

**Zentrale Ergebnisse aus der Ausbildungsumfrage 2026
der Industrie- und Handelskammer Halle-Dessau**

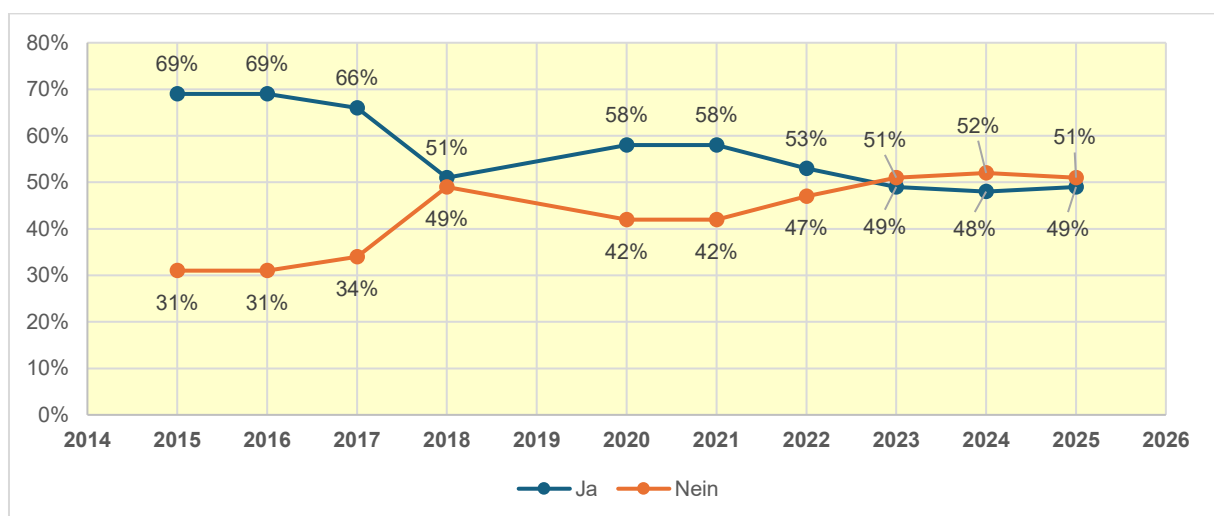
Zentrale Ergebnisse aus der Ausbildungsumfrage 2026 der Industrie- und Handelskammer Halle-Dessau

Auch im Jahr 2026 haben die Industrie- und Handelskammern (IHKs) ihre Mitgliedsunternehmen erneut im Rahmen einer bundesweiten Onlineumfrage rund um das Thema Ausbildung befragt. Ziel der Erhebung war es, die aktuelle Situation der Ausbildungsbetriebe besser zu verstehen und die gewonnenen Erkenntnisse in die wirtschafts- und bildungspolitische Diskussion einzubringen. Die Umfrage leistet einen wichtigen Beitrag dazu, das Engagement der Unternehmen in der beruflichen Ausbildung sichtbar zu machen und gleichzeitig auf die zunehmenden Herausforderungen bei der Fachkräftesicherung aufmerksam zu machen. Dabei wurden die Unternehmen insbesondere zu ihren Motiven, Erfahrungen und Rahmenbedingungen in der Aus- und Weiterbildung befragt. Die IHK Halle-Dessau führte die Onlinebefragung im Zeitraum vom 11. bis 29. Mai 2026 durch. Insgesamt beteiligten sich 73 Unternehmen aus der Region an der Umfrage. Die zentralen Ergebnisse dieser Befragung werden nachfolgend vorgestellt.

Stabile Ausbildungsangebote trotz schwieriger Besetzungslage

Abbildung 1 zeigt: 2025 konnten 51 % der befragten Unternehmen nicht alle angebotenen Ausbildungsplätze besetzen. Das ist ein leichter Rückgang um 1 Prozentpunkt gegenüber 2024 (52%). Aus IHK-Sicht bleibt die Lage dennoch angespannt: Für Betriebe ist die Besetzung freier Ausbildungsplätze weiterhin eine zentrale Herausforderung.

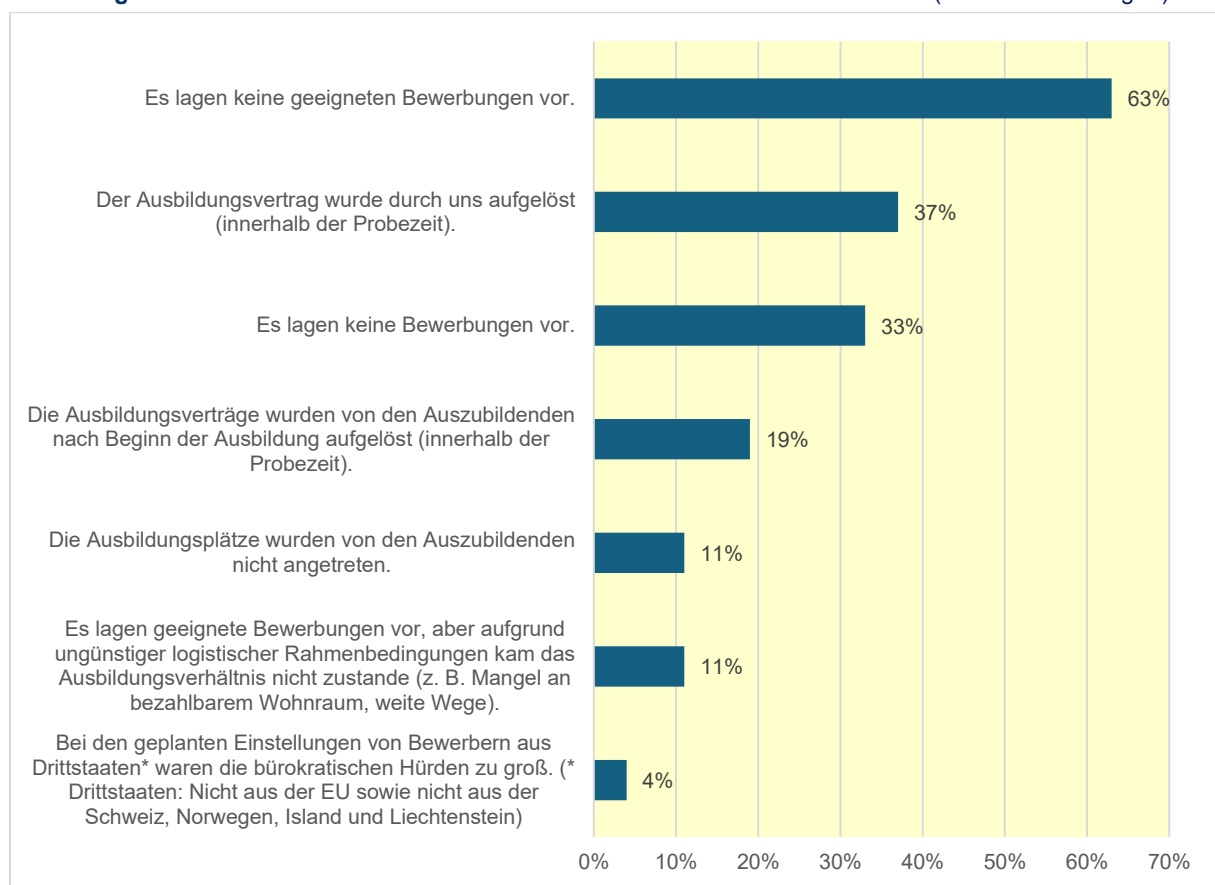
Abbildung 1: Konnten Sie alle angebotenen Ausbildungsplätze besetzen?¹



¹ Eine rückblickende Datenerhebung auf das Jahr 2019 fand aufgrund der Corona-Pandemie nicht statt.

Es gibt eine Vielzahl an Gründen, warum Ausbildungsplätze unbesetzt bzw. nicht dauerhaft besetzt bleiben. Diese sind in **Abbildung 2** aufgeführt. Hauptgrund für unbesetzte Ausbildungsplätze bleibt, dass keine geeigneten Bewerbungen vorlagen (63%). Zudem gingen bei 33% der Unternehmen gar keine Bewerbungen ein. Auffällig ist außerdem, dass Probezeitaufösungen eine beachtliche Rolle spielen – 37% durch Unternehmen und 19% durch Auszubildende. Damit wird deutlich: Neben der reinen Bewerberzahl bleibt vor allem die Passung zwischen Anforderungen der Betriebe und Kompetenzen der Jugendlichen entscheidend.

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



Die Ausbildungsbereitschaft der Unternehmen im IHK-Bezirk Halle-Dessau bleibt grundsätzlich stabil, wie **Abbildung 3** verdeutlicht. Für 2026 planen 58% der Unternehmen, die Zahl ihrer Ausbildungsplätze gleich zu halten. 11% möchten mehr Ausbildungsplätze anbieten, während 32% weniger Plätze vorsehen. Im Vergleich zu 2025 zeigt sich damit: Der Anteil gleichbleibender Angebote steigt, zugleich nimmt die Zurückhaltung bei zusätzlichen Ausbildungsplätzen zu. Aus IHK-Sicht bleibt die Bereitschaft zur Ausbildung vorhanden – sie steht jedoch zunehmend unter dem Druck unsicherer Rahmenbedingungen und schwieriger Besetzungsperspektiven.

Abbildung 3: Bieten Sie im Jahr 2026 mehr oder weniger Ausbildungsplätze an als im Jahr 2025 (sowie Vorjahresvergleich 2025 zu 2024)?

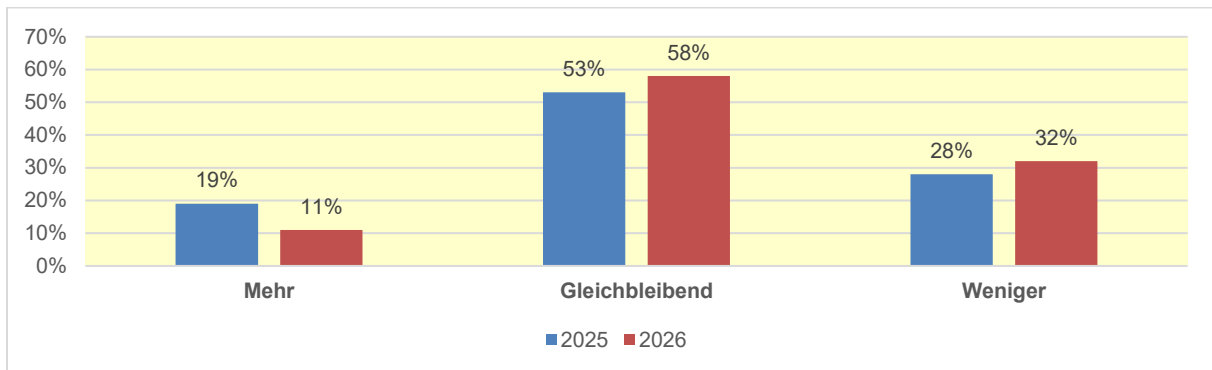
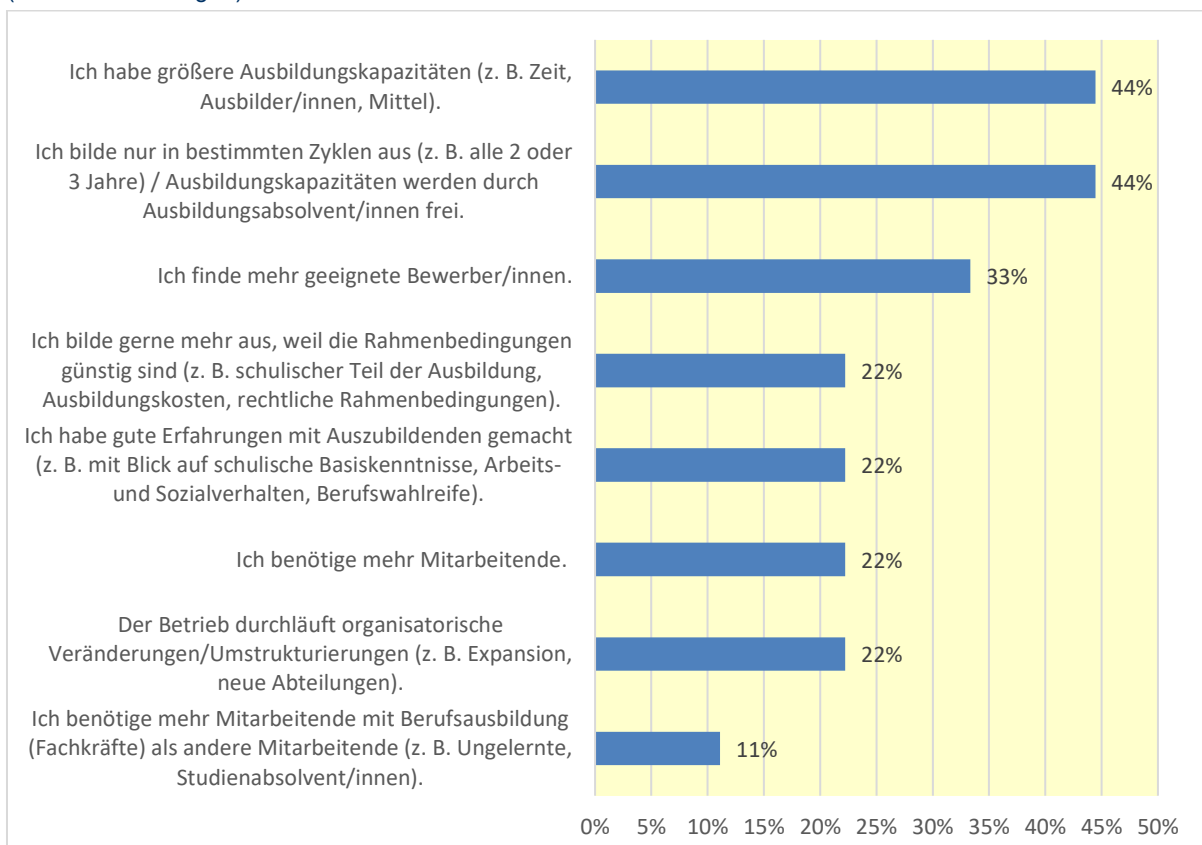


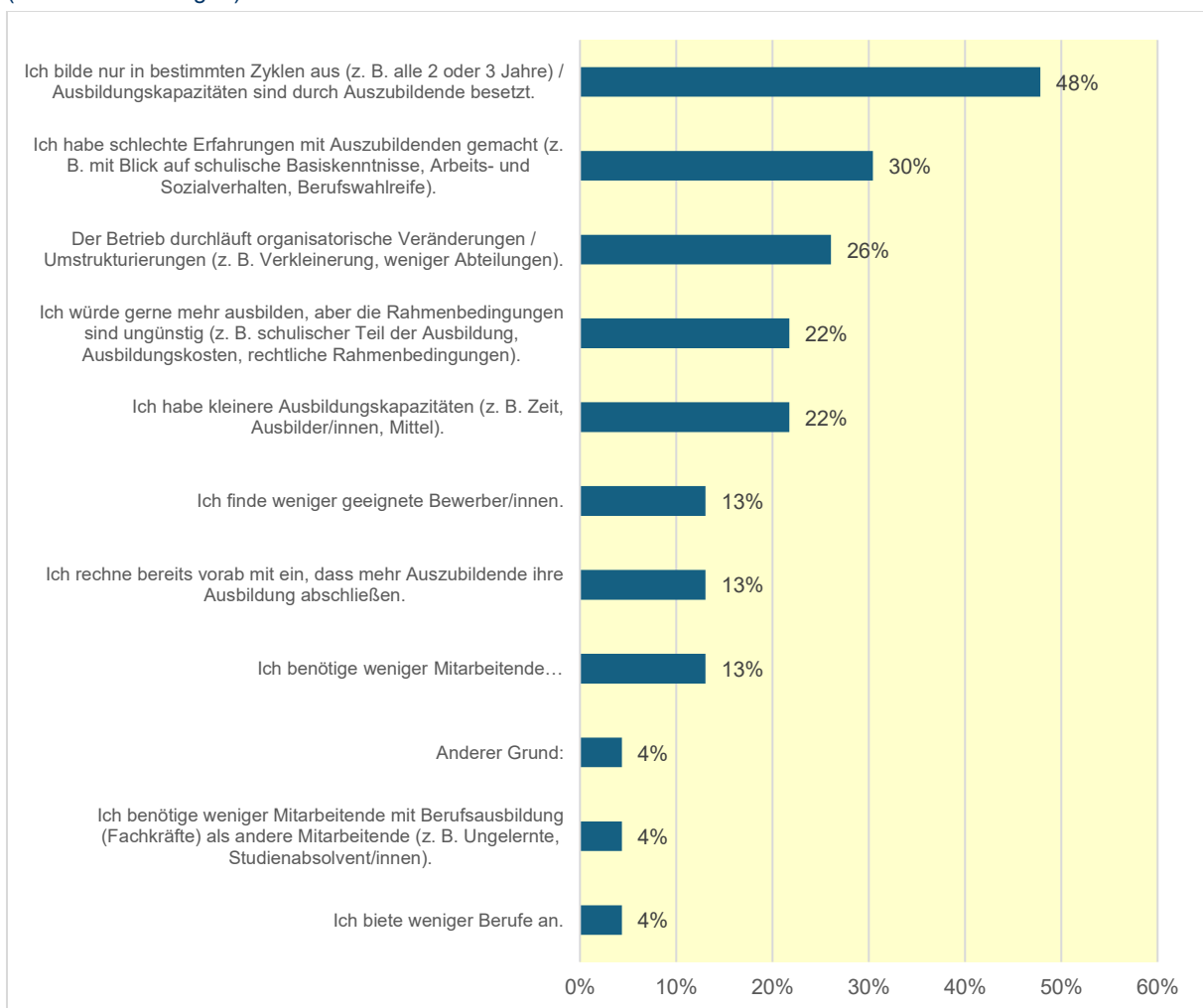
Abbildung 4 zeigt die Gründe, warum Unternehmen 2026 mehr Ausbildungsplätze anbieten wollen. Im Vordergrund stehen größere Ausbildungskapazitäten sowie freiwerdende Kapazitäten durch Ausbildungsabsolventen – jeweils 44%. Zudem geben ein Drittel der Unternehmen an, mehr geeignete Bewerberinnen und Bewerber zu finden. Aus IHK-Sicht zeigt sich: Zusätzliche Ausbildungsplätze entstehen vor allem dort, wo Betriebe personell und organisatorisch in der Lage sind, Ausbildung auszuweiten – und wo das Matching mit Jugendlichen gelingt.

Abbildung 4: Warum bieten Sie im Jahr 2026 mehr Ausbildungsplätze an als im Jahr 2025? (Mehrfachnennungen)



Die Gründe für den Rückgang des Ausbildungsangebots sind in **Abbildung 5** dargestellt. Am häufigsten nennen Unternehmen, dass sie nur in bestimmten Zyklen ausbilden bzw. Ausbildungskapazitäten aktuell durch Auszubildende besetzt sind (48%). Zudem spielen schlechte Erfahrungen mit Auszubildenden (30%) sowie organisatorische Veränderungen im Unternehmen (26%) eine Rolle. Jeweils 22% verweisen auf kleinere Ausbildungskapazitäten oder ungünstige Rahmenbedingungen. Damit zeigt sich: Weniger Ausbildungsplätze sind häufig Folge begrenzter Kapazitäten, betrieblicher Veränderungen und schwieriger Ausbildungserfahrungen.

Abbildung 5: Warum bieten Sie im Jahr 2026 weniger Ausbildungsplätze an als im Jahr 2025?
(Mehrfachnennungen)

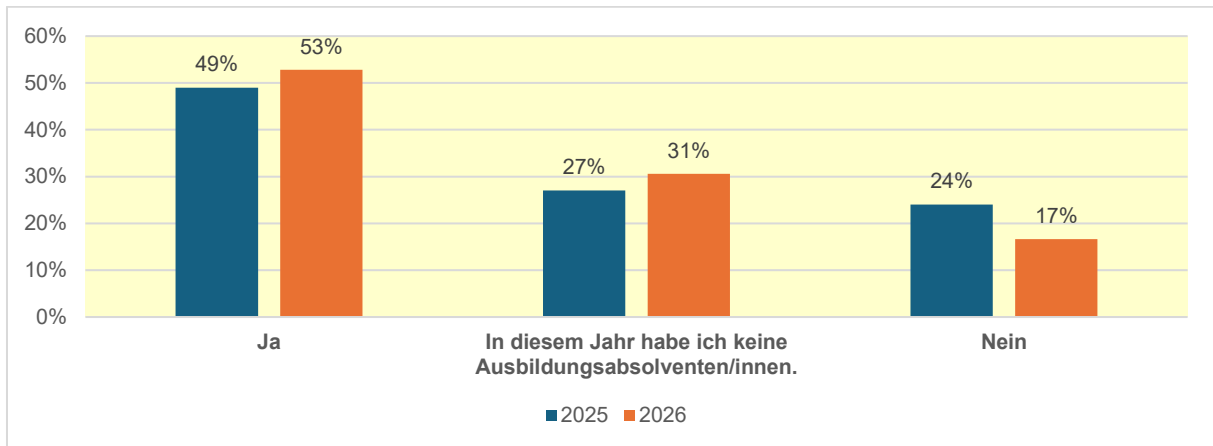


Übernahme und Weiterbildung sichern Fachkräfte von morgen

Abbildung 6 gibt einen Einblick in die Übernahmeperspektiven der Unternehmen. Für 2026 planen 53% der Unternehmen, ihre Ausbildungsabsolventinnen und -absolventen zu übernehmen. 31% haben in diesem Jahr keine Absolventen, während 17% voraussichtlich

nicht alle übernehmen werden. Im Vergleich zu 2025 fällt die Tendenz damit positiver aus: Der Anteil geplanter Übernahmen steigt, während der Anteil der Nicht-Übernahmen sinkt. Aus IHK-Sicht ist das ein starkes Signal für die Bedeutung der Ausbildung als Instrument der Fachkräftesicherung.

Abbildung 6: Werden Sie (oder eine Gesellschaft des Betriebs) in diesem Jahr voraussichtlich alle Ausbildungsabsolventen übernehmen?



Die Gründe für eine ausbleibende Übernahme sind in **Abbildung 7** aufgeführt. Am häufigsten wird genannt, dass Auszubildende und Unternehmen über die Ausbildung hinaus nicht zusammenpassen (73%). Jeweils 27% geben an, dass Auszubildende das Unternehmen auf eigenen Wunsch verlassen möchten oder keine freien Stellen vorhanden sind. Neben betrieblichen Kapazitäten ist somit vor allem die langfristige Passung entscheidend – gute Berufsorientierung, Erwartungskklärung und Begleitung während der Ausbildung bleiben zentrale Erfolgsfaktoren.

Abbildung 7: Warum werden Sie nicht alle Ausbildungsabsolventen übernehmen? (Mehrfachnennungen)

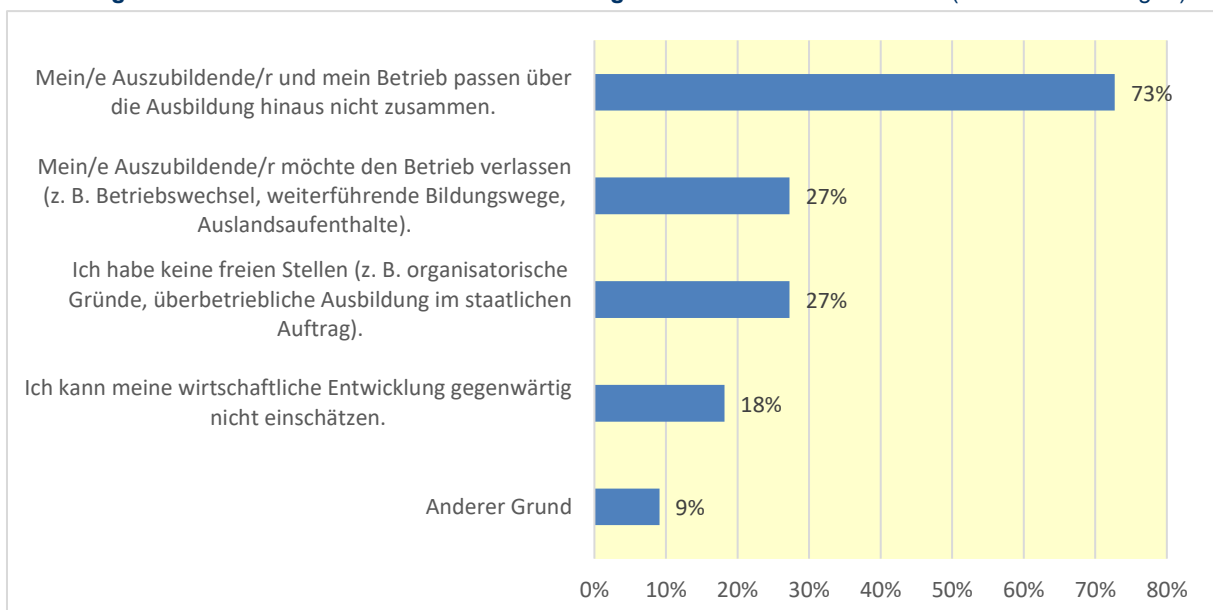
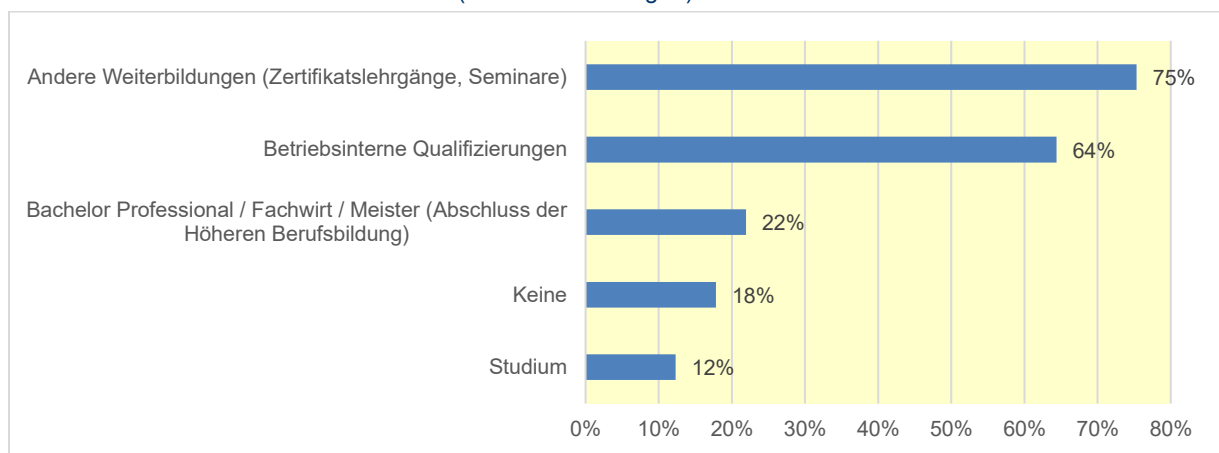


Abbildung 8 zeigt, welche Weiterentwicklungsmöglichkeiten Unternehmen für ihre Ausbildungsabsolventinnen und -absolventen unterstützen wollen. Im Vordergrund stehen Weiterbildungen wie Zertifikatslehrgänge und Seminare (75%) sowie betriebsinterne Qualifizierungen (64%). Abschlüsse der Höheren Berufsbildung, etwa Bachelor Professional, Fachwirt oder Meister, werden von 22% der Unternehmen unterstützt. Unternehmen setzen damit stark auf praxisnahe Weiterbildung, um Fachkräfte langfristig zu binden und gezielt weiterzuentwickeln.

Abbildung 8: Welche Weiterentwicklungsmöglichkeiten Ihrer Ausbildungsabsolventen/innen werden Sie in den kommenden Jahren unterstützen? (Mehrfachnennungen)



Ausbildungsreife bleibt zentrale Herausforderung

Abbildung 9 verdeutlicht: 96% der Unternehmen stellen inzwischen Mängel bei der Ausbildungsreife heutiger Schulabgänger fest. Gegenüber 2025 ist das ein weiterer Anstieg um 5 Prozentpunkte. Das ist ein deutliches Warnsignal: Wenn schulische, persönliche oder soziale Grundlagen fehlen, wird der Einstieg in eine duale Ausbildung erschwert – und damit auch die erfolgreiche Fachkräftesicherung der Unternehmen.

Abbildung 9: Stellen Sie Mängel bei der Ausbildungsreife heutiger Schulabgänger fest?

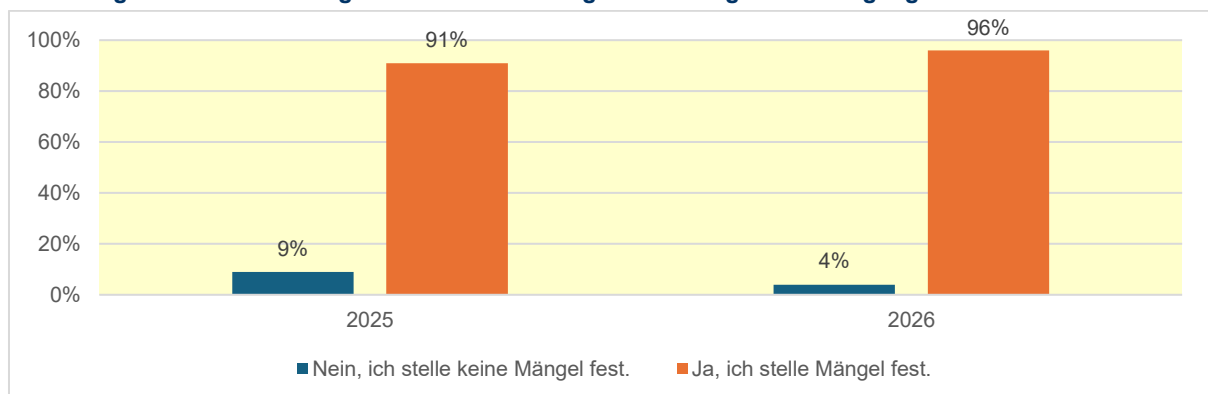


Abbildung 10 zeigt, in welchen Bereichen Unternehmen Mängel bei der Ausbildungsreife verorten. Besonders häufig werden Defizite bei der Belastbarkeit genannt (60% immer/oft), gefolgt von mentaler Leistungsfähigkeit (46 %), Leistungsbereitschaft und Motivation (45 %) sowie Konflikt- und Kritikfähigkeit (43 %). Aus IHK-Sicht wird deutlich: Neben fachlichen Grundlagen wie Mathematik zählen vor allem persönliche und soziale Kompetenzen zu den zentralen Voraussetzungen für einen erfolgreichen Ausbildungsstart.

Abbildung 10: In welchen Bereichen stellen Sie Mängel bei der Ausbildungsreife heutiger Schulabgänger fest? (Mehrfachnennungen)

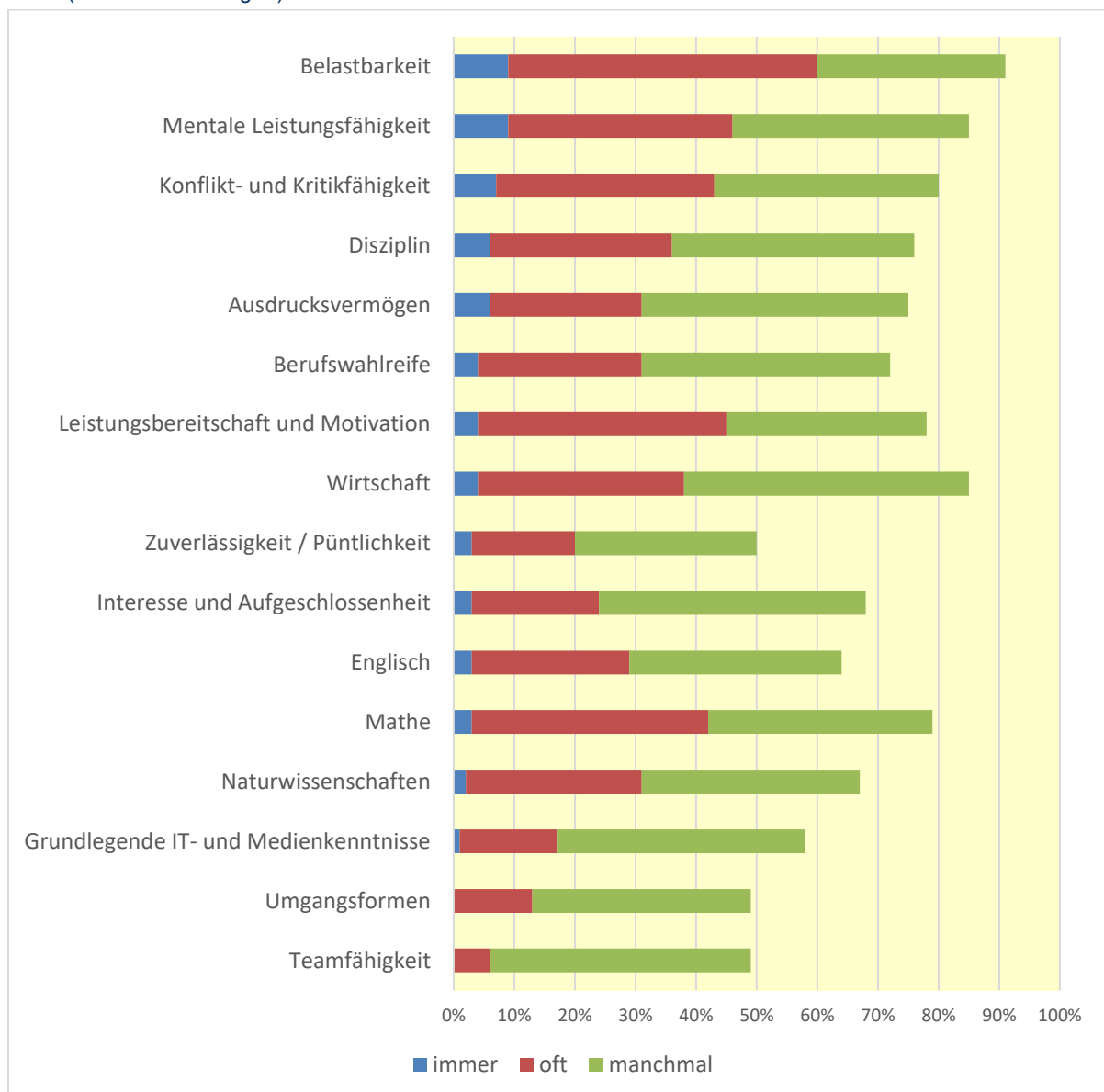
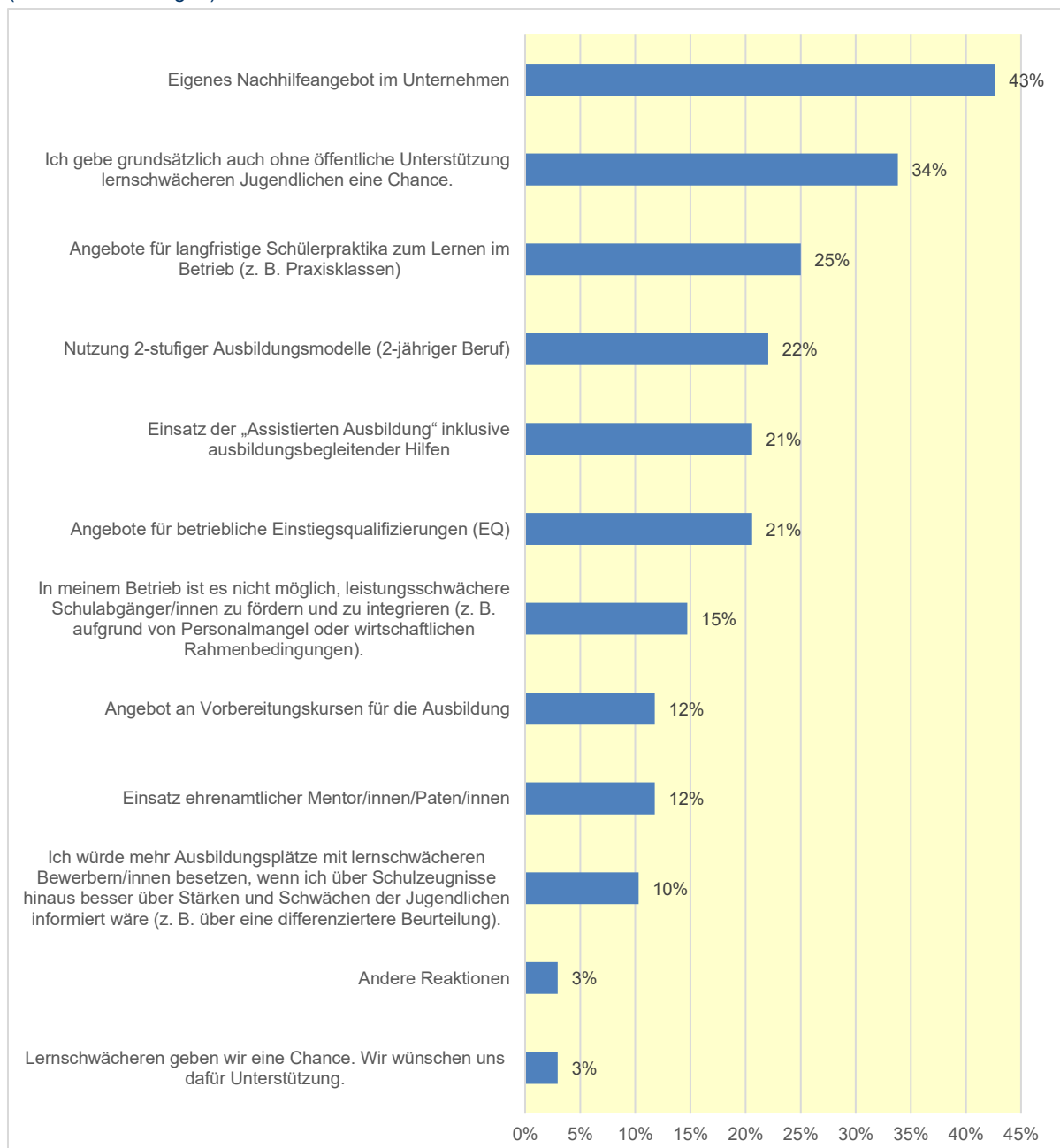


Abbildung 11 verdeutlicht, wie Unternehmen auf mangelnde Ausbildungsreife reagieren. Am häufigsten setzen Betriebe auf eigene Nachhilfeangebote im Unternehmen (43%). Zudem geben 34% an, lernschwächeren Jugendlichen grundsätzlich auch ohne öffentliche Unterstützung eine Chance zu geben. Weitere Maßnahmen sind langfristige Schülerpraktika zum Lernen im Betrieb (25%) sowie zweistufige Ausbildungsmodelle (22%). Viele Unternehmen übernehmen bereits zusätzliche Verantwortung, um Jugendliche ausbildungsfähig zu machen – brauchen dafür aber verlässliche Unterstützungsstrukturen und eine stärkere Verzahnung von Schule, Betrieb und Förderangeboten.

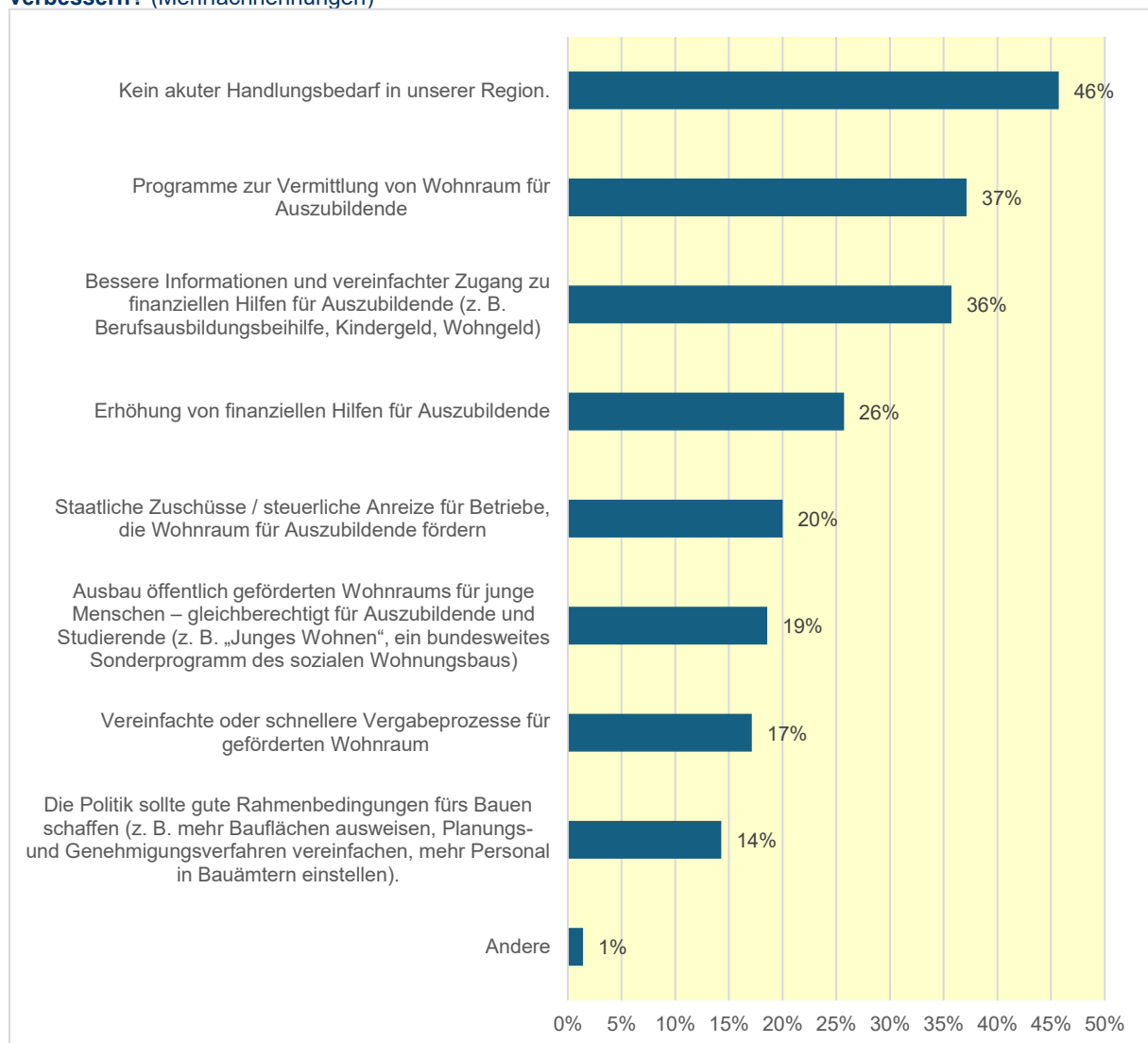
Abbildung 11: Wie reagieren Sie auf die mangelnde Ausbildungsreife von Schulabgängern?
(Mehrfachnennungen)



Unterstützung beim Wohnraum bleibt wichtig für Ausbildungsmobilität

Abbildung 12 zeigt, welche Maßnahmen Unternehmen für einen besseren Zugang von Auszubildenden zu bezahlbarem Wohnraum als sinnvoll ansehen. Am häufigsten sehen die Unternehmen aktuell keinen akuten Handlungsbedarf in der Region (46%). Zugleich werden konkrete Unterstützungsansätze genannt: 37% befürworten Programme zur Vermittlung von Wohnraum, 36% bessere Informationen und einen vereinfachten Zugang zu finanziellen Hilfen. Aus IHK-Sicht bleibt bezahlbarer Wohnraum damit vor allem dort ein zentraler Standortfaktor für Ausbildung, wo Mobilität, Wohnkosten oder fehlende Informationen den Ausbildungsstart erschweren.

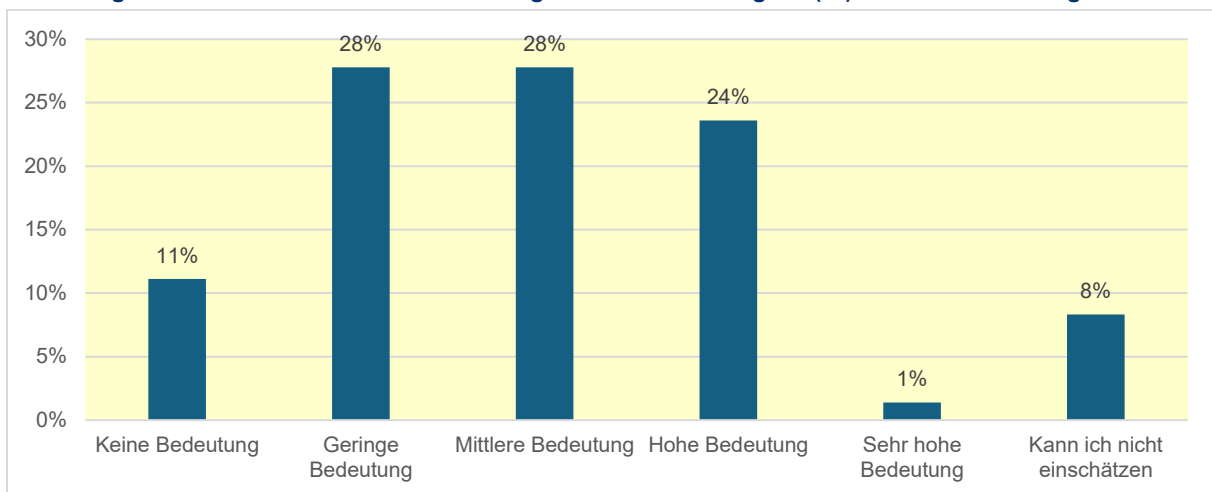
Abbildung 12: Welche politischen Rahmenbedingungen oder Maßnahmen wären aus Sicht Ihres Ausbildungsbetriebs sinnvoll, um den Zugang Ihrer Auszubildenden zu bezahlbarem Wohnraum zu verbessern? (Mehrfachnennungen)



KI in der Ausbildung: Potenzial erkannt, Praxis noch im Aufbau

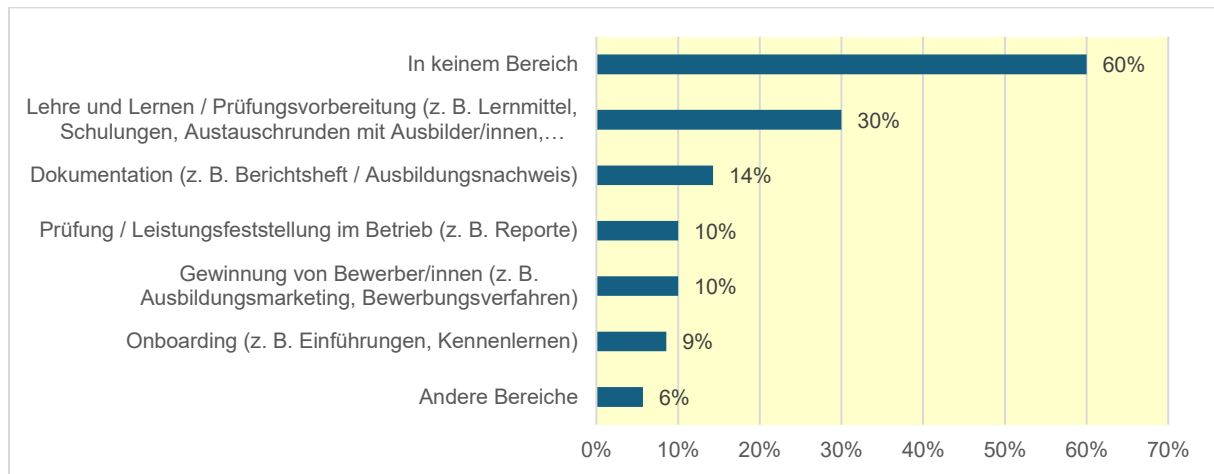
Abbildung 13 gibt einen Überblick darüber, wie Unternehmen die Bedeutung Künstlicher Intelligenz für ihre Ausbildung einschätzen. Die meisten Betriebe bewerten KI derzeit als Thema mit geringer oder mittlerer Bedeutung – jeweils 28%. Ein Viertel der Unternehmen messen KI bereits eine hohe Bedeutung bei, während 11% aktuell keine Bedeutung sehen. Damit zeigt sich: KI ist in der Ausbildung angekommen, wird aber noch sehr unterschiedlich bewertet. Entscheidend wird sein, Unternehmen und Ausbilder praxisnah dabei zu unterstützen, KI sinnvoll in Lern- und Arbeitsprozesse zu integrieren.

Abbildung 13: Wie bewerten Sie die Bedeutung Künstlicher Intelligenz (KI) für Ihre Ausbildung?



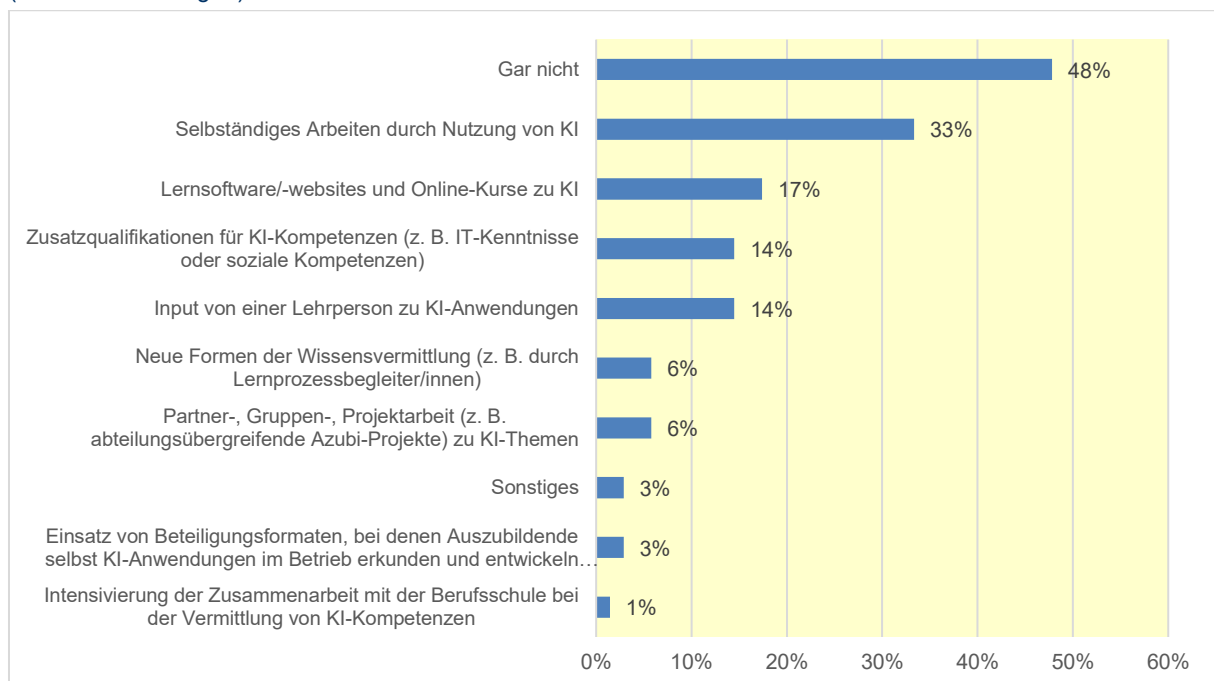
Beim Einsatz von Künstlicher Intelligenz in der Ausbildung stehen viele Unternehmen noch am Anfang, wie **Abbildung 14** verdeutlicht: 60% nutzen KI bislang in keinem betrieblichen Bereich. Dort, wo KI bereits eingesetzt wird, geschieht dies vor allem in Lehre und Lernen bzw. der Prüfungsvorbereitung (30%). Weitere Einsatzfelder sind Dokumentation, Prüfung bzw. Leistungsfeststellung und Bewertungsgewinnung. KI bietet also konkrete Chancen für die Ausbildungspraxis, braucht aber Orientierung, Qualifizierung und praxistaugliche Anwendungsbeispiele für Unternehmen.

Abbildung 14: In welchen betrieblichen Bereichen der Ausbildung nutzen Sie Künstliche Intelligenz?
(Mehrfachnennungen)



Die Vorbereitung auf das veränderte Arbeiten mit KI erfolgt in vielen Unternehmen noch zurückhaltend, wie **Abbildung 15** zeigt: 48% bereiten ihre Auszubildenden bislang gar nicht gezielt darauf vor. Ein Drittel der Unternehmen setzt auf selbstständiges Arbeiten durch die Nutzung von KI (33%). Weitere Ansätze sind Lernsoftware, Online-Kurse, Zusatzqualifikationen oder Input durch Lehrpersonen. Damit wird deutlich: Damit KI-Kompetenzen in der Ausbildung entstehen können, brauchen Unternehmen niedrighschwellige Unterstützungsangebote, Orientierung und praxisnahe Qualifizierungsmöglichkeiten.

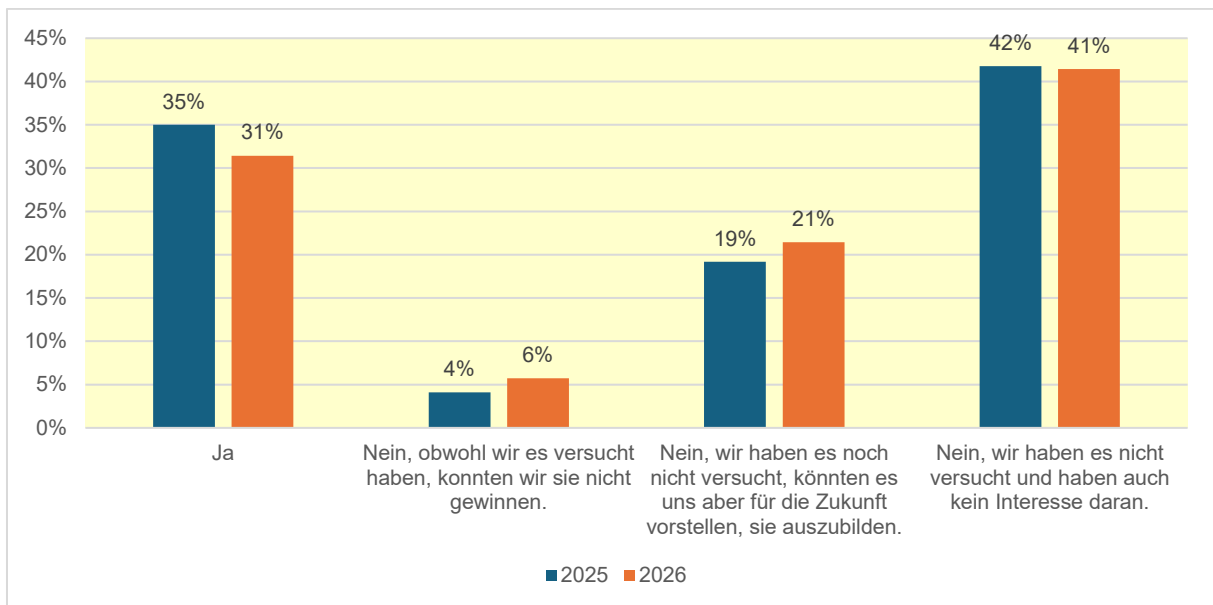
Abbildung 15: Wie bereiten Sie selbst Ihre Auszubildenden auf das veränderte Arbeiten mit KI vor?
(Mehrfachnennungen)



Bürokratie und Sprache bremsen Ausbildung aus Drittstaaten

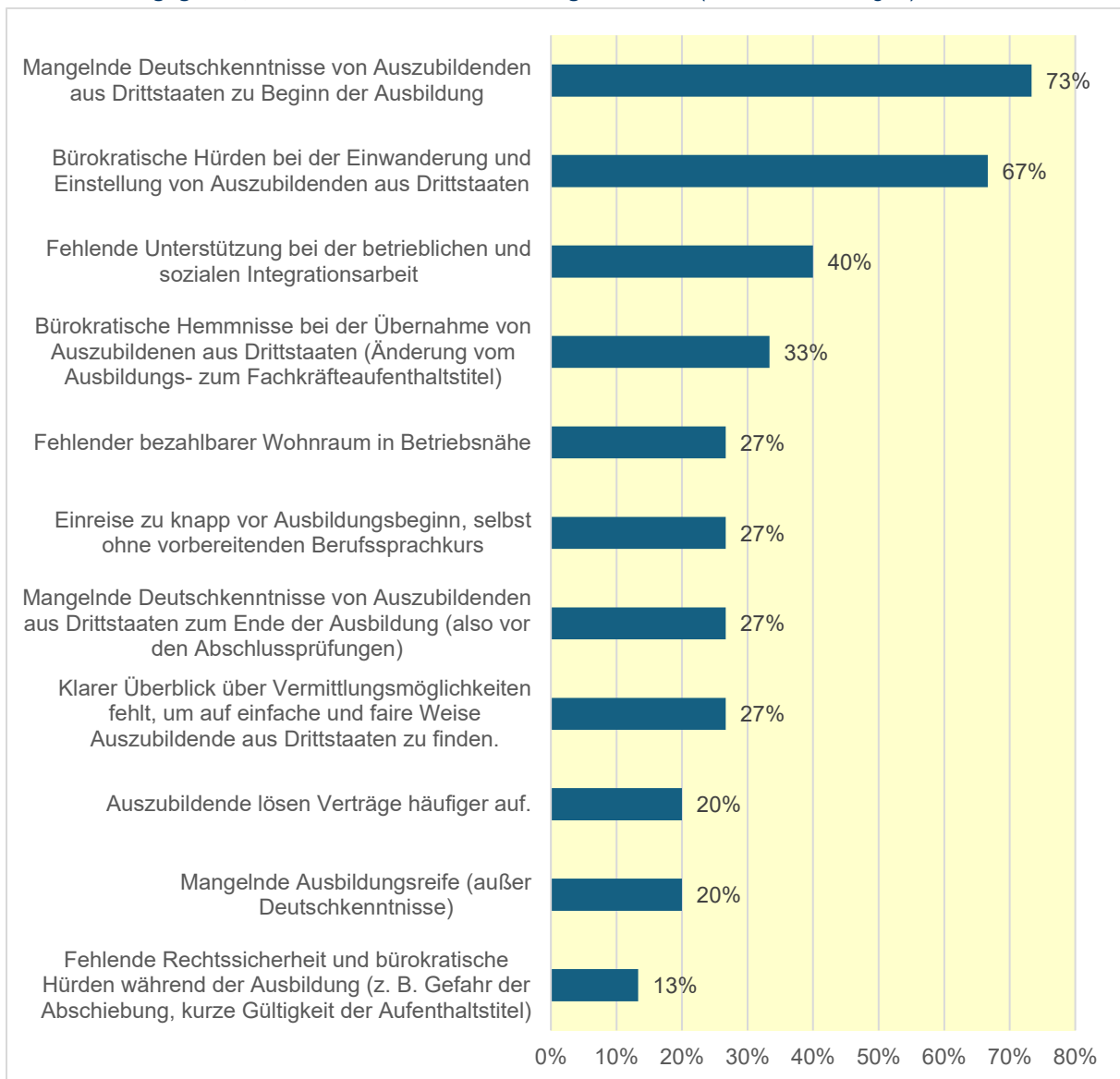
Die Ausbildung von Jugendlichen aus Drittstaaten bleibt für viele Betriebe bislang eher Ausnahme als Regel, wie **Abbildung 16** zeigt: 31% der Unternehmen haben bereits Auszubildende aus Drittstaaten ausgebildet. 21% haben es noch nicht versucht, können sich dies aber künftig vorstellen. Gleichzeitig geben 41% an, kein Interesse daran zu haben. Aus IHK-Sicht liegt hier weiterhin Potenzial für die Fachkräftesicherung – vorausgesetzt, Unternehmen werden bei Ansprache, Verfahren, Integration und Begleitung verlässlich unterstützt.

Abbildung 16: Haben Sie schon mal Auszubildende aus Drittstaaten ausgebildet?



Die Ausbildung von Jugendlichen aus Drittstaaten bietet Chancen für die Fachkräftesicherung, sie ist für viele Unternehmen aber weiterhin mit hohen Hürden verbunden, wie **Abbildung 17** verdeutlicht. Besonders häufig werden mangelnde Deutschkenntnisse zu Beginn der Ausbildung genannt (73%). Zudem sehen 67% bürokratische Hürden bei Einwanderung und Einstellung als Herausforderung. Auch fehlende Unterstützung bei der betrieblichen und sozialen Integration spielt für 40% der Unternehmen eine Rolle. Damit Ausbildung aus Drittstaaten besser gelingt, braucht es damit weniger Bürokratie, frühzeitige Sprachförderung und verlässliche Begleitung für Unternehmen und Auszubildende.

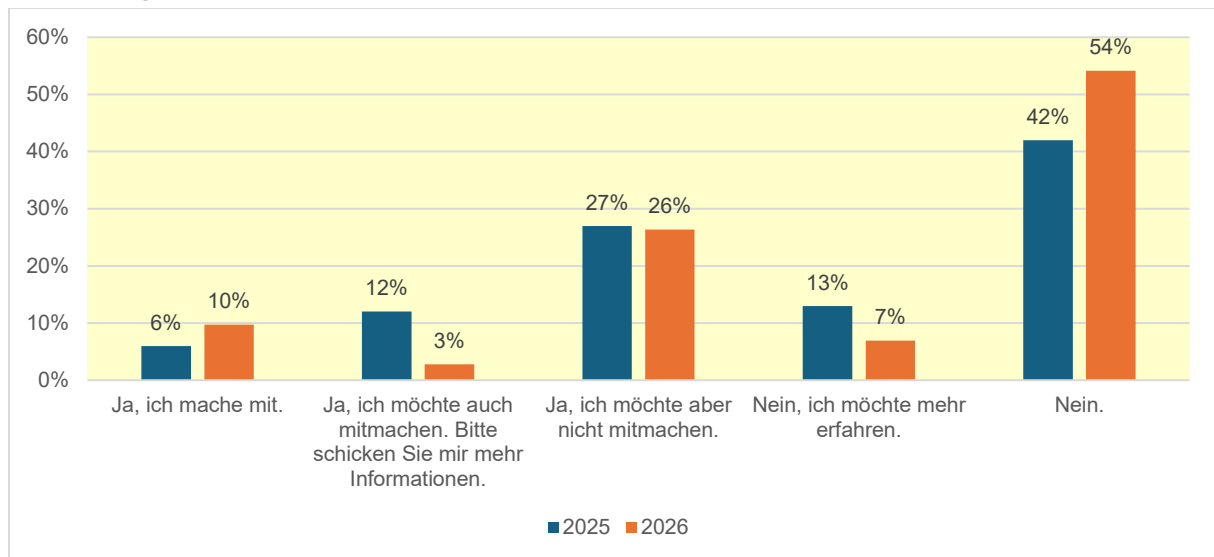
Abbildung 17: Welche Herausforderungen hat es für Sie bisher bei der Einstellung bzw. Ausbildung von Zuwanderern gegeben, die zum Zweck der Ausbildung kommen? (Mehrfachnennungen)



„Jetzt #könnenlernen“ erreicht Betriebe noch nicht flächendeckend

Die Azubi-Bundeskampagne der IHKn „Jetzt #könnenlernen – Ausbildung macht mehr aus uns“ soll das Image der dualen Ausbildung stärken und junge Menschen für eine berufliche Ausbildung begeistern. Der Bekanntheitsgrad wird in der Ausbildungsumfrage regelmäßig abgefragt, wie **Abbildung 18** zeigt. 2026 geben 54% der Unternehmen an, die Kampagne noch nicht zu kennen – ein Anstieg gegenüber 2025 (42%). Gleichzeitig machen 10% bereits aktiv mit, weitere 3% wünschen Informationen zur Teilnahme. Damit bleibt die Kampagne ein wichtiger Hebel für mehr Sichtbarkeit der Ausbildung; zugleich zeigt sich, dass Reichweite und Aktivierung der Unternehmen weiter ausgebaut werden müssen.

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



Ausgewählte Unternehmensangaben

Unternehmen, die an der Befragung teilnahmen, gehörten vor allem der Industrie, dem Handel, dem Baugewerbe und dem Dienstleistungssektor an. Bei der Betriebsgröße dominierten klein- und mittelständische Unternehmen. 36% haben zwischen 20 und 199 Beschäftigte. 55% haben weniger als fünf Auszubildende. 30% bilden zwischen 5 und 15 Auszubildende aus. 26% der befragten Unternehmen ist an einen Tarifvertrag gebunden. 47% der Unternehmen bildet kaufmännische Berufe, 45% industriell-technische Berufe und 8% Querschnittsberufe aus.