IN VIELEN BETRIEBEN UNVERÄNDERT

Im Ausbildungsjahr 2024/25 ist die Anzahl der Ausbildungsplätze im Vergleich zum Vorjahr in 40 % der Betriebe gleichgeblieben (vgl. Abb. 1). 24 % der Firmen boten mehr Plätze an, 14 % weniger. 22 % der Unternehmen beabsichtigten, keine neuen Ausbildungsstellen zu schaffen. Auf Ebene der Wirtschaftsbereiche steigerte der Handel mit 18 % am seltensten die Möglichkeiten für eine Ausbildung, in der Industrie wurden mit 28 % am häufigsten zusätzliche Lehrstellen geschaffen. Hier sprachen nur 15 % der Unternehmen davon, im laufenden Jahr keine neuen Ausbildungsplätze anzubieten. Ein Blick auf die verschiedenen Größenklassen zeigt, dass fast die Hälfte aller Kleinunternehmen mit bis zu 49 Mitarbeitenden 2024 keine neuen Lehrstellen geschaffen haben (47 %). Das sind deutlich mehr als bei mittelgroßen Unternehmen (50–249 Beschäftigte: 21 %, 250–499 Beschäftigte: 5 %) und bei Großunternehmen ab 500 Mitarbeitenden, bei denen es keines gab, das auf neue Lehrstellen verzichtet. Auch gaben Kleinunternehmen am seltensten an, die Zahl ihrer Ausbildungsplätze im Vergleich zum Vorjahr vergrößert zu haben (19 %) – im Gegensatz dazu steigerte jedes dritte Großunternehmen

Abb. 1

Ausbildungsumfang für das Ausbildungsjahr 2024/25

Gewichtete Anteile in %, nach Wirtschaftsbereich und Unternehmensgröße (Anzahl der Mitarbeitenden), als Anteil an allen auszubildenden Unternehmen



seine Anzahl an Lehrstellen. Dieses Ergebnis zeigt, dass vor allem kleinere Betriebe hinsichtlich ihrer Ausbildungssituation zurückhaltend sind.

SCHWIERIGKEITEN BEI DER SUCHE NACH NEUEN AUSZUBILDENDEN

Zusätzlich zur konjunkturellen Unsicherheit stellt auch die Suche nach neuen Auszubildenden viele Unternehmen vor Schwierigkeiten. Im Schnitt meldeten die Betriebe in 61% der Fälle Probleme bei der Stellenbesetzung, bei Großunternehmen waren es sogar etwas mehr als zwei Drittel (69%) – dennoch vergrößerten diese ihre Zahl an Auszubildenden im Vergleich zum Vorjahr am stärksten (vgl. Abb. 1). Am seltensten stellte die Suche Betriebe mit 50–249 Beschäftigten vor Herausforderungen (55%). Auf Ebene der Wirtschaftsbereiche gaben die teilnehmenden Industrieunternehmen am häufigsten Schwierigkeiten an (67%). Als ein etwas geringeres – jedoch ebenso deutliches – Problem sah der Dienstleistungssektor die Bewerbersuche (53%). Als Grund für die schwierige Besetzung von Stellen gaben Kleinunternehmen vor allem eine nicht ausreichende Zahl an Bewerbungen an (82%), äußerten aber gleichzeitig am seltensten Bedenken über die Qualifikation der Bewerbenden (43%) (vgl. Abb. 2). Ganz anders stellte sich die Situation bei Großunternehmen ab 500 Mitarbeitenden dar: Nur etwa die Hälfte der Betriebe klagte über eine nicht ausreichende Zahl an Bewerbungen, die Bewerbenden zeigten sich allerdings sehr häufig als nicht ausreichend qualifiziert (84%).

KLEINE UNTERNEHMEN KLAGEN ÜBER ZU WENIG AUSZUBILDENDE

Dass vermehrt kleine Betriebe Schwierigkeiten haben, genügend Auszubildende zu finden, unterstreichen die Ergebnisse zur Frage, ob die Anzahl an Auszubildenden der Wunschanzahl des Unternehmens entspricht. Bei mehr als der Hälfte der befragten Unternehmen mit bis zu 49 Beschäftigten lag die tatsächliche Zahl der Auszubildenden unterhalb ihrer Wunschanzahl (53%; vgl. Abb. 3). Großunternehmen ab 500 Mitarbeitenden zeigten sich hingegen sichtlich zufriedener, nur 29% klagten hier über eine Unterbesetzung. Im Schnitt entsprach bei 58% der Betriebe die tatsächliche Anzahl der Auszubildenden der gewünschten. Die Antworten in den einzelnen Wirtschaftsbereichen variierten leicht. Am häufigsten klagte der Handel über eine zu geringe Anzahl an Auszubildenden (48%), gegenüber 38% in der Industrie. Hier zeigten sich die Teilnehmenden in 62% der Fälle mit der Anzahl an besetzten Stellen zufrieden, bei den Dienstleistern waren es 60% und im Handel 50%. So gut wie kein Unternehmen schätzte die Anzahl ihrer Auszubildenden als zu hoch ein.

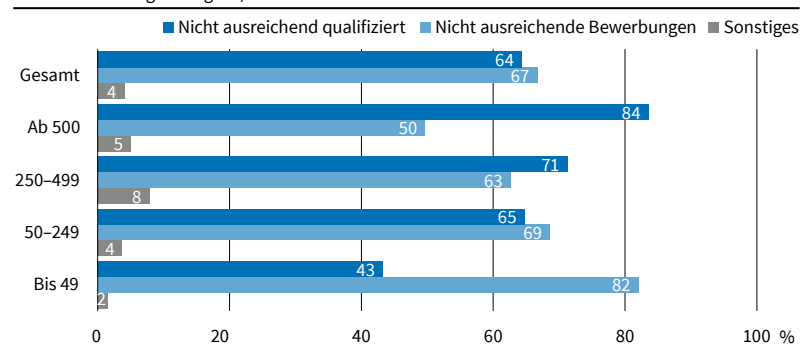
VIELE BETRIEBE MIT QUALITÄT IHRER AUSZUBILDENDEN ZUFRIEDEN

Neben der Anzahl an Auszubildenden ist die Qualität der Auszubildenden für Unternehmen von Bedeutung. Etwa zwei Drittel der befragten Unternehmen bewerteten die Qualität ihrer Auszubildenden als »gut« (67%; vgl. Abb. 4). Weniger zufrieden waren etwas mehr als ein Fünftel der Betriebe, die die Qualität als »weniger gut« (22%) und als »ungenügend« (3%) bezeichneten. Die Bestnote »sehr gut« vergaben nur 8% der Befragten. Auf Ebene der Wirtschaftsbereiche fielen die Antworten recht gleichmäßig aus. Bei der Kategorie »gut« tat sich die Industrie mit 76% der Stimmen hervor (Dienstleistungen: 62%, Handel: 61%). Für die Bewertung »weniger gut« gab es hingegen im Handel die meisten Antworten (30%), dahinter folgten die Dienstleister (23%) und die Industrie (16%). Zu erkennen war auch, dass die Unzufriedenheit über die Auszubildenden in Kleinunternehmen mit bis zu 49 Beschäftigten etwas stärker ausgeprägt ist. 29% der Firmen sprachen von einer weniger guten Qualität im Vergleich zu 16% bei Großunternehmen ab 500 Mitarbeitenden (250–499: 25%, 50–249: 18%). Dort war die Zufriedenheit im Vergleich am größten: Rund 81% der Großunternehmen verteilten die No-

Abb. 2

Gründe für Schwierigkeiten bei der Suche nach neuen Auszubildenden

Gewichtete Anteile in %, nach Unternehmensgröße (Anzahl der Mitarbeitenden, Mehrfachnennungen möglich)



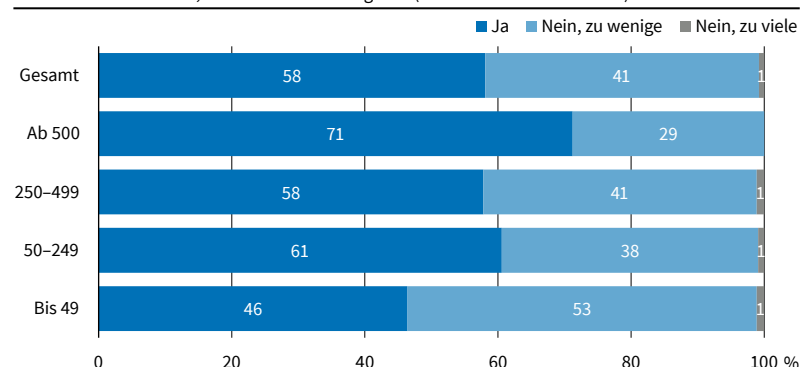
Quelle: Randstad-ifo-Personalleiterbefragung 2024Q4.

© ifo Institut

Abb. 3

Entspricht die Gesamtanzahl der Auszubildenden Ihrer Wunschanzahl?

Gewichtete Anteile in %, nach Unternehmensgröße (Anzahl der Mitarbeitenden)



Quelle: Randstad-ifo-Personalleiterbefragung 2024Q4.

© ifo Institut

ten »sehr gut« oder »gut«, während insgesamt nur rund 66 % der Kleinunternehmen diese Bewertungen abgaben.

MEHRHEIT DER AUSZUBILDENDEN BESITZT REALSCHULABSCHLUSS

Im Durchschnitt gaben die teilnehmenden Unternehmen an, dass 26 % ihrer Auszubildenden Abitur haben. Den größten Anteil an Schulabschlüssen macht die Realschule aus. Im Durchschnitt haben 46 % der Auszu-

bildenden im Unternehmen einen Realschulabschluss. 28 % weisen einen Haupt-/Mittelschulabschluss vor. Der Anteil an Abiturienten ist im Dienstleistungssektor mit 37 % deutlich höher als im Handel (17 %) und in der Industrie (20 %). Im Handel hat der größte Teil der Auszubildenden einen Realschulabschluss (54 %). Der Anteil von Haupt- und Mittelschulabgängern ist in der Industrie im Durchschnitt am höchsten (32 %). Im Größenklassenvergleich zeigen sich eher wenig Unterschiede.

ANFORDERUNGEN AN AUSZUBILDENDE WEITGEHEND UNVERÄNDERT

Die Frage nach den Anforderungen an ihre Auszubildenden beantworteten 61 % der Unternehmen damit, dass sich diese in den vergangenen fünf Jahren nicht geändert haben (vgl. Abb. 5). Jeweils knapp 20 % der Unternehmen sprechen von erhöhten beziehungsweise verringerten Anforderungen im Vergleich zu den vergangenen fünf Jahren. In der Industrie gaben etwas mehr Betriebe eine Verringerung der Anforderungen an (23 %) als im Handel (18 %) und im Dienstleistungssektor (17 %). Im Größenklassenvergleich sprachen in Unternehmen ab 250 Mitarbeitenden rund die Hälfte davon, dass die Anforderungen gleichgeblieben sind. Gleichzeitig wurden die Anforderungen in großen Betrieben häufiger verringert (250–499 Beschäftigte: 28 %, ab 500 Beschäftigte: 22 %) als in kleinen Unternehmen (bis 49 Beschäftigte: 17 %) und mittelgroßen Unternehmen (50–249 Beschäftigte: 16 %).

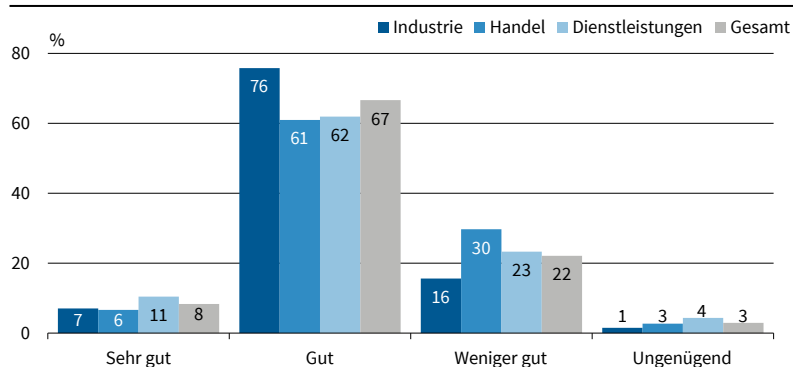
MANGEL AN BETREUUNGSKAPAZITÄTEN

Rund 15 % der befragten Unternehmen planen, im nächsten Jahr keine neuen Ausbildungsplätze anzubieten. Von diesen gab über die Hälfte an, dass der Grund hierfür ein Fehlen von ausreichender Betreuungskapazität sei (52 %; vgl. Abb. 6). Knapp jedes vierte Unternehmen nannte zudem wirtschaftliche Gründe (24 %). Für 15 % der befragten Unternehmen ist der Nutzen von Auszubildenden für das Unternehmen zu gering. Weitere unter »Sonstige« genannte Gründe waren eine fehlende Motivation der Bewerbenden sowie der Wechsel von der betrieblichen Ausbildung zum dualen Studium. Zudem waren in manchen Unternehmen die Plätze durch andere Jahrgänge bereits besetzt. Während im Handel 29 % der Teilnehmenden von einem zu geringen Nutzen für das Unternehmen berichteten, waren es im Dienstleistungssektor nur 12 % und in der Industrie knapp 7 %. Dahingegen stellten in der Industrie vor allem die geringen Betreuungskapazitäten (64 %) sowie wirtschaftliche Gründe (44 %) ein Hindernis dar. Letzteres wurde sowohl im Handel (23 %) als auch im Dienstleistungssektor (14 %) erheblich seltener genannt. Der Größenklassenvergleich zeigt, dass große Unternehmen deutlich häufiger mit dem Problem der fehlenden Betreuungskapazitäten konfrontiert sind. In

Abb. 4

Qualität der Auszubildenden im Unternehmen

Gewichtete Anteile in %, nach Wirtschaftsbereich



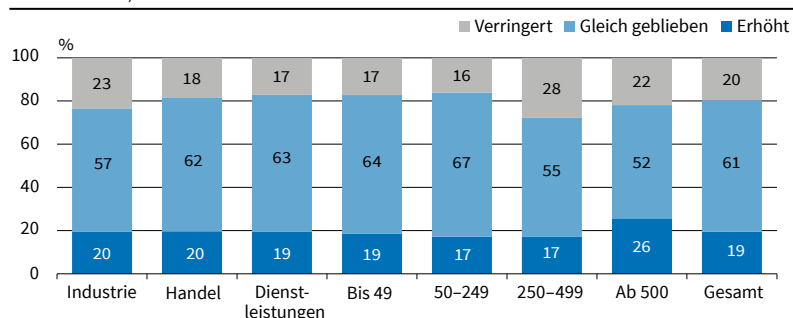
Quelle: Randstad-ifo-Personalleiterbefragung 2024Q4.

© ifo Institut

Abb. 5

Veränderte Anforderungen an Auszubildende im Vergleich zu den vergangenen fünf Jahren

Gewichtete Anteile in %, nach Wirtschaftsbereich und Unternehmensgröße (Anzahl der Mitarbeitenden)



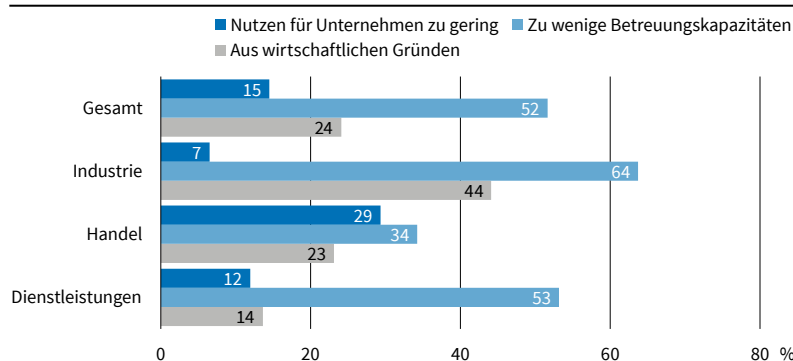
Quelle: Randstad-ifo-Personalleiterbefragung 2024Q4.

© ifo Institut

Abb. 6

Gründe für keine neuen Ausbildungsplätze

Gewichtete Anteile in %, nach Wirtschaftsbereich



Quelle: Randstad-ifo-Personalleiterbefragung 2024Q4.

© ifo Institut

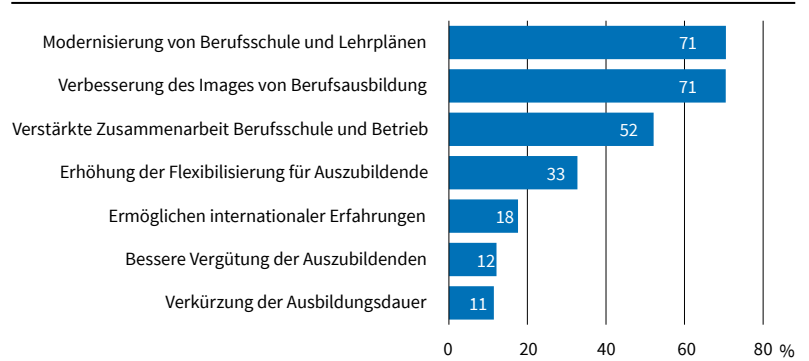
Unternehmen ab 500 Beschäftigten gaben 81 % diesen Grund an, in Unternehmen mit 250–499 Beschäftigten 54 %. In kleinen Unternehmen waren es 44 % (50–249 Beschäftigte) bzw. 45 % (bis 49 Beschäftigte).

MEHR ALS DREI VIERTEL SEHEN VERÄNDERUNGSBEDARF BEI BERUFSAUSBILDUNG

Mehr als drei Viertel der Unternehmen sehen Veränderungsbedarf bei der Berufsausbildung in Deutschland (77 %). Im Dienstleistungssektor waren es mit knapp 80 % deutlich mehr als im Industriesektor (76 %) und im Handel (75 %). Im Größenklassenvergleich stechen vor allem Großunternehmen ab 500 Beschäftigten mit 81 % heraus. Unternehmen der anderen Größenklassen liegen zwischen 74 % (250–499 Beschäftigte) und 77 % (bis 49 Beschäftigte). Von denjenigen, die einen Änderungsbedarf äußerten, forderten die meisten eine Modernisierung von Berufsschule und Lehrplänen einerseits (71 %) und eine Verbesserung des Images der Berufsausbildung andererseits (71 %) (vgl. Abb. 7). Etwas mehr als die Hälfte (52 %) sprach sich für eine verstärkte Zusammenarbeit von Berufsschule und dem Ausbildungsbetrieb aus. Jedes dritte Unternehmen sieht die Erhöhung der Flexibilisierungsmöglichkeiten für Auszubildende als eine notwendige Verbesserung. 18 % sprechen sich für das Ermöglichen internationaler Erfahrungen aus. Weitere 12 % würden die Vergütung der Auszubildenden verbessern und 11 %

Abb. 7

Veränderungsbedarf hinsichtlich der Berufsausbildung in Deutschland Gewichtete Anteile in %



Quelle: Randstad-ifo-Personalleiterbefragung 2024Q4.

© ifo Institut

die Ausbildungsdauer verkürzen. Zudem äußerten die Unternehmen weitere Aspekte wie die Motivation der Auszubildenden, eine bessere schulische Vorbildung, z. B. bezogen auf Digitalisierung, sowie eine bessere Vorbereitung auf das Berufsleben.¹

REFERENZEN

Specht, Frank (2024), »Fast 2,9 Millionen junge Erwachsene ohne Berufsabschluss«, Handelsblatt, 2. April 2024, verfügbar unter: <https://www.handelsblatt.com/politik/deutschland/arbeitsmarkt-fast-29-millionen-junge-erwachsene-ohne-berufsabschluss/100029468.html>, aufgerufen am 10. Dezember 2024.

¹ Dies wurde in einem Freitextfeld unter dem Punkt »Sonstiges« erfasst.