



Hohe Vertragslösungen, fehlende Fachkräfte? Wo die Bindung von Azubis besonders gut funktioniert

Gero Kunath / Philip Herzer

Das Wichtigste in Kürze

Im vergangenen Jahr wurde fast jedes dritte Ausbildungsverhältnis vorzeitig beendet (29,7 Prozent). Damit erreichte die vorzeitige Vertragslösungsquote 2024 ihren historischen Höchststand. Das Binden von Auszubildenden wird für Unternehmen also immer schwieriger.

Ein Blick auf die zehn Berufe mit den höchsten Vertragslösungsquoten zeigt: Besonders häufig sind Dienstleistungsberufen, wie beispielsweise Friseur:innen oder Berufskraftfahrer:innen betroffen. Dies kann unter anderem daran liegen, dass diese oftmals körperlich fordernd sind und teilweise Arbeit am Wochenende oder an Feiertagen verlangen. Besonders gut gelingt die Bindung von Auszubildenden in gewerblich-technischen Berufen wie beispielsweise bei Industriekaufleuten oder Elektroniker:innen für Automatisierungstechnik.

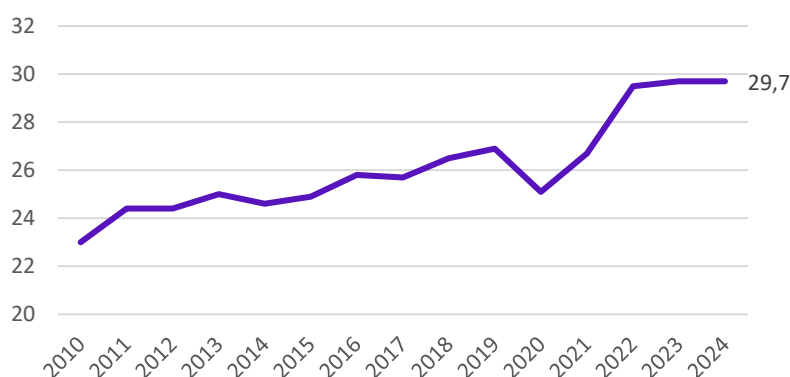
Unter den zehn Berufen mit den niedrigsten Vertragslösungsquoten sind die meisten stark von Fachkräftengpässen betroffen. In diesen Engpassberufen gelingt die Auszubildendenbindung damit besonders gut. Neben vielen individuellen und berufsspezifischen Faktoren könnte eine Erklärung sein, dass Jugendliche in diesen Berufen frühzeitig eine Perspektive auf dem Arbeitsmarkt sehen – ein zentraler Attraktivitätsfaktor für die Ausbildung und somit für die Bindung von Jugendlichen.

Vorzeitige Vertragslösungen erreichen Höchststand

Die Nachwuchsgewinnung ist eine zentrale Säule für die Fachkräftesicherung. Doch Ausbildungsstellen passend zu besetzen, bleibt für Unternehmen herausfordernd, auch wenn die Zahl der offenen Ausbildungsplätze im Jahr 2024 gegenüber dem Vorjahr zurückging ([Inez et al., 2025](#)). Neben dem Finden wurde in den vergangenen Jahren auch das Binden von Auszubildenden für viele Unternehmen deutlich schwieriger. **Abbildung 1** zeigt die Entwicklung der Lösungsquote. So wurde im Jahr 2024, wie bereits im Vorjahr, ein Höchststand bei den vorzeitigen Lösungen von Ausbildungsverträgen erfasst. Rund jeder dritte Ausbildungsvertrag (29,7 Prozent) wurde zuletzt vorzeitig aufgelöst. Das entsprach bundesweit rund 159.000 Ausbildungsverhältnissen. Tatsächlich könnten die Schwierigkeiten für Unternehmen noch größer ausfallen, denn die Zahl berücksichtigt keine nicht angetretenen Ausbildungsverhältnisse. Eine Kooperationsstudie des IW und der Bertelsmann Stiftung zeigt, dass mehr als ein Drittel (36,2 Prozent) der ausbildungsaktiven Unternehmen sogenanntes "Ghosting" erleben ([Arndt et al., 2025](#)). Dies bedeutet, dass Bewerber:innen nach Abschluss des Ausbildungsvertrags den Kontakt plötzlich abbrechen und ihre Ausbildungsstelle nicht antreten. Wichtig ist zu beachten, dass nicht jede vorzeitige Auflösung eines Ausbildungsvertrages auch einen Abbruch der Ausbildung insgesamt darstellt. So werden Wechsel des Betriebs oder des Berufes während der Ausbildung auch als vorzeitige Vertragslösung erfasst.

Abbildung 1: Entwicklung der Lösungsquote

Anteil der vorzeitig aufgelösten Ausbildungsverhältnisse an allen begonnen Ausbildungsverhältnissen, in Prozent



Hinweis | Die Lösungsquote ist ein Näherungswert für den Anteil vorzeitig aufgelöster Ausbildungsverhältnisse an allen in einem Jahr begonnen Ausbildungsverhältnissen und keine Quote der Ausbildungsabbrüche im dualen System.

Quelle | Bundesinstitut für Berufsbildung – BIBB, 2025

Gründe für vorzeitige Vertragslösungen

Ein wichtiger Grundstein für eine erfolgreiche Ausbildung ist eine umfassende Berufsorientierung. Durch sie sollen Jugendliche herausfinden, in welchem Ausbildungsberuf sie ihre Fähigkeiten und Neigungen am besten einsetzen können. Dies stellt für junge Menschen in der beruflichen Orientierung einen der zentralen Faktoren für die Attraktivität eines Ausbildungsplatzes dar ([Arndt et al., 2025](#)). Unternehmen profitieren wiederum von informierten und motivierten Bewerber:innen, die eine hohe Identifikation mit dem anvisierten Beruf und eine realistische Vorstellung des Berufsalltags haben.

Eine mangelhafte Berufsorientierung ist wiederum ein Risikofaktor für eine erfolgreiche Ausbildung und ein zentraler Grund für vorzeitige Vertragslösungen — sowohl für Unternehmen als auch für Auszubildende ([Neises/Uhly, 2024](#)). Gut ein Drittel der jungen Menschen, die Erfahrungen mit der Ausbildungsplatzsuche gesammelt haben, wünschen sich bei der Berufsorientierung mehr Unterstützung und sind unsicher in ihrer beruflichen Orientierung: Rund 38 Prozent wissen nicht genau, was oder in welchem Bereich sie arbeiten möchten. Viele Jugendliche beklagen zudem eine unübersichtliche Informationslage zur Berufswahl ([Barlovic et al., 2025](#)). Dies kann zu unrealistischen Erwartungen hinsichtlich des Arbeitsalltags sowie der Anforderungen und der Vergütung des gewählten Berufs führen, was wiederum die vorzeitige Auflösung eines Ausbildungsvertrags begünstigen kann.

Dennoch gibt es auch deutliche Unterschiede bei den Gründen für vorzeitige Vertragslösungen zwischen Auszubildenden und Unternehmen ([Neises/Uhly, 2024](#)). Betriebe sehen die Ursachen überwiegend auf Seiten der Jugendlichen. Fehlende Leistungsbereitschaft sowie eine unzureichende Leistungsfähigkeit werden von Betriebsseite als Gründe für vorzeitige Vertragslösungen genannt. Ursachen hierfür könnten während der Schulzeit entstandene Defizite in fachlichen Grundkompetenzen oder auch im sozialen Miteinander sein. Dies sind große Herausforderungen, die ggf. durch Ausbildungsbetriebe aufgefangen werden müssen. Angebote, die Unternehmen bei der Ausbildung leistungsschwächerer Jugendliche nutzen können, sind teilweise unbekannt und werden bisher wenig nachgefragt ([Arndt et al., 2025](#)).

Auszubildende hingegen begründen vorzeitige Vertragslösungen vor allem mit betrieblichen Faktoren. So gaben 53,6 Prozent der befragten Azubis in einer [Studie der IHK Rheinland-Pfalz \(2025\)](#) an, dass der wichtigste Grund, warum sie sich nicht wieder für ihren Ausbildungsbetrieb entscheiden würden, Unzufriedenheit mit der Qualität der Ausbildung ist. Dies kann Aspekte betreffen, wie die Einhaltung von strukturellen Vorgaben, beispielsweise der regelmäßigen Kontrolle des Berichtsheftes, aber auch hohen Zeit- und Leistungsdruck oder mangelnde Kommunikation zwischen Azubis und Ausbilder:innen ([Quante-Brandt/Grabow, 2008](#)). Unzufriedenheit mit den Rahmenbedingungen sind ein weiterer Grund, der häufig genannt wird. Gute Beziehungen zu Kolleg:innen und Ausbilder:innen spielen ebenfalls eine wichtige Rolle bei der Bindung an den Ausbildungsbetrieb. Konflikte mit Kolleg:innen oder Ausbilder:innen können hingegen eine vorzeitige Vertragslösung begünstigen.

Die unterschiedlichen Perspektiven machen deutlich, dass die Problematik vorzeitiger Vertragslösungen von beiden Standpunkten aus betrachtet werden sollte, um diese Herausforderung gemeinschaftlich zu meistern.

Methodik in aller Kürze

Die Auswertungen kombinieren die Vertragslösungsquoten aus der [Datenbank Auszubildende \(DAZUBI\)](#) des BIBB sowie die Fachkräftelücken aus der IW-Fachkräftedatenbank. Dies ermöglicht zu untersuchen, wie stark Berufe mit hohen bzw. niedrigen Lösungsquoten in der Ausbildung von Fachkräftengpässen betroffen sind.

Die Vertragslösungsquote ist ein Näherungswert für den Anteil vorzeitig aufgelöster Ausbildungsverhältnisse an allen in einem Jahr begonnen Ausbildungsverhältnisse. Eine detaillierte Beschreibung der Methodik findet sich hier:

[BIBB, 2025](#)

Die Lösungsquoten werden auf Basis der Erhebungsberufe der Berufsbildungsstatistik und nicht, wie die Indikatoren der IW-Fachkräftedatenbank, auf Ebene von Berufsgattungen der KldB 2010 erhoben. Daher sind Mehrfachzuordnungen möglich. Relevante Fälle werden im Text beschrieben.

Die **Fachkräftelücke (FKL)** ist die Zahl der offenen Stellen in einer Region, die rechnerisch nicht mit passend qualifizierten Arbeitslosen besetzt werden kann.

Eine detaillierte Beschreibung der Messung des Fachkräftemangels findet sich hier:

[Burstedde et al., 2020](#)

Hohe Vertragslösungsquoten in Dienstleistungsberufen

Tabelle 1 zeigt die zehn Erhebungsberufe mit den höchsten Lösungsquoten im Jahr 2024. Die vom BIBB erfassten Daten auf Ebene der Erhebungsberufe differenzieren nach Fachrichtungen und Zuständigkeiten, d. h. ob die zuständige Stelle des jeweiligen Ausbildungsberufs beispielsweise eine Industrie- und Handelskammer oder eine Handwerkskammer ist. Im Gegensatz zu den Ausbildungsberufen, die mehrere Erhebungsberufe umfassen, ist so eine eindeutige Zuordnung zu den Berufsgattungen der Klassifikation der Berufe 2010 (KldB) der Bundesagentur für Arbeit möglich. Dies erlaubt es mithilfe der IW-Fachkräftedatenbank, die Fachkräftesituation in den Berufen, in welchen Auszubildende nach abgeschlossener Ausbildung arbeiten, darzustellen.

Bei den Top-10-Erhebungsberufen mit den höchsten Vertragslösungsquoten zeigt sich, dass Ausbildungsverhältnisse insbesondere in Dienstleistungsberufen überdurchschnittlich häufig vorzeitig aufgelöst wurden. Die höchsten Lösungsquoten gab es bei Fachkräften für Schutz und Sicherheit und bei Friseur:innen. Hier wurde im Jahr 2024 näherungsweise jedes zweite Ausbildungsverhältnis (49,5 bzw. 49,0 Prozent) vorzeitig aufgelöst. Gerade bei den Friseur:innen ist jedoch zu beachten, dass dies ein sehr beliebter Ausbildungsberuf ist, in dem die Nachfrage der Jugendlichen das Ausbildungsangebot deutlich übersteigt ([BIBB, 2025](#)). Das erklärt, warum es in diesem Beruf trotz hoher Abbruchquoten aktuell keinen Fachkräftengpass auf dem Arbeitsmarkt gibt. Hohe Vertragslösungsquoten gab es auch bei Berufskraftfahrer:innen in Ausbildung mit näherungsweise 44,8 Prozent. Dabei sind Verkehrs- und Logistikbetriebe dringend auf Nachwuchs angewiesen. Zuletzt konnten bundesweit gut 4.300 offene Stellen für Berufskraftfahrer:innen (Güterverkehr/LKW) rechnerisch nicht besetzt werden. Auch in Fahrzeuglackierung und Dachdeckerei wurden Ausbildungsverhältnisse weit überdurchschnittlich vorzeitig aufgelöst (44,4 bzw. 43,1 Prozent), während in den zugehörigen Berufsgattungen zuletzt mehr als 1.200 bzw. 2.800 offene Stellen rechnerisch nicht besetzt werden konnten. Schwierigkeiten mit der Bindung von Auszubildenden gab es auch in weiten Teilen der Gastronomie. Ausbildungsverhältnisse für Fachleute in Restaurants und Veranstaltungsgastronomie, in Hotels und auch in der Systemgastronomie wurden im Jahr 2024 in gut vier von zehn Fällen vorzeitig aufgelöst.

Tabelle 1: Top-10-Erhebungsberufe mit den höchsten Vertragslösungsquoten

Lösungsquoten in Prozent für das Jahr 2024, Fachkräftelücke als absolute Werte im Jahresdurchschnitt 2024/2025

Erhebungsberuf	Lösungsquote (%)	Berufsgattung	Fachkräftelücke
Fachkraft für Schutz und Sicherheit (IH)	49,5	Objekt -, Werte -, Personenschutz	0
Friseur:in (Hw)	49,0	Friseurgewerbe	0
Berufskraftfahrer:in (IH)	44,8	Berufskraftfahrer:in (Güterverkehr/LKW)	4.329
Fahrzeuglackierer:in (Hw)	44,4	Fahrzeuglackierung	1.277
Dachdecker:in (Hw)	43,1	Dachdeckerei	2.840
Drogist:in (IH)	43,0	Verkauf drogerie- und apothekenüblichen Waren	0
Fachmann/Fachfrau für Restaurants und Veranstaltungsgastronomie (IH)	42,9	Gastronomieservice (ohne Spezialisierung)	602
Hotelfachmann/-fachfrau (IH)	42,7	Hotelservice	0
Verkäufer:in (IH)	42,1	Verkauf (ohne Produktspezialisierung)	5.679
Fachmann/Fachfrau für Systemgastronomie (IH)	41,3	Systemgastronomie	832

Hinweise | Es werden nur Erhebungsberufe mit mehr als 1.000 neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen im Jahr 2024 berücksichtigt. Die ausgewiesenen Berufsgattungen und Fachkräftelücken beziehen sich auf das Anforderungsniveau Fachkraft.

Quelle | IW-Fachkräftedatenbank auf Basis von Sonderauswertungen der BA und der IAB-Stellenerhebung, 2025; BIBB, 2025

Ein Grund für die hohen Vertragslösungsquoten in den betrachteten Berufen dürften die Arbeitsbedingungen sein. Alle betrachteten Berufe erfordern einen hohen körperlichen Einsatz. Unter jungen Menschen genießen körperlich fordernde Berufe ein eher geringeres Ansehen (Eberhard et al., 2009). Dies könnte die vorzeitige Beendigung eines Ausbildungsverhältnisses zusätzlich begünstigen. Darüber hinaus verlangen viele der Berufe unregelmäßige Arbeitszeiten oder Wochenendarbeit, wie beispielsweise im Sicherheits- und Friseurgewerbe oder in der Gastronomie. Bei Berufskraftfahrer:innen im Fernverkehr kann auch die räumliche Trennung von Freunden und Familie zusätzlich eine Rolle spielen. Aber auch das gesellschaftliche Image der Berufe kann von Bedeutung für eine höhere Wahrscheinlichkeit von Vertragslösungen sein.

Niedrige Vertragslösungsquoten in Berufen mit technischem Schwerpunkt

Tabelle 2 zeigt die zehn Erhebungsberufe mit den im bundesweiten Durchschnitt niedrigsten Lösungsquoten im Jahr 2024. Hierbei handelt es sich überwiegend um technisch-gewerbliche Berufe, die häufig gute Übernahmechancen und attraktive Entwicklungsperspektiven bieten. Für mehr als neun von zehn Jugendliche ist die Perspektive nach der Ausbildung ein zentraler Attraktivitätsfaktor für die Ausbildung und somit vielleicht eine zentrale Motivation, die Ausbildung nicht vorzeitig zu beenden (Arndt et al., 2025).

Am niedrigsten war die Lösungsquote bei Industriekaufleuten. Hier wurde im Jahr 2024 nur rund jedes zwanzigste Ausbildungsverhältnis (4,5 Prozent) vorzeitig aufgelöst. Auch Bankkaufleute verzeichneten mit 11,0 Prozent eine sehr geringe Lösungsquote. Zu den Ausbildungsberufen mit niedrigen Lösungsquoten zählen außerdem mehrere Engpassberufe mit technischem Schwerpunkt. So lagen die Lösungsquoten für Elektroniker:innen für Automatisierungstechnik bei 12,9 Prozent und bei Mechatroniker:innen bei 14,2 Prozent. Zuletzt konnten in den zugehörigen Berufsgattungen bundesweit rund 2.700 bzw. 10.000 offene Stelle rechnerisch nicht besetzt werden. Auch bei Industriemechaniker:innen, Land- und Baumaschinenmechatroniker:innen sowie Elektroniker:innen für Betriebstechnik finden sich niedrige Vertragslösungsquoten und große Fachkräfteengpässe. Bei der Lösungsquote von Kraftfahrzeugmechatroniker:innen, die mit 13,8 Prozent ebenfalls sehr niedrig ist, ist zu beachten, dass sie sich nur auf Ausbildungsverhältnisse in Betrieben im Zuständigkeitsbereich der Industrie- und Handelskammern bezieht. Allerdings wurden zuletzt mehr als neun von zehn (95,3 Prozent) neuen Ausbildungsverhältnissen in Unternehmen im Zuständigkeitsbereich der Handwerkskammern begonnen und weisen eine deutlich höhere Lösungsquote auf (35,8 Prozent).

Tabelle 2: Top-10-Erhebungsberufe mit den niedrigsten Vertragslösungsquoten

Lösungsquoten in Prozent für das Jahr 2024, Fachkräftelücke als absolute Werte im Jahresdurchschnitt 2024/2025

Erhebungsberuf	Lösungsquote (%)	Berufsgattung	Fachkräfte-lücke
Industriekaufmann/-kauffrau (IH)	4,5	Kaufmännische und technische Betriebswirtschaft (ohne Spezialisierung)	0
Bankkaufmann/-kauffrau (IH)	11,0	Bankkaufleute	265
Elektroniker:in für Automatisierungstechnik (IH)	12,9	Automatisierungstechnik	2.706
Chemikant:in (IH)	13,4	Chemie- und Pharmatechnik	418
Kraftfahrzeugmechatroniker:in (IH)	13,8	Kraftfahrzeugtechnik	14.688
Chemielaborant:in (IH)	13,8	Chemisch-techn. Laboratorium	0
Mechatroniker:in (IH)	14,2	Mechatronik	9.999
Industriemechaniker:in (IH)	16,2	Maschinenbau -, Betriebstechnik (ohne Spezialisierung)	11.665
Land- und Baumaschinenmechatroniker:in (Hw)	17,0	Land -, Baumaschinentechnik	3.597
Elektroniker:in für Betriebstechnik (IH)	18,4	Elektrische Betriebstechnik	13.472

Hinweise | Es werden nur Erhebungsberufe mit mehr als 1.000 neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen im Jahr 2024 berücksichtigt.
Die ausgewiesenen Berufsgattungen und Fachkräftelücken beziehen sich auf das Anforderungsniveau Fachkraft.
Quelle | IW-Fachkräftedatenbank auf Basis von Sonderauswertungen der BA und der IAB-Stellenerhebung, 2025; BIBB, 2025

Besonders gut gelingt die Auszubildendenbindung auch in Chemieberufen. Bei Chemikant:innen und Chemielaborant:innen liegen die Lösungsquoten mit 13,4 Prozent bzw. 13,8 Prozent weit unter dem bundesweiten Durchschnitt aller Ausbildungsberufe. Unternehmen der chemisch-pharmazeutischen Industrie können für die Nachwuchsgewinnung auf eine Vielzahl von Angeboten seitens ihrer Verbände, wie beispielsweise die Ausbildungskampagne „Elementare Vielfalt“ (ElVi)“, zurückgreifen (KOFA, 2025). In der Metall- und Elektroindustrie werden im Rahmen der Kampagne „What About ME“ junge Leute über eine berufliche Laufbahn in der Branche informiert.

Große Unternehmen punkten mit Struktur und Prestige, KMU mit Nähe

Bei genauerer Betrachtung der in Tabelle 1 und 2 gezeigten Erhebungsberufe fällt ebenfalls auf: die dort genannten Dienstleistungsberufe sind vor allem in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) angesiedelt, während die genannten Berufe mit technischem Schwerpunkt vorwiegend in großen Unternehmen vorkommen. Während große Unternehmen über professionalisierte Strukturen und Prestige verfügen, können KMU mit Nähe und persönlicher Betreuung sowie einem guten Arbeits- und Betriebsklima punkten (Schank, 2011). Die transparente Organisation struktureller Elemente der Ausbildung, wie das Schreiben und Kontrolle des Berichtsheftes sowie die möglichst transparente Orientierung des Ausbildungsplans am Ausbildungsrahmenplan können insbesondere kleineren Unternehmen helfen, Vertragslösungen vorzubeugen. Denn dies sind einige der Aspekte, die dazu führen können, dass vorzeitige Vertragslösungen seltener vorkommen, je größer ein Unternehmen ist (Rohrbach-Schmidt/Uhly, 2015)

Große Unternehmen verfügen in der Regel über eine eigene Infrastruktur und Personal für ihre Ausbildungstätigkeit (Quante-Brandt/Grabow, 2008). Auch die Sichtbarkeit großer Unternehmen und die aus Sicht von Auszubildenden größere Attraktivität dürfen eine Rolle spielen. Große Unternehmen sind in der Regel bekannter als kleine und verfügen über eine stärkere Arbeitgebermarke. Dies kann zu einer stärkeren Bindung von Auszubildenden an das Unternehmen führen und die Wahrscheinlichkeit einer vorzeitigen Vertragslösung verringern. Darüber hinaus spielt auch die Außendarstellung eine entscheidende Rolle für die Berufswahl junger Menschen (Matthes, 2019). Erfahren Auszubildende weniger Anerkennung für ihre Berufswahl, sind sie unter Umständen eher geneigt, die Ausbildung abzubrechen.

In kleinen und mittleren Unternehmen ist die Ausbildungstätigkeit wiederum oftmals ein integraler Bestandteil des Arbeitsalltags. So liegt die Ausbildungstätigkeit hier häufiger in der Verantwortung von Mitarbeitenden, die gleichzeitig einer anderen Haupttätigkeit nachgehen. Dies kann einen engeren persönlichen und fachlichen Austausch zwischen Ausbildenden und Auszubildenden fördern, da Kommunikations- und Entscheidungswege kürzer als in einem Großunternehmen sind. So können Herausforderungen, die den Ausbildungserfolg gefährden schneller erkannt und gelöst werden. Im Falle von Konflikten kann diese Nähe zwischen Ausbildungspersonal und Auszubildenden jedoch auch das Ausbildungsverhältnis belasten und eine vorzeitige Vertragsauflösung begünstigen. Die geringe Betriebsgröße kann aufgrund weniger Hierarchieebenen und überschaubarer Strukturen auch begünstigen, dass Auszubildende Erfahrungen in unterschiedlichen Unternehmensbereichen sammeln. Werden Auszubildende dabei jedoch ausbildungsfremde Aufgaben übertragen, um beispielsweise Engpässe in anderen Unternehmensbereichen aufzufangen, kann dies zu Enttäuschungen führen und ebenfalls eine vorzeitige Vertragslösung fördern.

Wie KMU Auszubildende erfolgreich binden können

Während Großunternehmen bei der Auszubildendenbindung mit Strukturen und Prestige punkten, können kleine und mittlere Unternehmen bei ihrer Nachwuchssicherung durch Nähe und Engagement überzeugen, wenn sie diese richtig gestalten.

Die Bindung zum Arbeitgeber wird bereits im Bewerbungsprozess geprägt. Transparente und einfache Prozesse und ein hohes Maß an Wertschätzung können hier entscheidende Faktoren sein ([Arndt et al., 2025](#)). Ist ein Ausbildungsvertrag geschlossen, müssen Unternehmen im Pre- und Onboarding engagiert bleiben, um junge Menschen nachhaltig zu binden. Wie sie das Onboarding insbesondere von Auszubildenden gut gestalten können, stellt das KOFA auf seiner [Themenseite](#) dar.

Weder Betrieben noch Auszubildenden dürfte die Entscheidung zur Aufgabe des Ausbildungsverhältnisses leichtfallen. Dass es trotzdem dazu kommt, liegt häufig an unausgesprochenen Konflikten, Missverständnissen und mangelnder Kommunikation. Ausbildungspersonal für die Zielgruppe und für mögliche Konfliktfelder zu sensibilisieren und entsprechend zu qualifizieren ist in KMU aufgrund der Nähe zwischen Ausbilder:innen und Auszubildenden ein Schlüsselfaktor. Die kurzen Kommunikationswege können von einem Risiko zu einer Stärke werden. Die KOFA Themenseite [Konflikte in der Ausbildung erkennen und lösen](#) bietet Praxistipps, die sie dabei unterstützen. Das ProjektNetzwerk Q 4.0 bietet im gleichen Themenfeld kostenlose [Workshopformate](#) an, die sich direkt an Ausbildungspersonal richten.

Auch Probleme in der Leistungsfähigkeit der Jugendlichen können eine Rolle bei Vertragslösungen spielen. Oftmals entstehen Lerndefizite bereits während der Schulzeit. Insbesondere in naturwissenschaftlichen Fächern zeigt sich ein negativer Trend: Im Jahr 2024 wurden Regelstandards seltener erreicht und die Mindeststandards häufiger verfehlt als noch 2018 ([Stanat et al., 2024](#)). Daher sollten Unterstützungsangebote wie beispielsweise die [Assistierte Ausbildung \(AsA\)](#) von der Bundesagentur für Arbeit oder auch die ehrenamtliche Initiative [VerAplus](#) bei Unternehmen bekannter gemacht und intensiver genutzt werden. Diese Angebote können Unternehmen bei der Ausbildung von jungen Menschen mit speziellen Herausforderungen unterstützen. Die Nutzung dieser Angebote entlastet nicht die Unternehmen, sondern hilft auch den Auszubildenden dabei, Frustrationen zu vermeiden und Ausbildungserfolge sammeln zu können. Vorzeitige Vertragslösungen können so besser vermieden werden.

Der Aufbau und die Pflege der eigenen Arbeitgebermarke können weitere wichtige Faktoren in der Fachkräftesicherung und auch bei der Bindung von Auszubildenden ans Unternehmen darstellen. Das KOFA bietet auch hier [umfangreiche Praxistipps](#), anhand derer sie einen vollständigen Employer-Branding-Prozess in ihrem Unternehmen gestalten können. Dies ist gerade auch für KMU relevant, die anders als viele große Unternehmen nicht automatisch auf ihre Marke und Bekanntheit setzen können.

Da ein häufiger Grund für eine vorzeitige Lösung des Ausbildungsvertrages ist, dass junge Menschen nicht in ihrem Wunschberuf ausgebildet werden, spielt die berufliche Orientierung ebenfalls eine entscheidende Rolle. Rund jede:r zwanzigste AusbildungsbeWERBER:IN sucht auch nach Vertragsschluss weiter nach einer Ausbildungsstelle. Rund jede:r dritte weitersuchende AusbildungsbeWERBER:IN führt hierbei Kompromisse bei der Ausbildungsplatzwahl als Grund an ([Ebbinghaus et al., 2025](#)). Um vorzeitige Vertragslösungen zu senken, sollte daher eine möglichst hohe Identifikation mit dem Ausbildungsberuf und dem Ausbildungsbetrieb bei Auszubildenden gefördert werden. Hier sind zunächst Bildungseinrichtungen, Politik und Verwaltung gefragt, doch auch Unternehmen sollten ihre Möglichkeiten ausschöpfen. Ein möglichst früher, praxisnaher Kontakt zu jungen Menschen, beispielsweise im Rahmen von Schulkooperationen oder Praktika, ist die beste Basis für eine gute Berufsorientierung und eine starke Bindung zwischen Auszubildenden und Unternehmen.



Das Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (KOFA) unterstützt kleine und mittlere Unternehmen im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie (BMWE) dabei, Fachkräfte zu finden, zu binden und zu qualifizieren. Ausführliche Analysen und weitere Fakten über die Fachkräftesituation erhalten Sie unter: kofa.de/studien
Bleiben Sie beim Thema Fachkräftemangel auf dem Laufenden und abonnieren Sie unseren Newsletter: kofa.de/newsletter