



Industrie- und Handelskammer
Halle-Dessau

**Zentrale Ergebnisse aus der Ausbildungsumfrage 2025
der Industrie- und Handelskammer Halle-Dessau**

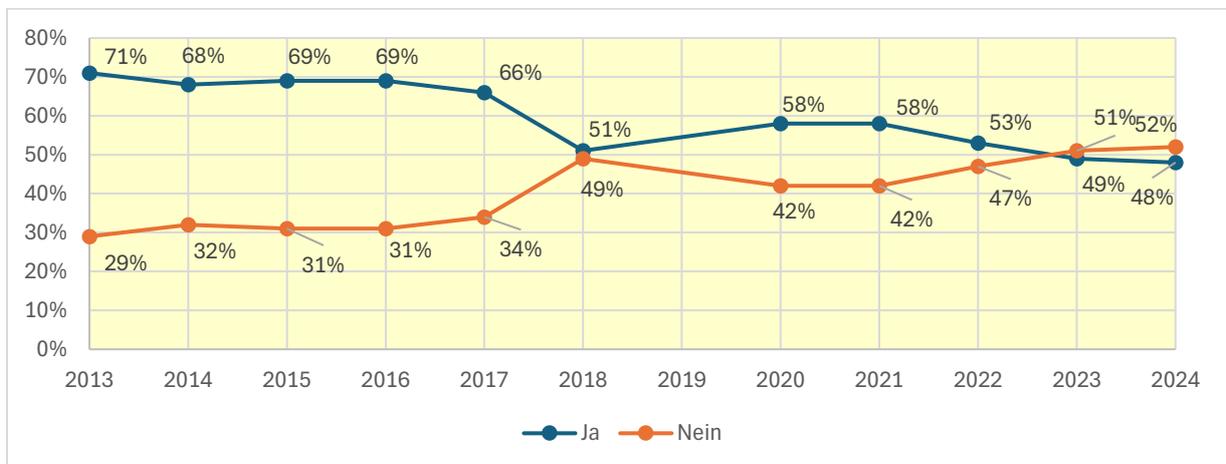
Zentrale Ergebnisse aus der Ausbildungsumfrage 2025 der Industrie- und Handelskammer Halle-Dessau

Bundesweit haben die Industrie- und Handelskammern (IHK) im Jahr 2025 ihre Mitgliedsunternehmen erneut zu ihren Ausbildungsmotiven und -erfahrungen befragt. Hierzu führte die IHK Halle-Dessau im Zeitraum vom 12. Mai bis zum 30. Mai 2025 eine Online-Befragung durch. Zentrale Ergebnisse der Umfrage werden nachfolgend vorgestellt. An der Umfrage haben sich 149 Unternehmen beteiligt.

Ausbildungsbereitschaft trotz Herausforderungen ungebrochen

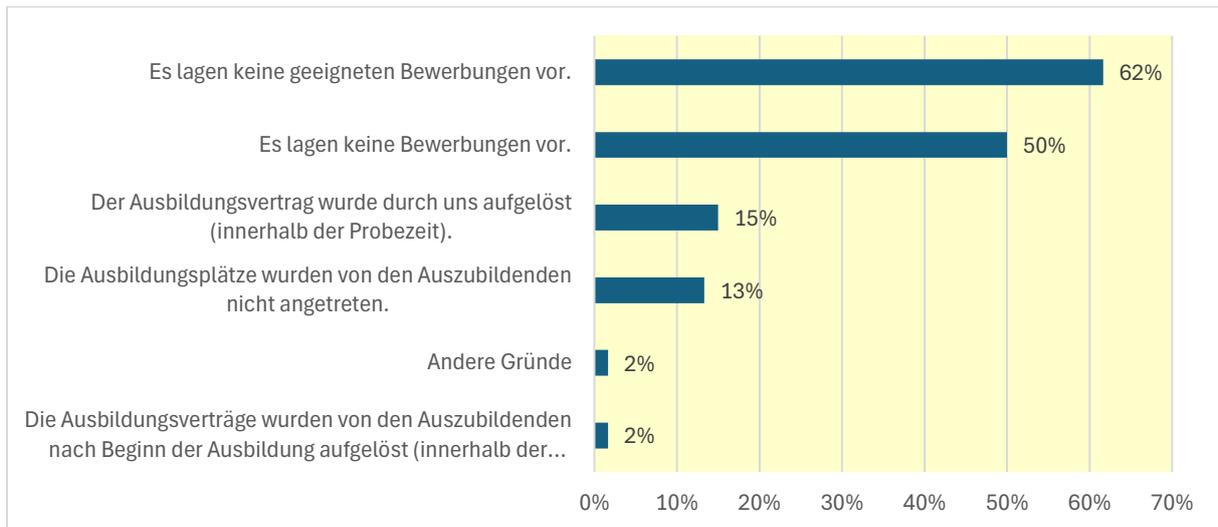
Abbildung 1 zeigt, dass im Jahr 2024 insgesamt 52% der befragten Unternehmen nicht alle angebotenen Ausbildungsplätze besetzen konnten. Das ist ein leichter Anstieg um 1% im Vergleich zum Vorjahr. Damit setzt sich der Trend fort, dass es für Unternehmen schwieriger wird, freie Ausbildungsplätze zu besetzen.

Abbildung 1: Konnten Sie alle angebotenen Ausbildungsplätze besetzen?



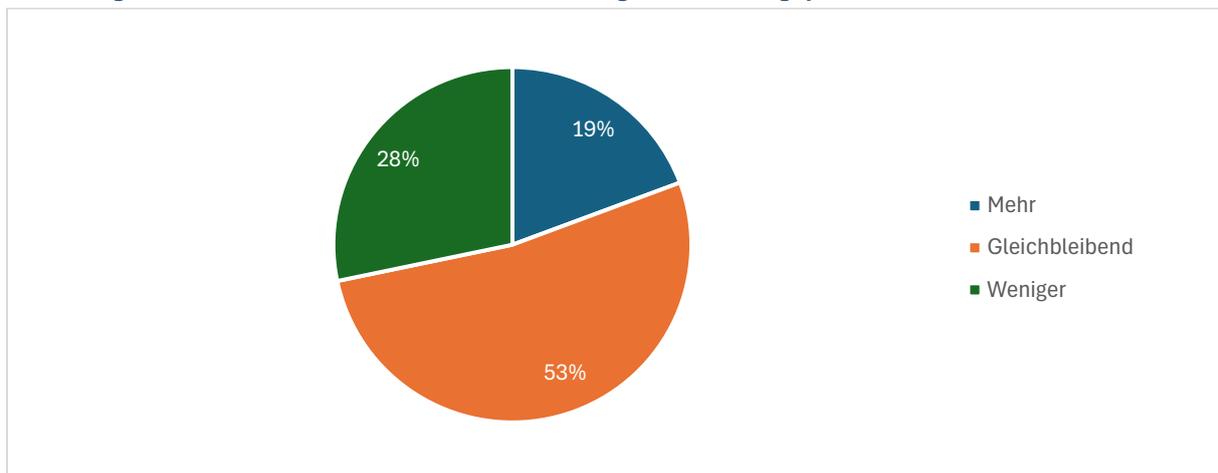
Es gibt eine Vielzahl an Gründen, warum Ausbildungsplätze unbesetzt bleiben. Diese sind in **Abbildung 2** aufgeführt. Allen voran wurde angeführt, dass keine geeigneten Bewerbungen vorlagen (62%). Ursächlich dafür ist u.a., dass viele Jugendliche nicht die schulischen oder persönlichen Anforderungen der Unternehmen erfüllen. Bei 50% Unternehmen ist gar keine Bewerbung eingegangen – ein deutlicher Anstieg um 8% Vergleich zum Vorjahr. Außerdem gaben 15% der Befragten an, dass der Ausbildungsvertrag durch das Unternehmen innerhalb der Probezeit aufgelöst wurde und bei 13% wurden die Ausbildungsverträge von den Auszubildenden gar nicht erst angetreten.

Abbildung 2: Warum konnte der Platz / konnten die Plätze nicht besetzt werden? (Mehrfachnennungen möglich)



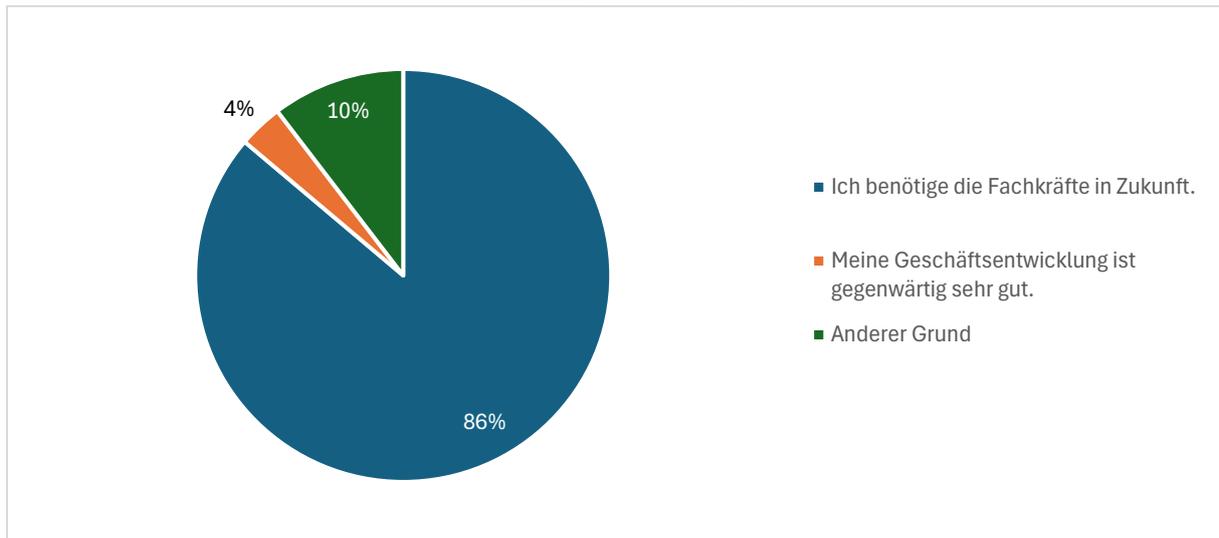
Die Ausbildungsbereitschaft der Unternehmen im IHK-Bezirk Halle-Dessau bleibt ungebrochen, wie **Abbildung 3** verdeutlicht. Bei 53% der Unternehmen bleibt die Anzahl der angebotenen Ausbildungsplätze im Jahr 2025 auf gleichem Niveau. Knapp ein Fünftel der Unternehmen möchte 2025 sogar mehr Ausbildungsplätze anbieten. 28% haben sich dafür entschieden 2025 weniger Ausbildungsplätze anzubieten.

Abbildung 3: Bieten Sie im Jahr 2025 mehr oder weniger Ausbildungsplätze an als im Jahr 2024?



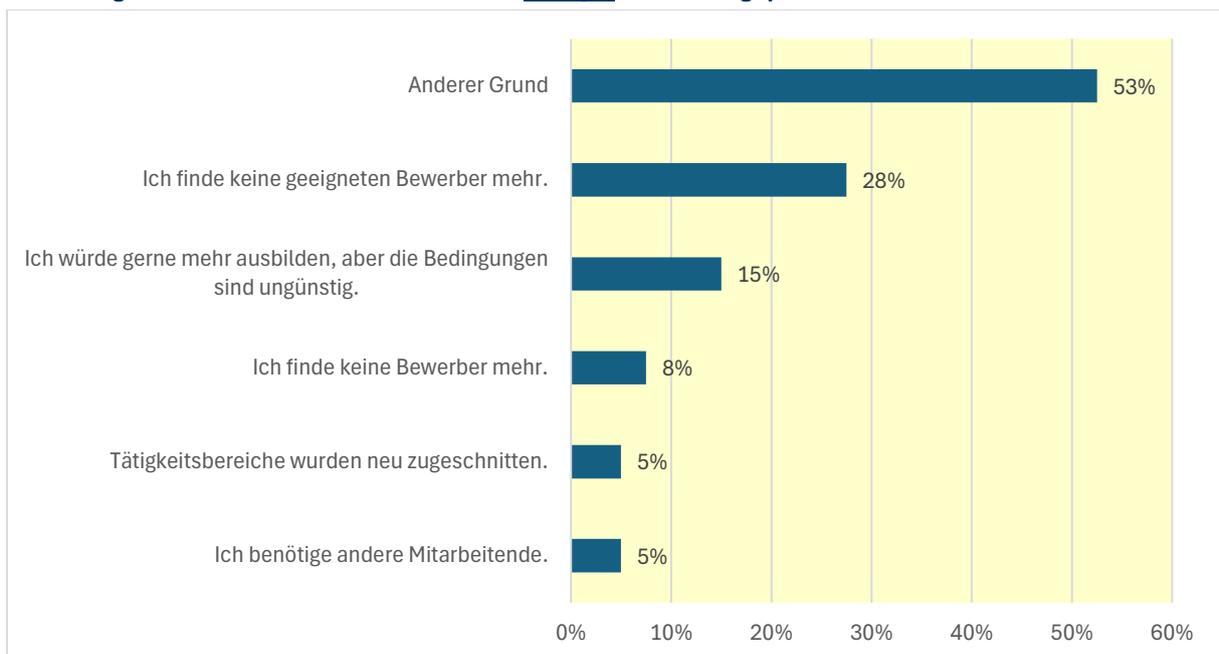
Die Gründe für den Anstieg der angebotenen Ausbildungsplätze zeigt **Abbildung 4**. Dabei wird deutlich, dass Unternehmen damit vor allem versuchen, dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken. 86% der Unternehmen geben an, dass sie dringend Fachkräfte für die Zukunft benötigen. Gute Geschäftsentwicklungen spielen lediglich für 4% der Unternehmen eine Rolle. Zu den sonstigen Gründen zählt u.a., dass neue Ausbildungsberufe im Unternehmen angeboten wurden.

Abbildung 4: Warum bieten Sie im Jahr 2025 mehr Ausbildungsplätze an als im Jahr 2024?



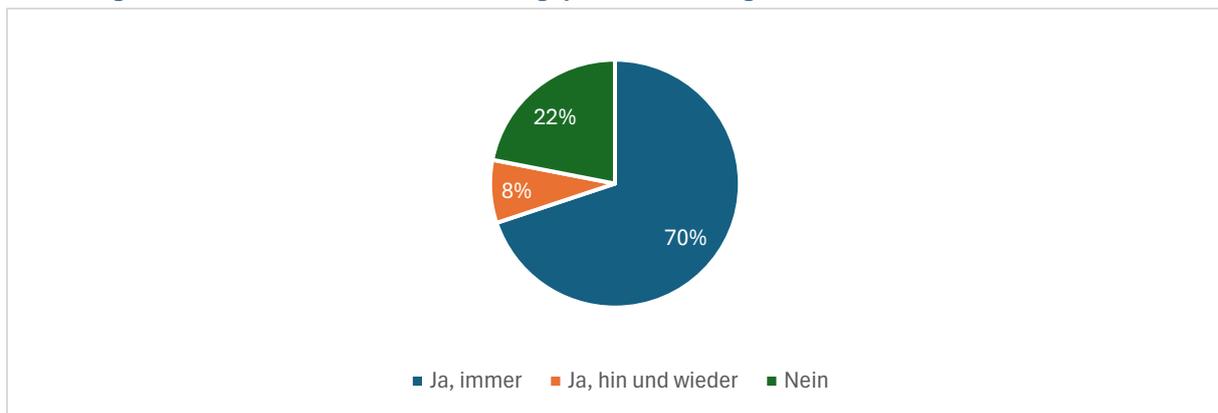
Die Gründe für den Rückgang des Ausbildungsangebots sind in **Abbildung 5** dargestellt. Die Ergebnisse zeigen, dass die Gründe sehr individuell sind. 28% der Unternehmen finden keine geeigneten Bewerber mehr. 15% der Unternehmen würden gern mehr ausbilden, aber haben aktuell ungünstige Bedingungen vorliegen. Hierzu gehören, u.a. mangelnde Zeit oder eine schlechte wirtschaftliche Lage. 8% sind resigniert und führen an, dass sie gar keine geeigneten Auszubildenden mehr finden. Zu den anderen Gründen zählen z. B. fehlender Bedarf, fehlende Kapazitäten oder Schwierigkeiten bei der Organisation aufgrund von Blockunterricht.

Abbildung 5: Warum bieten Sie im Jahr 2025 weniger Ausbildungsplätze an als im Jahr 2024?



Die Agentur für Arbeit ist für Unternehmen ein zentraler Ansprechpartner, wenn es um die Suche nach Auszubildenden geht. Das zeigt **Abbildung 6**. 70% der Unternehmen melden ihre freien Ausbildungsplätze immer bei der Agentur für Arbeit, 8% tun dies ab und an. Nur ein Fünftel der Unternehmen nutzt dieses Angebot nicht.

Abbildung 6: Melden Sie Ihre freien Ausbildungsplätze bei der Agentur für Arbeit?



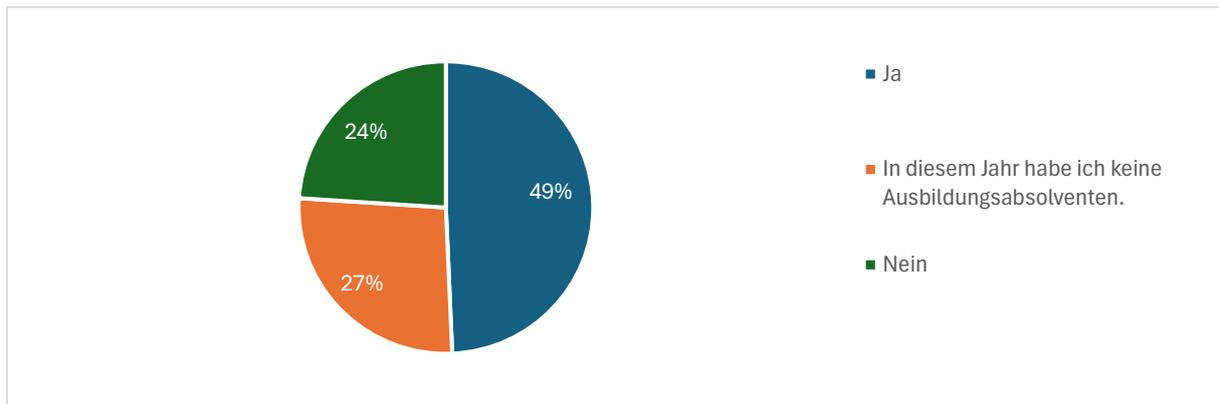
Warum Unternehmen ihre freien Ausbildungsplätze nicht über die Agentur für Arbeit bekannt geben, ist in **Abbildung 7** zu finden. Drei Viertel der Unternehmen begründen dies damit, dass sie bisher keine Schwierigkeiten hatten auch ohne Unterstützung, ihre offenen Ausbildungsplätze zu besetzen. 17% der Unternehmen gaben an, dass die vermittelten Bewerber und das Unternehmen nicht zusammenpassen würden. 14% der Unternehmen ist auch das Vermittlungsangebot der Agentur für Arbeit insgesamt nicht hinreichend bekannt. Jedem 10. Unternehmen ist das Vermittlungsangebot zu bürokratisch. Sie bevorzugen einfachere Wege.

Abbildung 7: Warum melden Sie Ihre freien Ausbildungsplätze nicht bei der Agentur für Arbeit?



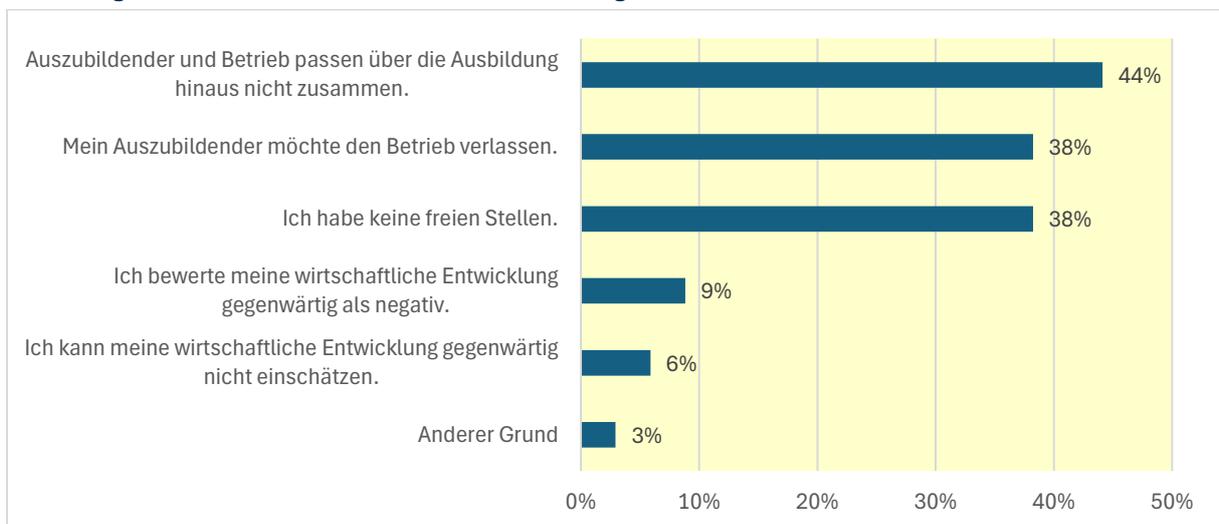
Abbildung 8 gibt einen Einblick in die Zukunft. Es wurde danach gefragt, ob die Unternehmen (oder eine Gesellschaft davon) ihre Ausbildungsabsolventen im Jahr 2025 übernehmen werden. Die Tendenz ist klar positiv. 49% der Unternehmen planen, ihre Ausbildungsabsolventen zu übernehmen. Bei 27% der Unternehmen lernen 2025 noch keine Auszubildenden aus. 24% der Unternehmen werden ihre Absolventen dagegen nicht übernehmen.

Abbildung 8: Werden Sie (oder eine Gesellschaft des Betriebs) in diesem Jahr voraussichtlich alle Ausbildungsabsolventen übernehmen?



Die Gründe für eine ausbleibende Übernahme sind in **Abbildung 9** aufgeführt. Allen voran wird mit 44% angegeben, dass die Auszubildenden und das Unternehmen über die Ausbildung hinaus, nicht zusammenpassen würden. Mit jeweils 38% wird die Entscheidung damit begründet, dass der Ausbildungsabsolvent das Unternehmen auf eigenen Wunsch verlassen möchte bzw. das Unternehmen keine freien Stellen zu besetzen habe.

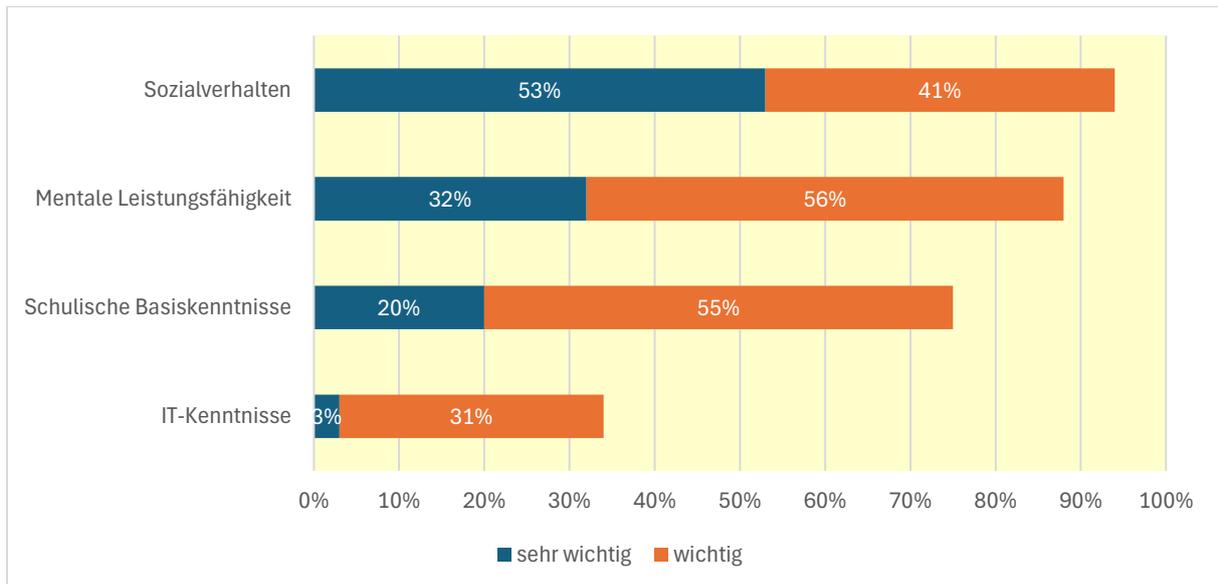
Abbildung 9: Warum werden Sie nicht alle Ausbildungsabsolventen übernehmen?



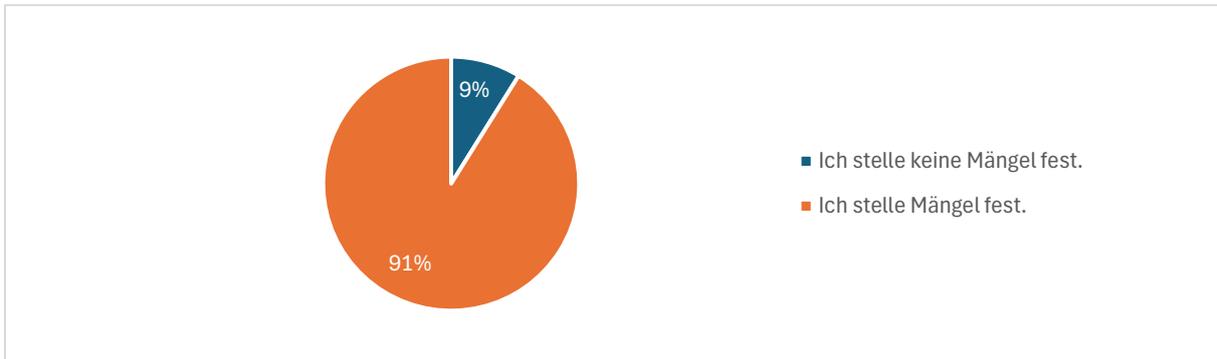
Ausbildungsreife in Teilen mangelhaft

Auszubildende sollten Mindestanforderungen zum Ausbildungsbeginn mitbringen, weil sie die Grundlage für einen erfolgreichen Start und Verlauf der Ausbildung bilden. **Abbildung 10** gibt an, auf welche Mindestanforderungen die Unternehmen besonderen Wert legen. Das Sozialverhalten spielt hierbei mit 94% (sehr wichtig und wichtig) für die befragten Unternehmen die zentrale Rolle. Es bildet die Grundlage für ein funktionierendes Miteinander im Unternehmen und in der Berufsschule. Die mentale Leistungsfähigkeit, als Grundlage für das Lernen und Anwenden von Wissen und Fähigkeiten, ist für 88% (sehr wichtig und wichtig) der Unternehmen ebenfalls eine zentrale Mindestanforderung. Auch schulische Basiskennnisse, die für die erfolgreiche Bewältigung der Ausbildungsinhalte entscheidend sind, werden von drei Viertel der Unternehmen mit sehr wichtig bzw. wichtig angegeben. IT-Kenntnisse werden dagegen nur von 34% der Unternehmen als sehr wichtig bzw. wichtig angegeben. Diese werden oftmals erst im Verlauf der Ausbildung systematisch vermittelt.

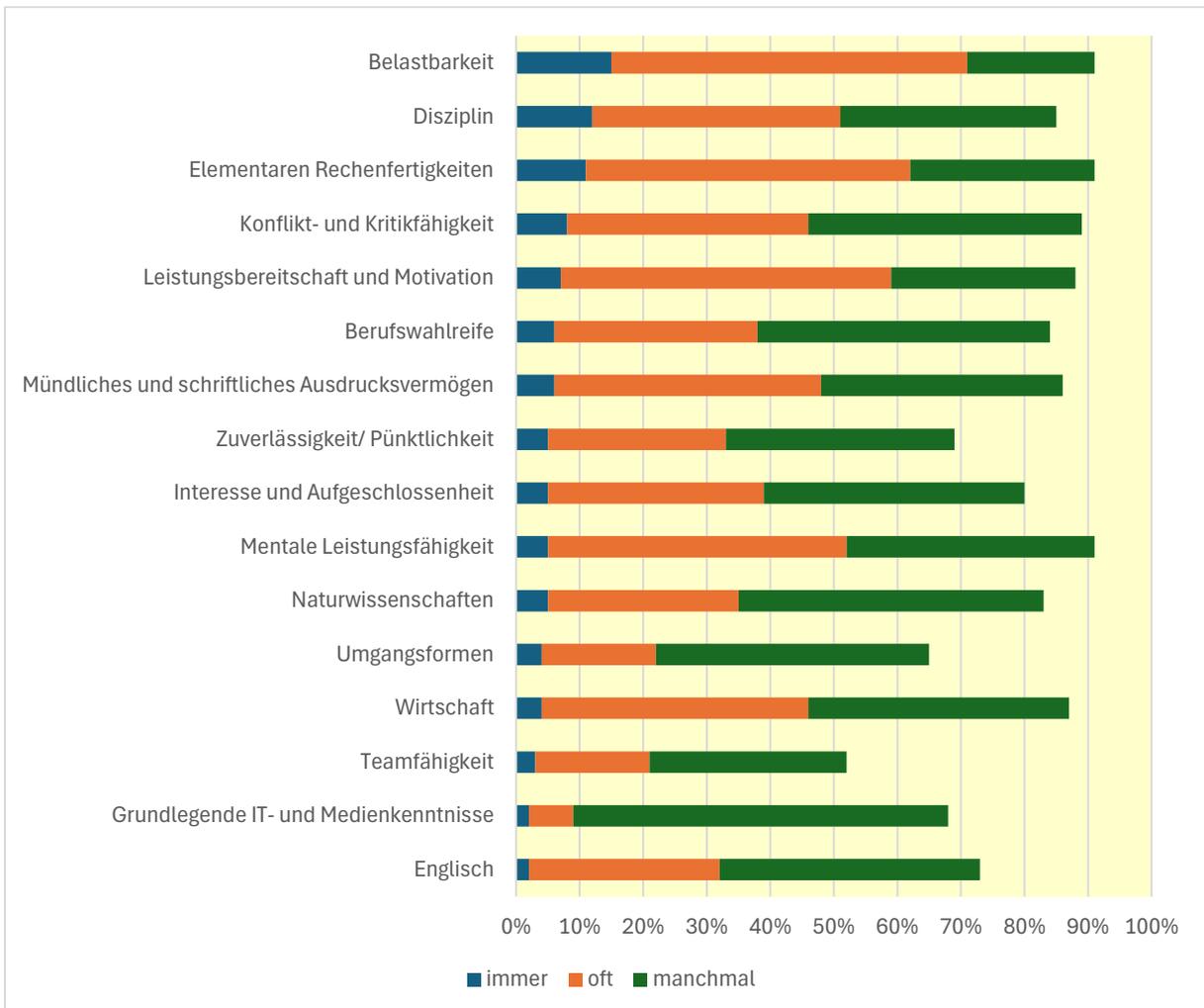
Abbildung 10: Auszubildende sollten zu Beginn der Ausbildung Mindestanforderungen erfüllen. Für wie wichtig halten Sie die folgenden Bereiche?



Insgesamt 91% der Unternehmen stellen inzwischen Mängel in der Ausbildungsreife heutiger Schulabgänger fest, wie **Abbildung 11** verdeutlicht. Diese können dazu führen, dass Jugendliche die Anforderungen einer dualen Berufsausbildung nicht erfolgreich bewältigen können.

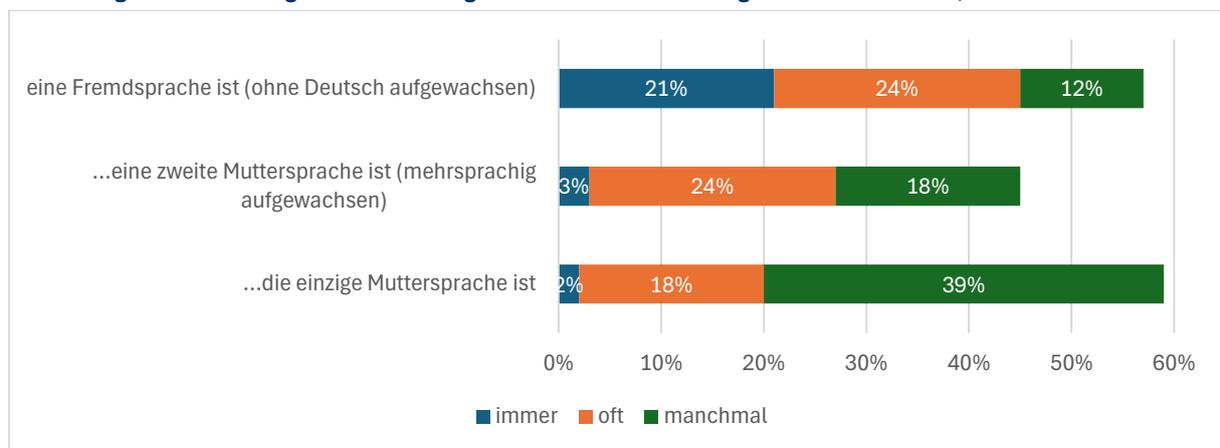
Abbildung 11: Stellen Sie Mängel bei der Ausbildungsreife heutiger Schulabgänger fest?


In welchen Bereichen Unternehmen entscheidende Mängel in der Ausbildungsreife verorten, zeigt **Abbildung 12**. Hierbei wird deutlich, dass die Mängel in den Schlüsselkompetenzen sehr vielfältig sind. Entscheidende Mängel werden in der Belastbarkeit, den elementaren Rechenfertigkeiten, der Leistungsbereitschaft und Motivation sowie Disziplin gesehen.

Abbildung 12: In welchen Bereichen stellen Sie Mängel bei der Ausbildungsreife heutiger Schulabgänger fest?


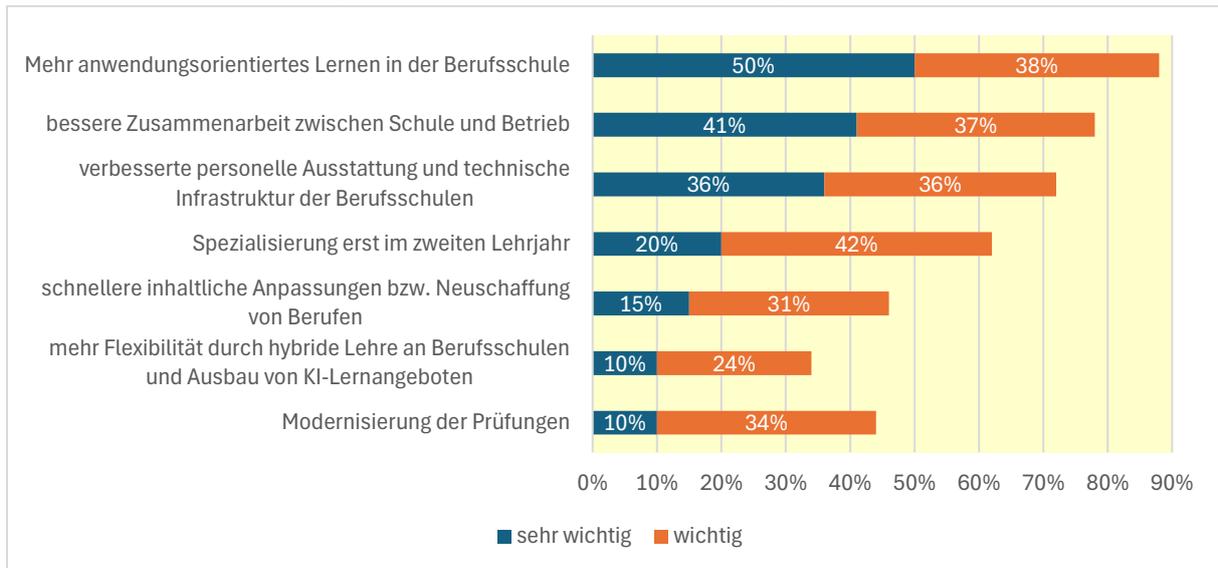
Unternehmen, die Mängel im Ausdrucksvermögen ihrer Auszubildenden feststellen, wurden zusätzlich danach gefragt, wie häufig diese beim Vorliegen bestimmter Kriterien auftreten. Die Ergebnisse sind in **Abbildung 13** aufgeführt. Hierbei wird deutlich, dass die Mängel insbesondere bei jenen Auszubildenden auftreten, für die Deutsch eine Fremdsprache darstellt (45% immer bzw. oft). Auch bei Jugendlichen, bei denen Deutsch die zweite Muttersprache ist registrieren 27% der Unternehmen immer bzw. oft Mängel im Ausdrucksvermögen. Ein Fünftel der Unternehmen (20% immer bzw. oft) stellt diese Mängel aber auch bei Jugendlichen fest, wo Deutsch die einzige Muttersprache ist.

Abbildung 13: Wie häufig betreffen Mängel im Ausdrucksvermögen Auszubildende, für die Deutsch ...?



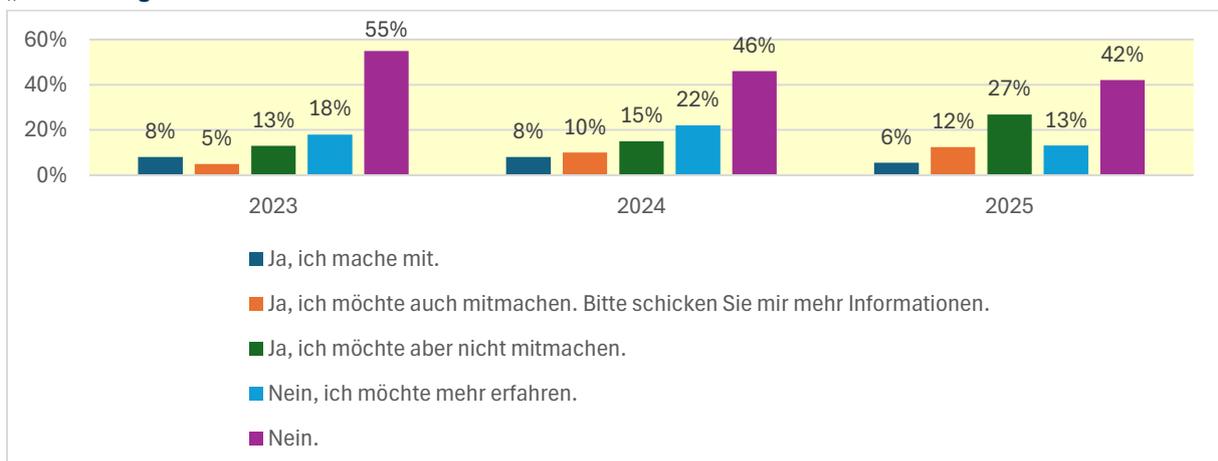
Veränderungen im System der Beruflichen Bildung gemeinsam gestalten

Die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen und Anforderungen an Fachkräfte verändern sich stetig. Daher sind Anpassungen oder Veränderungen eine notwendige Konsequenz. Welche Veränderungen aus Unternehmenssicht am drängendsten angesehen werden, sind in **Abbildung 14** zu finden. Ein Mehr an anwendungsorientiertem Lernen in der Berufsschule halten die Unternehmen mit 88% für sehr wichtig bzw. wichtig. Dadurch wird die duale Ausbildung praxisnäher und nachhaltiger gestaltet. Für 78% ist eine bessere Zusammenarbeit zwischen Schule und Unternehmen sehr wichtig bzw. wichtig. 72% (sehr wichtig bzw. wichtig) der Unternehmen wünschen sich auch eine verbesserte personelle und technische Ausstattung der Berufsschulen und 62% (sehr wichtig bzw. wichtig) würden es begrüßen, wenn im ersten Lehrjahr zunächst berufs- und fachübergreifende Kompetenzen vermittelt werden und die Spezialisierung erst im zweiten Lehrjahr beginnt.

Abbildung 14: Für wie wichtig halten Sie die folgenden Veränderungen in der dualen Ausbildung?


Ausbildungskampagne wird immer bekannter

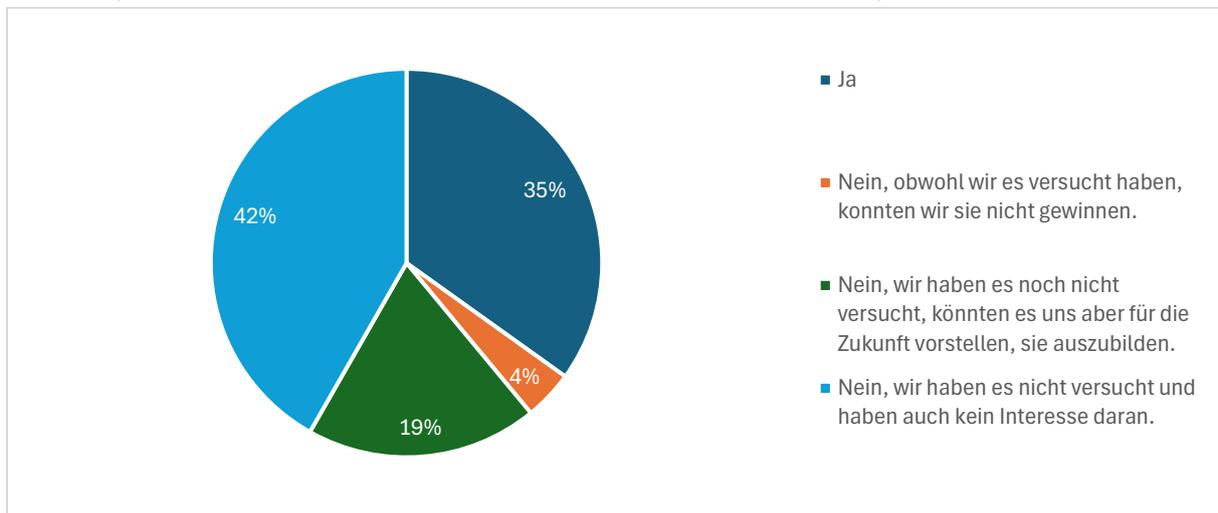
Die Azubi-Bundeskampagne der IHKn trägt den Titel „**Jetzt #könnenlernen – Ausbildung macht mehr aus uns**“ und ist eine bundesweite Initiative, die seit 2023 läuft. Ziel ist es, das Image der dualen Ausbildung zu stärken und junge Menschen für eine berufliche Ausbildung zu begeistern. Der Bekanntheitsgrad der Initiative wird daher regelmäßig in der Ausbildungsumfrage erfragt, wie **Abbildung 15** verdeutlicht. Positiv ist, dass immer mehr Unternehmen von der Initiative erfahren haben. Gaben im Jahr 2023 noch 55% der Unternehmen an, die Kampagne nicht zu kennen, so ist diese Zahl im Jahr 2025 auf 42% gesunken. Weiterhin zeigt sich, dass viele Unternehmen daran interessiert sind, mehr Informationen zur Kampagne zu bekommen. Bei der aktiven Nutzung ist jedoch noch deutliches Entwicklungspotential zu erkennen.

Abbildung 15: Kennen Sie schon die Mitmach-Ausbildungskampagne der Industrie- und Handelskammern „Ausbildung macht mehr aus uns – Jetzt #Könnenlernen“?


Ausbildung von Auszubildenden aus Drittstaaten birgt Potentiale und Herausforderungen

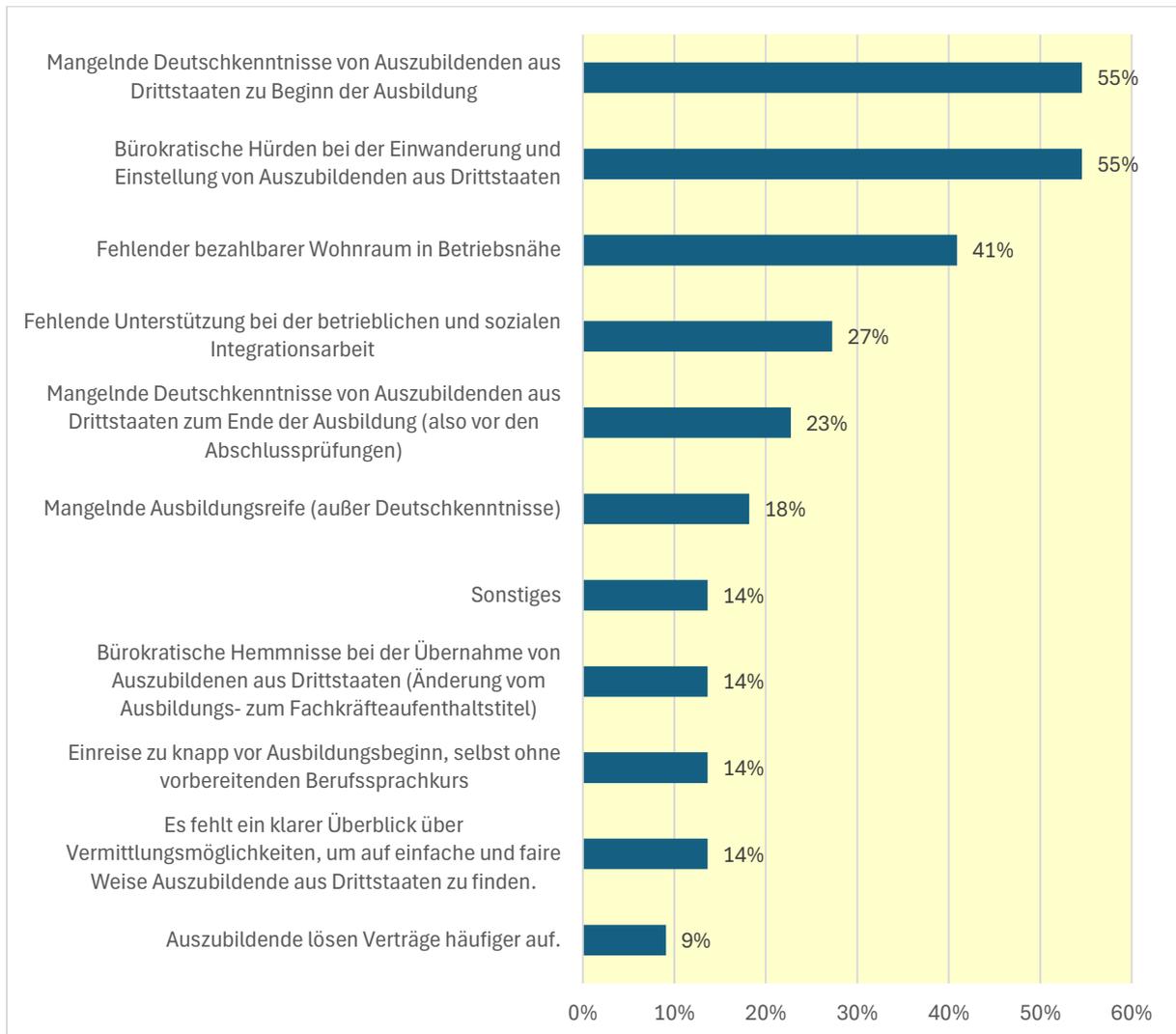
Die Ausbildung von Auszubildenden aus Drittstaaten stellt eine wichtige Maßnahme gegen den Fachkräftemangel dar. **Abbildung 16** gibt an, wie viele Unternehmen diesen Schritt bereits gegangen sind. 35% der Unternehmen haben Erfahrungen mit der Ausbildung von Jugendlichen aus Drittstaaten gesammelt. Ein Fünftel der Unternehmen hat Interesse daran, junge Menschen aus Drittstaaten auszubilden. Bei 4% sind die Aktivitäten in diesem Zusammenhang leider nicht erfolgreich gewesen. 42% der Unternehmen hat gegenwärtig kein Interesse daran, junge Menschen aus Drittstaaten auszubilden.

Abbildung 16: Haben Sie schon einmal Auszubildende aus Drittstaaten* ausgebildet?



Die Ausbildung von Jugendlichen aus Drittstaaten bringt viele Chancen mit sich – aber auch einige Herausforderungen, die Unternehmen, Berufsschulen und die Jugendlichen selbst betreffen. Die Vielzahl der unternehmerischen Herausforderungen ist in **Abbildung 17** aufgelistet. Sprachkenntnisse sind eine der größten Herausforderungen bei der Ausbildung von ausländischen Auszubildenden. Sie beeinflussen nicht nur den Lernerfolg, sondern auch die Integration im Betrieb und das soziale Miteinander. 55% der Unternehmen bemängeln die Kenntnisse von Auszubildenden aus Drittstaaten bereits zu Beginn der Ausbildung. Ein großes Manko sehen 55% der Unternehmen auch in den bürokratischen Hürden bei der Einwanderung und Einstellung von Auszubildenden aus Drittstaaten. Für 41% stellt auch die fehlende Verfügbarkeit von bezahlbarem Wohnraum in der Nähe des Unternehmens eine besondere Herausforderung dar.

Abbildung 17: Welche Herausforderungen hat es für Sie bisher bei der Einstellung bzw. Ausbildung von Zuwanderern gegeben, die zum Zweck der Ausbildung kommen?



Ausgewählte Unternehmensangaben

Unternehmen, die an der Befragung teilnahmen, gehörten vor allem der Industrie, dem Handel, dem Baugewerbe und der Gastronomie an. Bei der Betriebsgröße dominierten klein- und mittelständische Unternehmen. 54% haben zwischen 20 und 199 Beschäftigte. 60% haben weniger als fünf Auszubildende. 24% bilden zwischen 5 und 15 Auszubildende aus. 34% der befragten Unternehmen ist an einen Tarifvertrag gebunden. 48% der Unternehmen bildet kaufmännische Berufe, 47% industriell-technische Berufe und 5% Querschnittsberufe aus.