



Qualität der Ausbildung: Bewerbersituation wird zur zentralen Herausforderung

Regina Flake / Paula Risius / Dirk Werner / Christoph Metzler

Das Wichtigste in Kürze

Fast neun von zehn Unternehmen sehen in besser qualifizierten Bewerber:innen (86,9 Prozent) sowie in einer besseren Berufsorientierung und -vorbereitung (85,8 Prozent) zentrale Aspekte für eine hohe Ausbildungsqualität.

Zugleich ergreifen Unternehmen vielfältige eigene Maßnahmen, um die Qualität der Ausbildung zu sichern, wenn Auszubildende Nachhol- oder Unterstützungsbedarf haben. In 70,8 Prozent der Unternehmen fördern die Ausbilder:innen beispielsweise gezielt leistungsschwächere Auszubildende. In knapp drei von vier Unternehmen werden die Ausbilder:innen dabei von der Geschäftsführung bei der Modernisierung und Digitalisierung der Ausbildung unterstützt (74,3 Prozent). Dies bestätigt den hohen Stellenwert der Ausbildung in Unternehmen – insbesondere mit Blick auf die Fachkräftesicherung.

Mehr als die Hälfte der Unternehmen wünscht sich externe Unterstützung bei der Förderung leistungsschwächerer Jugendlicher (55,0 Prozent). Ähnlich hoch ist der Unterstützungsbedarf für die Weiterbildung der Ausbilder:innen. Es gilt somit, passende Rahmenbedingungen und Unterstützungsangebote zu schaffen, damit die Bewerbersituation nicht zur Gefahr für die Ausbildungsqualität wird und Unternehmen mit zunehmend heterogenen Auszubildenden nicht überfordert werden.

Gute Ausbildungsqualität als Antwort auf Fachkräftemangel

Die duale Ausbildung ist eine zentrale Säule zur Fachkräftesicherung in Deutschland. Im Jahr 2024 entfielen 59,3 Prozent der Fachkräftelücke auf Fachkräfte mit abgeschlossener Berufsausbildung (KOFA, 2025a). In den vergangenen Jahren blieben immer mehr angebotene Ausbildungsplätze unbesetzt. Zugleich stieg die Anzahl der jungen Menschen ohne abgeschlossene Berufsausbildung und lag zuletzt bei knapp 2,9 Millionen. Dies liegt unter anderem daran, weil immer mehr ohne Ausbildung in den Arbeitsmarkt eintreten, wozu neben Verschiebungen bei der demografischen Struktur auch die gestiegenen Mindestlöhne beigetragen haben (IAB, 2025). Daher ist eine qualitativ hochwertige Ausbildung wichtig, um Jugendliche für eine Ausbildung zu begeistern und zu einem motivierten und passend qualifizierten Fachkräftenachwuchs beizutragen. Es gibt verschiedene Definitionen von Ausbildungsqualität. Zumeist wird dabei zwischen den Dimensionen Input, Prozess und Output unterschieden (z. B. Frommberger, 2013; Beicht et al., 2009; Krekel/Balli, 2006).

- Die **Inputdimension** umfasst die persönliche Qualifikation der Bewerbenden und deren Passgenauigkeit für die konkrete Ausbildungsstelle sowie die materiellen und personellen Voraussetzungen für die Ausbildung in den Unternehmen, wozu beispielsweise die Ausstattung von Lehrwerkstätten oder die Qualifikation des Ausbildungspersonals zählen.
- Bei der **Prozessdimension** geht es um die inhaltliche und methodisch-didaktische Gestaltung der Ausbildung sowie Lernortkooperationen.
- Schließlich betrachtet die **Outputdimension** den Beitrag der Ausbildung zur Fachkräftesicherung im Unternehmen, die Arbeitsmarktintegration der Jugendlichen sowie die gesellschaftliche Wertschätzung für die duale Ausbildung.

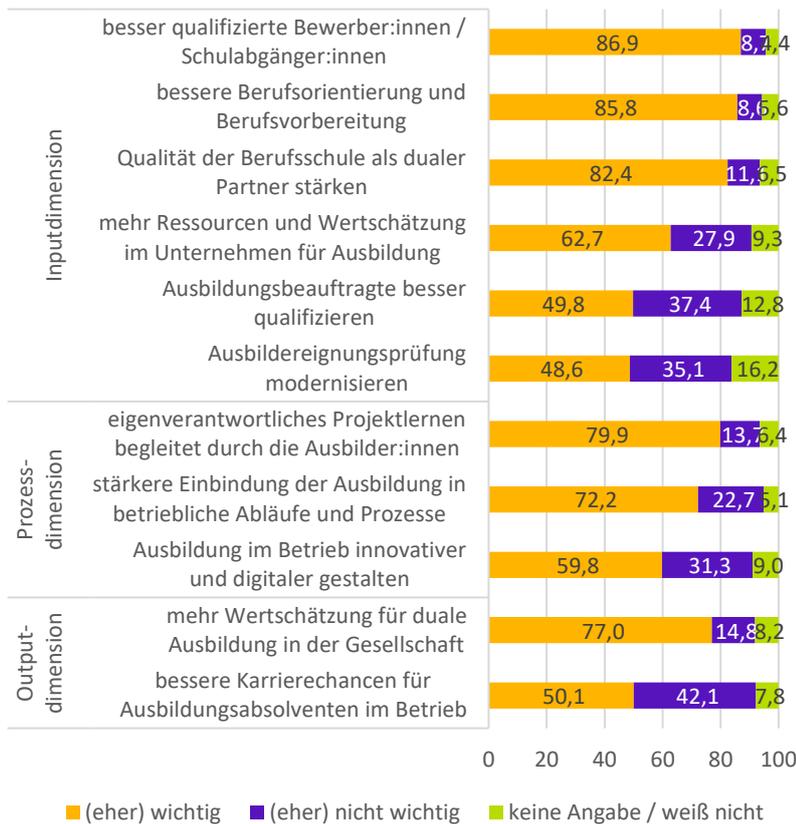
Vor allem mit Blick auf die Inputdimension, und hier besonders bei der Rekrutierung von Auszubildenden, stehen Unternehmen vor großen Herausforderungen. Sie haben zunehmend Probleme, ihre Ausbildungsplätze zu besetzen. Allein im Jahr 2024 blieben 69.400 der bei den Arbeitsagenturen gemeldeten Ausbildungsstellen unbesetzt (BIBB, 2024). Da viele Betriebe ihre Plätze nicht den Arbeitsagenturen melden, liegt der Anteil der unbesetzten Ausbildungsplätze jedoch nicht nur bei gut 13, sondern bei rund 35 Prozent oder gut 260.000 Vakanzstellen deutlich höher (IAB, 2024). Neben einem demografisch bedingten Rückgang der Bewerbungen liegt dies an zunehmenden Passungsproblemen auf dem Ausbildungsmarkt (BA, 2024). Die Ergebnisse einer Unternehmensbefragung im Rahmen des IW-Personalpanels zeigen, dass im Herbst 2023 mehr als die Hälfte aller ausbildungsaktiven Unternehmen Rekrutierungsprobleme bei Auszubildenden hatte (54,4 Prozent). Als Gründe, warum nicht alle Ausbildungsplätze besetzt werden konnten, nannten acht von zehn Unternehmen einen Mangel an Bewerbungen (80,6 Prozent) und fast drei von zehn Unternehmen, dass Bewerber:innen nicht passend qualifiziert waren (28,7 Prozent).

Bewerbersituation spielt zentrale Rolle für Gestaltung einer qualitativ hochwertigen Ausbildung

Unternehmen wurden gefragt, welche Aspekte aus ihrer Sicht für eine exzellente und innovative Ausbildung besonders relevant sind (Abb. 1). Die abgefragten Aspekte beziehen sich auf sechs Input-, drei Prozess- und zwei Outputdimensionen. Im Durchschnitt bewerten die Unternehmen acht der elf genannten Aspekte als wichtig oder eher wichtig. Fast ein Drittel der Unternehmen ist sogar der Auffassung, dass fast alle genannten Aspekte relevant sind. Aus Perspektive der Unternehmen spielen vor allem die Rahmenbedingungen, die der Inputdimension zuzuordnen sind, eine große Rolle, wenn es um die Gestaltung einer qualitativ hochwertigen Ausbildung geht.

Abb. 1 | Relevanz ausgewählter Aspekte für die Qualität der Ausbildung

Anteil der Unternehmen, die aktuell oder in den letzten fünf Jahren ausgebildet haben (in Prozent)



Quelle | IW-Personalpanel 2023; N = 505

Methodik in aller Kürze

Die Auswertungen basieren auf dem **IW-Personalpanel**, einer repräsentativen Unternehmensbefragung, die mehrmals jährlich vom Institut der deutschen Wirtschaft durchgeführt wird. In der Welle 34 wurden 820 Personalverantwortliche zu den Themen exzellente Ausbildung, Absolventen privater Hochschulen und Gesundheitsmanagement befragt. Die Daten wurden vom 6. Oktober 2023 bis zum 7. Januar 2024 erhoben.

Wenn Sie an zukünftigen Befragungen des IW-Personalpanels teilnehmen und eine individuelle Auswertung erhalten möchten, können Sie sich hier registrieren: <http://www.iw-panel-anmeldung.de/>

Inputdimension: Jeweils gut acht von zehn Unternehmen sehen in besser qualifizierten Bewerber:innen bzw. Schulabgänger:innen (86,9 Prozent), in einer besseren Berufsorientierung und Berufsvorbereitung (85,8 Prozent) sowie in einer Stärkung der Qualität der Berufsschulen als duale Partner (82,4 Prozent) wichtige Voraussetzungen für eine qualitativ hochwertige Ausbildung. Hierbei ist zu beachten, dass „besser qualifiziert“ nicht gleichzusetzen ist mit einem höheren Schulabschluss. Denn gerade Ausbildungsplätze, die Unternehmen explizit für Hauptschüler:innen ausgeschrieben haben, bleiben häufig unbesetzt (KofA, 2025b). Während diese Aspekte nur bedingt durch Unternehmen zu beeinflussen sind, sind knapp zwei Drittel (62,7 Prozent) der Unternehmen der Auffassung, dass mehr Ressourcen und Wertschätzung im eigenen Unternehmen einen Beitrag zu einer qualitativ hochwertigen Ausbildung leisten. Knapp die Hälfte der Unternehmen betrachten eine bessere Qualifizierung der Ausbildungsbeauftragten (49,8 Prozent) sowie eine Modernisierung der Ausbildereignungsprüfung (48,6 Prozent) als wichtig, wobei sich zu letzterem viele Unternehmen (16,2 Prozent) kein Urteil zutrauen. Die Ausbildereignungsprüfung soll sicherstellen, dass das Ausbildungspersonal neben der fachlichen Eignung auch über die notwendigen berufs- und arbeitspädagogischen Kompetenzen verfügt. Gerade aus Sicht der Jugendlichen gehört die Eignung des Ausbildungspersonals zu den wichtigsten Qualitätsaspekten der Ausbildung (BIBB, 2013). Da die Ausbildereignungsprüfung zeitweise als hemmend für die Gewinnung neuer Ausbildungsbetriebe empfunden wurde, wurde sie im Jahr 2003 temporär ausgesetzt, um dann 2009 wieder in Kraft zu treten. In der aktuellen Form wurde die Prozessorientierung in der Ausbildung bereits als Leitgedanke verankert und es wird die sozialpädagogische Aufgabe des Ausbildungspersonals hervorgehoben, welche mit Blick auf die zunehmende Heterogenität der Auszubildenden zunehmend an Bedeutung gewinnt. Auch wenn es durch die vorübergehende Aussetzung der Ausbildereignungsprüfung zu mehr Ausbildungsplätzen kam, zeigte sich in dieser Zeit ein Anstieg von Ausbildungsabbrüchen. Allerdings kann hier kein direkter Zusammenhang mit der Ausbildungsqualität konstatiert werden. Zum einen, weil Abbrüche meist in Zeiten mit mehr unbesetzten Ausbildungsplätzen stattfinden und daher mehr Optionen für Jugendliche bestehen, und zum anderen, weil auch die beständige Weiterbildung des Ausbildungspersonals eine wichtige Rolle in Ergänzung zur initialen Ausbildereignung spielt. Dies könnte ein Grund dafür sein, warum die Mehrheit der Unternehmen bei der Ausbildereignungsprüfung keinen grundlegenden Modernisierungsbedarf sieht.

Prozessdimension: Knapp acht von zehn Unternehmen erachten das eigenverantwortliche Lernen der Auszubildenden anhand von Projekten, welches vom Ausbildungspersonal begleitet wird, als relevant (79,9 Prozent). Auch die stärkere Einbindung der Ausbildung in betriebliche Abläufe und Prozesse wird von 72,2 Prozent der Unternehmen als wichtig für eine qualitativ hochwertige Ausbildung erachtet. Diese Praxisnähe ist ein Markenkern der betrieblichen Ausbildung, der wiederum auch ihre Qualität steigert: Durch die Orientierung am tatsächlichen betrieblichen Bedarf werden die Auszubildenden passgenau auf die anfallenden Aufgaben vorbereitet, was die Arbeitsmarktintegration nach der Ausbildung fördert. 59,8 Prozent erachten eine innovativere und digitalere Gestaltung der Ausbildung als wichtig, was sowohl die organisatorische und methodische als auch die inhaltliche Gestaltung der Ausbildung umfassen kann.

Outputdimension: Die Befragten erachten hier insbesondere das Standing der Ausbildung als relevant: Gut drei von vier Unternehmen nennen die gesellschaftliche Wertschätzung als wichtigen Aspekt für eine gute Ausbildungsqualität (77,0 Prozent). Dies lässt sich damit erklären, dass die gesellschaftliche Wertschätzung ein Spiegel der wahrgenommenen Attraktivität der Ausbildung ist. Je höher diese ist, desto höher die Wahrscheinlichkeit, mehr und auch passendere Bewerbungen zu erhalten, was wiederum positiven Einfluss auf die Inputdimension hat. Gut die Hälfte der Unternehmen sieht in verbesserten Karrierechancen von Auszubildenden im Betrieb eine Stellschraube für die Ausbildungsqualität.

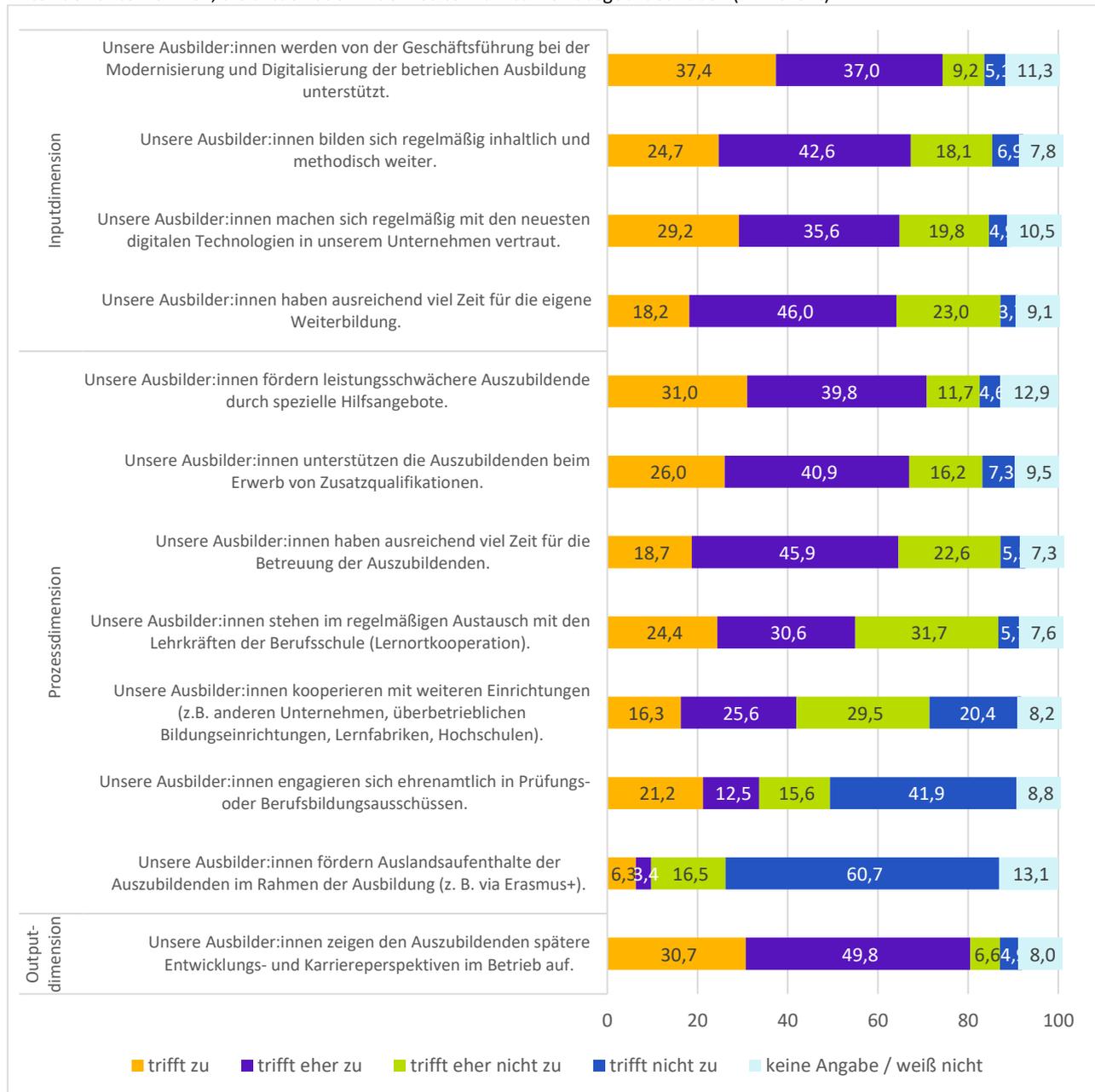
Ausbilder:innen zeigen vielfältiges Engagement

Im Hinblick auf die Ausbildungsqualität wurden die Inhaber:innen und Personalverantwortlichen zu Aktivitäten der Ausbilder:innen in ihrem Unternehmen befragt. Es wurden zwölf Aktivitäten abgefragt, die Einfluss auf die Ausbildungsqualität haben können (Abb. 2). In den Unternehmen treffen durchschnittlich sieben dieser Aussagen auf den

Alltag von Ausbilder:innen zu. Hierbei zeigen sich keine signifikanten Unterschiede zwischen Unternehmen mit und ohne Besetzungsproblemen bei angebotenen Ausbildungsstellen. Mit sieben Aktivitäten beziehen sich die meisten Aspekte auf die Prozessdimension der Ausbildungsqualität, also die Gestaltung im Ausbildungsverlauf. Vier Aktivitäten betreffen Inputfaktoren der Ausbildung, während eine weitere sich auf den Output bezieht.

Abb. 2 | Aktivitäten der Ausbilder:innen im Hinblick auf die Qualität der Ausbildung

Anteil der Unternehmen, die aktuell oder in den letzten fünf Jahren ausgebildet haben (in Prozent)



Quelle | IW-Personalpanel 2023; N=505

Dieser Outputfaktor ist diejenige Aktivität, die von den meisten Unternehmen in der Ausbildung umgesetzt wird. Mehr als acht von zehn Unternehmen geben an, dass die Ausbilder:innen Auszubildenden spätere Entwicklungs- und Karriereperspektiven im Betrieb aufzeigen (80,4 Prozent), während knapp 12 Prozent dies nicht tun und 8 Prozent dazu keine Aussage machen können. Unternehmen mit Besetzungsschwierigkeiten stimmen dieser Aussage seltener zu als Unternehmen ohne Besetzungsschwierigkeiten. Dies könnte daran liegen, dass Unternehmen mit Besetzungsschwierigkeiten häufiger Auszubildende einstellen, bei denen sie zu Beginn noch nicht sicher sind, ob sie die Ausbildung erfolgreich absolvieren und langfristig zum Unternehmen passen (Risius et al., 2024a). Umgekehrt könnten mangelnde Informationen zu Perspektiven auch potenzielle Auszubildende abschrecken und die Rekrutierungsprobleme verschärfen. Daher sollte dieser Punkt beim Ausbildungsmarketing erwähnt werden, weil ein sicherer Arbeitsplatz für junge Menschen bei der Berufswahl eine wichtige Rolle spielt. Der Outputfaktor beschreibt zudem das zentrale Ausbildungsmotiv der Unternehmen, eigenen Fachkräftenachwuchs zu qualifizieren. Die Übernahmequote ist in den vergangenen Jahren auf zuletzt 76 Prozent gestiegen (IAB, 2024) und belegt damit die wichtige Kernfunktion der dualen Berufsausbildung zur Fachkräftesicherung.

Um das Ausbildungsziel zu erreichen, sind vielfältige Ressourcen finanzieller, personeller und organisatorischer Art erforderlich. Je intensiver und effektiver diese Inputfaktoren kombiniert werden, umso stärker ist der Effekt auf die Ausbildungsqualität. Die vier vorgegebenen Inputfaktoren beschreiben dabei nur einen wichtigen Ausschnitt der relevanten Aktivitäten von Ausbilder:innen. Knapp drei von vier Unternehmen bestätigen, dass ihre Ausbilder:innen von der Geschäftsführung Unterstützung bei der Modernisierung und Digitalisierung der Ausbildung erhalten (74,3 Prozent). Dies ist ein wichtiges Signal für die Ausbildung sowohl nach innen als auch nach außen und kann zur Sichtbarkeit der Ausbildungsqualität und zur Wertschätzung von Ausbilder:innen wesentlich beitragen. Gut zwei von drei Unternehmen geben an, dass die Ausbilder:innen sich regelmäßig inhaltlich und methodisch weiterbilden (67,3 Prozent) und sich regelmäßig mit neuesten digitalen Technologien im Unternehmen vertraut machen (64,6 Prozent). Die Weiterbildung des Berufsbildungspersonals ist unerlässlich, um auch die Auszubildenden auf dem neuesten Stand der Technik auszubilden. Nicht in allen Unternehmen ist hierfür immer genügend Zeit: Auch wenn rund 64 Prozent der Aussage zustimmen, dass Ausbilder:innen ausreichend Zeit für die eigene Weiterbildung haben, stimmt nur knapp eines von fünf Unternehmen dieser Aussage vollständig zu. Das gleiche gilt für die Betreuung der Auszubildenden im Ausbildungsprozess. Im Umkehrschluss bedeutet dies, dass in gut jedem vierten Unternehmen Zeit der Ausbilder:innen eine sehr knappe Ressource ist und einer höheren Ausbildungsqualität im Weg stehen kann. Viele von ihnen, insbesondere in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU), haben als „nebenberufliche“ Ausbilder:innen häufig noch Fachtätigkeiten zu erledigen und müssen dies im Arbeitsalltag jeweils austarieren.

Bezogen auf den Ausbildungsprozess steht in sehr vielen Unternehmen die Förderung leistungsschwächerer Jugendlicher im Fokus: Gut sieben von zehn Unternehmen engagieren sich hierbei (70,8 Prozent). Dies dürfte zum Teil auch eine Reaktion auf die zunehmenden Besetzungsschwierigkeiten von Ausbildungsplätzen sein, was damit einhergeht, dass Unternehmen vermehrt auch leistungsschwächere Jugendliche einstellen. So haben die jüngsten Schulleistungsstudien gezeigt, dass die Basiskompetenzen von Schüler:innen sich deutlich verschlechtert haben: So erreichten im Jahr 2022 beispielsweise 32,5 Prozent der Neuntklässler:innen im Fach Deutsch nicht den Mindeststandard im Lesen; das waren 16 Prozent mehr als noch sieben Jahre zuvor (IQB-Bildungstrend, 2022). Mit gezielter Förderung kann es Unternehmen gelingen, ihre Ausbildungsqualität aufrechtzuerhalten und die zunächst leistungsschwächeren Jugendlichen erfolgreich durch die Ausbildung zu begleiten (Kis, 2016). Dies erfordert jedoch mehr Aufwand, was das enge Zeitbudget von Ausbilder:innen teilweise erklären dürfte. Eine aktuelle Studie geht davon aus, dass mehr als ein Drittel der rund 250.000 Jugendlichen im Übergangssystem mit professioneller Begleitung eine Ausbildung beginnen könnte (Bertelsmann Stiftung, 2025). Dies dürfte jedoch eine hochwertige Unterstützung und Begleitung der Ausbildungsbetriebe, etwa im Rahmen einer assistierten Ausbildung, erfordern. In zwei von drei Unternehmen unterstützen Ausbilder:innen Jugendliche beim Erwerb von Zusatzqualifikationen (66,9 Prozent), was wiederum gerade leistungsstarken Jugendlichen einen zusätzlichen Anreiz für die Ausbildung bieten und auch mit Blick auf die Outputdimension die Ausbildungsqualität steigern kann. Unternehmen mit Besetzungsschwierigkeiten bieten seltener Zusatzqualifikationen an, was wiederum mit der Eignung und dem Förderbedarf ihrer Auszubildenden zusammenhängen dürfte.

Auslandsaufenthalte von Auszubildenden fördern die Ausbilder:innen in knapp einem von zehn Unternehmen (9,7 Prozent). Bei solchen Zusatzqualifikationen war jüngst ein deutlicher Anstieg der Zahl der Teilnehmer:innen an Erasmus+-Projekten auf zuletzt 36.720 Auszubildende im Jahr 2024 zu verzeichnen ([NA beim BIBB, 2025](#)).

Der Lernortkooperation kommt für die Ausbildungsqualität, insbesondere in KMU, eine große Bedeutung zu. Allerdings stehen nur in gut jedem zweiten Unternehmen (55,0 Prozent) die Ausbilder:innen in regelmäßigem Austausch mit der Berufsschule (Lernortkooperation). Immerhin in knapp vier von zehn Unternehmen (41,9 Prozent) kooperieren die Ausbilder:innen mit anderen Einrichtungen, wie anderen Unternehmen, überbetrieblichen Bildungseinrichtungen, Lernfabriken oder Hochschulen. Diese Ergebnisse decken sich mit anderen Analysen, aus denen darüber hinaus hervorgeht, dass der Austausch oft oberflächlich ist, obwohl Ausbilder:innen einen großen Mehrwert in einer intensiven Lernortkooperation sehen und sich hier mehr Engagement von Berufsschulseite wünschen ([Risius et al., 2024b](#)). Gerade von externen Kooperationen können wichtige Impulse für inhaltliche wie didaktische Innovationen ausgehen, die sich wiederum positiv auf die Ausbildungsqualität auswirken. In gut einem Drittel der Unternehmen engagieren sich Ausbilder:innen in Prüfungs- und Berufsbildungsausschüssen (33,7 Prozent), was ebenfalls Austausch und voneinander Lernen fördern kann.

Vor allem externe Unterstützung für leistungsschwächere Jugendliche leistet Qualitätsbeitrag

Analog zu den abgefragten Kernaktivitäten von Ausbilder:innen wurden die Unternehmen zu ihren externen Unterstützungsbedarfen bei den jeweiligen Aktivitäten zur Gestaltung einer qualitativ hochwertigen Ausbildung befragt. Im Durchschnitt wünschen sich Unternehmen in fünf der elf abgefragten Aspekte Unterstützung. Dabei haben sowohl Unternehmen, deren Ausbilder:innen sich bereits in den Bereichen engagieren, Unterstützungsbedarf, als auch diejenigen, die noch nicht aktiv sind. Auch nach Unternehmensgröße zeigen sich keine signifikanten Unterschiede. Der Unterstützungsbedarf kann sich daher deutlich von allgemeinen Informationen und Einstiegshilfen bis hin zu konkreten Umsetzungshilfen bei spezifischen Fragen und Problemen unterscheiden.

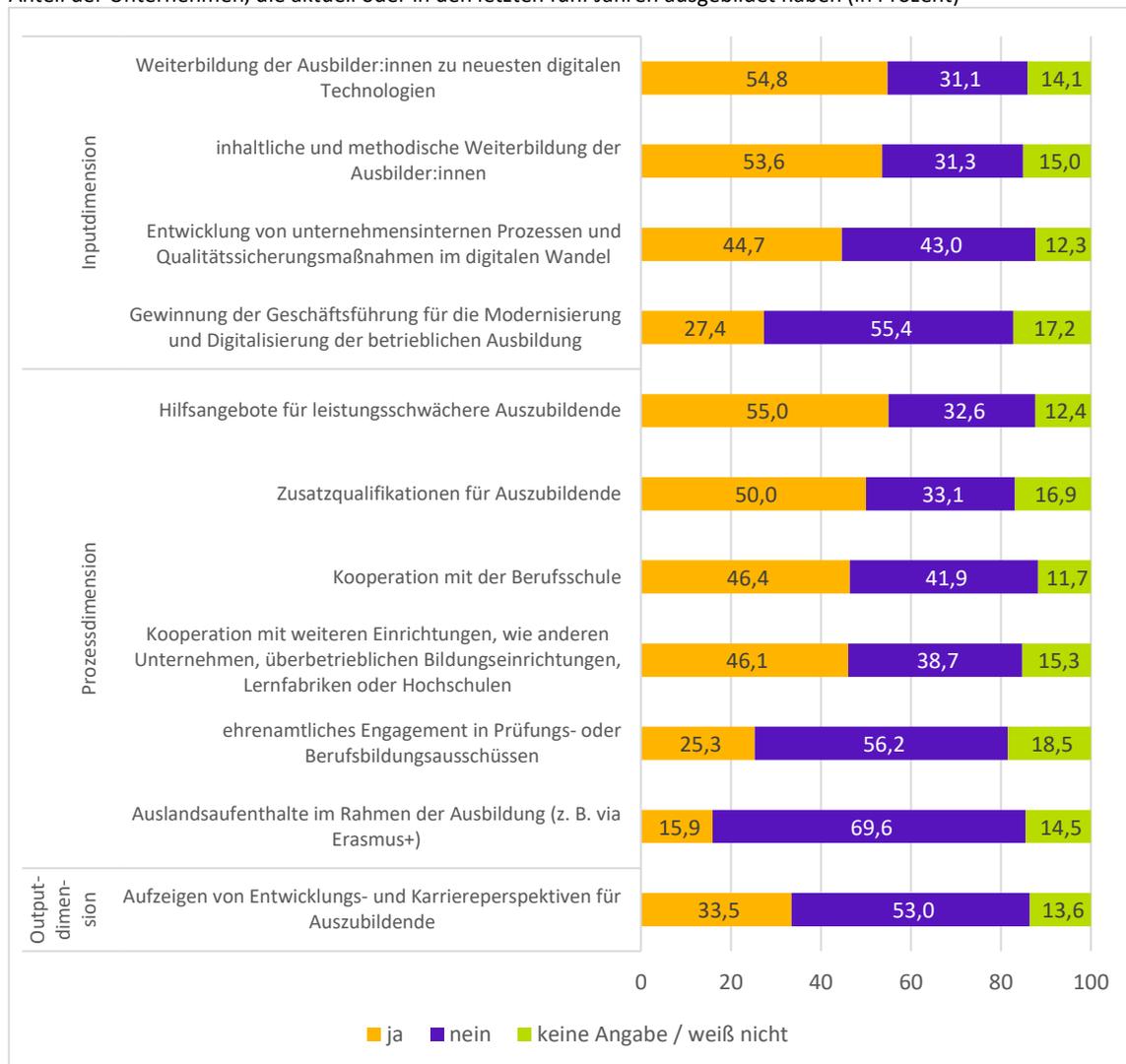
Mit Blick auf die Inputdimension sehen bei der Weiterbildung der Ausbilder:innen mehr als die Hälfte der Unternehmen Unterstützungsbedarf – sowohl zu neuesten digitalen Technologien (54,8 Prozent) als auch inhaltlich und methodisch (53,6 Prozent). Dies deckt sich mit den Ergebnissen der IW-Weiterbildungserhebung, wonach es in Unternehmen einen vielfältigen Weiterbildungsbedarf gibt und diese zunehmend Probleme haben, maßgeschneiderte Angebote am Markt zu finden ([KOF A, 2024](#)). Vor allem der Wunsch nach individuell zugeschnittenen Weiterbildungsangeboten nimmt zu, was insbesondere für KMU herausfordernd ist. Insgesamt geben Unternehmen, die bereits weiterbildungsaktiv sind, seltener Unterstützungsbedarf an.

Mit Blick auf die Prozessdimension nennen die Unternehmen am häufigsten die Förderung leistungsschwächerer Jugendlicher: Auch wenn fast drei von vier Unternehmen diese Gruppe bereits gezielt fördern, geben mehr als die Hälfte der Unternehmen hierbei Unterstützungsbedarf an (55,0 Prozent). Dabei zeigen sich keine Unterschiede zwischen Unternehmen, die leistungsschwächere Jugendliche bereits gezielt fördern, und denen, die dies noch nicht tun. Ihre Bedarfe dürften sich dennoch deutlich unterscheiden. Die Kombination aus bereits hohem Engagement und großem Wunsch nach externer Unterstützung lässt darauf schließen, dass die Förderung für die Unternehmen ein zentrales Thema ist und noch stärker behandelt werden sollte. Das im Jahr 2020 weiterentwickelte Konzept der Assistenten Ausbildung „AsA flex“ trägt dem bereits Rechnung, indem es individuelle Unterstützungsbedarfe und die Heterogenität der Zielgruppe berücksichtigt und dafür eine Kontinuität der Bezugspersonen vorsieht ([BA, 2020](#)). Allerdings setzt eine solche externe Begleitung der Auszubildenden Vertrauen bei den Unternehmen und Flexibilität in der Umsetzung bei sich im Prozess verändernden Bedarfen voraus, die für Unternehmen im Vorfeld nicht immer planbar sind. Dies könnte erklären, dass viele Unternehmen keine externe Unterstützung in Anspruch nehmen, obwohl sie entsprechenden Bedarf äußern.

Ein weiteres relevantes Thema im Ausbildungsprozess ist die Lernortkooperation. Hier sehen knapp die Hälfte der Unternehmen Unterstützungsbedarf – sowohl, was die Zusammenarbeit mit den Berufsschulen betrifft (46,4 Prozent), als auch mit Blick auf weitere Lernorte (46,1 Prozent). In einer Studie des NETZWERK Q 4.0 wurden als konkrete Ansatzpunkte unter anderem Praxisbeispiele als Unterstützungsmöglichkeit herausgearbeitet, da 57,8 Prozent der befragten Ausbilder:innen angaben, ihnen fehle es an Ideen (Risius et al., 2024b). Auch das Fehlen technischer Tools für eine laufende Abstimmung im Ausbildungsprozess stellt der Studie zufolge eine große Herausforderung dar, die einen datenschutzkonformen Ausbau der gemeinsam nutzbaren technischen Infrastruktur erfordert. Sowohl bei der Kooperation mit anderen Einrichtungen wie Unternehmen als auch bei Auslandsaufenthalten geben aktive Unternehmen häufiger Unterstützungsbedarf an. Den geringsten Unterstützungsbedarf äußern die Unternehmen bei der Durchführung von Auslandsaufenthalten (15,9 Prozent). Da es sich hierbei um eine aufwendig zu planende Zusatzqualifikation handelt, die bislang nur knapp jedes zehnte Unternehmen umsetzt, ist dieser niedrige Wert nachvollziehbar.

Abb. 3 | Externer Unterstützungsbedarf der Ausbilder:innen

Anteil der Unternehmen, die aktuell oder in den letzten fünf Jahren ausgebildet haben (in Prozent)



Quelle | IW-Personalpanel 2023; N=505

Verglichen mit den anderen Dimensionen zeigt sich hinsichtlich der Outputdimension nur ein geringer Unterstützungsbedarf: Bei den weit verbreiteten Aktivitäten der Ausbilder:innen mit Blick auf das Aufzeigen von Entwicklungs- und Karriereperspektiven sowie bei der Gewinnung der Geschäftsführung für die Modernisierung der Ausbildung, sieht jeweils nur ein Viertel der Unternehmen externen Unterstützungsbedarf (25,3 Prozent und 27,4 Prozent). Diese und auch andere Aspekte, die die Outputdimension betreffen, lassen sich nur schwer mit externen Unterstützungswünschen unterlegen. Hier könnten Praxisbeispiele und Konzepte für die Umsetzung hilfreich sein.

Fazit und Handlungsempfehlungen

Eine qualitativ hochwertige Ausbildung ist mit Blick auf die Fachkräftesituation auf dem Arbeitsmarkt wichtiger denn je. Dies spiegeln auch die vielfältigen Aktivitäten der Ausbilder:innen in Unternehmen wider. Aber mit Blick auf die Rahmenbedingungen ist die Sicherstellung einer hohen Ausbildungsqualität auch herausfordernder denn je. Zunehmende Besetzungsprobleme und eine größere Heterogenität der Bewerber:innen stellen insbesondere Ausbilder:innen vor große Aufgaben.

Neben Unternehmen sind auch politische und gesellschaftliche Akteure gefragt, die Rahmenbedingungen vor allem vor aber auch während der Ausbildung so zu gestalten, dass die Ausbildung in allen Qualitätsdimensionen – Input, Prozess und Output – ihr volles Potenzial entfalten kann. Die Sicherung einer guten Schulqualität und die bessere Vermittlung von Basiskompetenzen steht hier ganz oben auf der Agenda. Hinzu kommt eine intensivere Berufsorientierung und Werbung für die Vorteilhaftigkeit einer fundierten Berufsausbildung als Grundlage für eine nachhaltige Integration in den Arbeitsmarkt.

Unternehmen sind unter anderem gefragt, ihre Ausbilder:innen so zu qualifizieren, dass sie zum einen die zunehmende Heterogenität der Auszubildenden auffangen und zum anderen das eigenständige, prozessorientierte Lernen der Auszubildenden didaktisch wie inhaltlich zukunftsorientiert gestalten können. Die gezielte Förderung leistungsschwächerer Jugendlicher sollte bereits vor Ausbildungsbeginn ansetzen und bei Bedarf bis zum erfolgreichen Ausbildungsabschluss anhalten. Gerade hier hilft es, unternehmenseigene Aktivitäten (wie z. B. Förderunterricht) um externe Unterstützungsangebote zu ergänzen. Vor allem gilt es, die Bekanntheit bestehender Angebote – von beispielsweise Berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen (BvB) über die Einstiegsqualifizierung (EQ) bis hin zur Assistierte Ausbildung (AsA flex) – zu steigern. Weitere Informationen zum Thema **Fördern und Fordern in der Ausbildung finden Unternehmen auf der Seite des KOFA**: von einer Übersicht über Fördermaßnahmen in Aus- und Weiterbildung über eine Checkliste zum Thema Zusatzqualifikationen bis hin zu Praxisbeispielen.



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**