



Passung als Schlüsselfaktor

Ergebnisse der IHK-Ausbildungsumfrage 2026

Impressum

Herausgeber:

Industrie- und Handelskammer Nord Westfalen
Postfach 40 24 | 48022 Münster
Sentmaringer Weg 61 | 48151 Münster
Telefon 0251 | 707-0
www.ihk.de/nordwestfalen

Redaktion:

Geschäftsbereich Bildung und Fachkräftesicherung
Carsten Taudt
Stefan Brüggemann
Michelle Ahrens

Fotonachweis:

Adobe Stock: Yuri Arcurs (Titel)

Stand:

August 2026

Alle Angaben wurden mit größter Sorgfalt erarbeitet und zusammengestellt.
Für die Richtigkeit und Vollständigkeit des Inhalts sowie für zwischenzeitliche Änderungen
übernimmt die Industrie- und Handelskammer Nord Westfalen keine Gewähr.

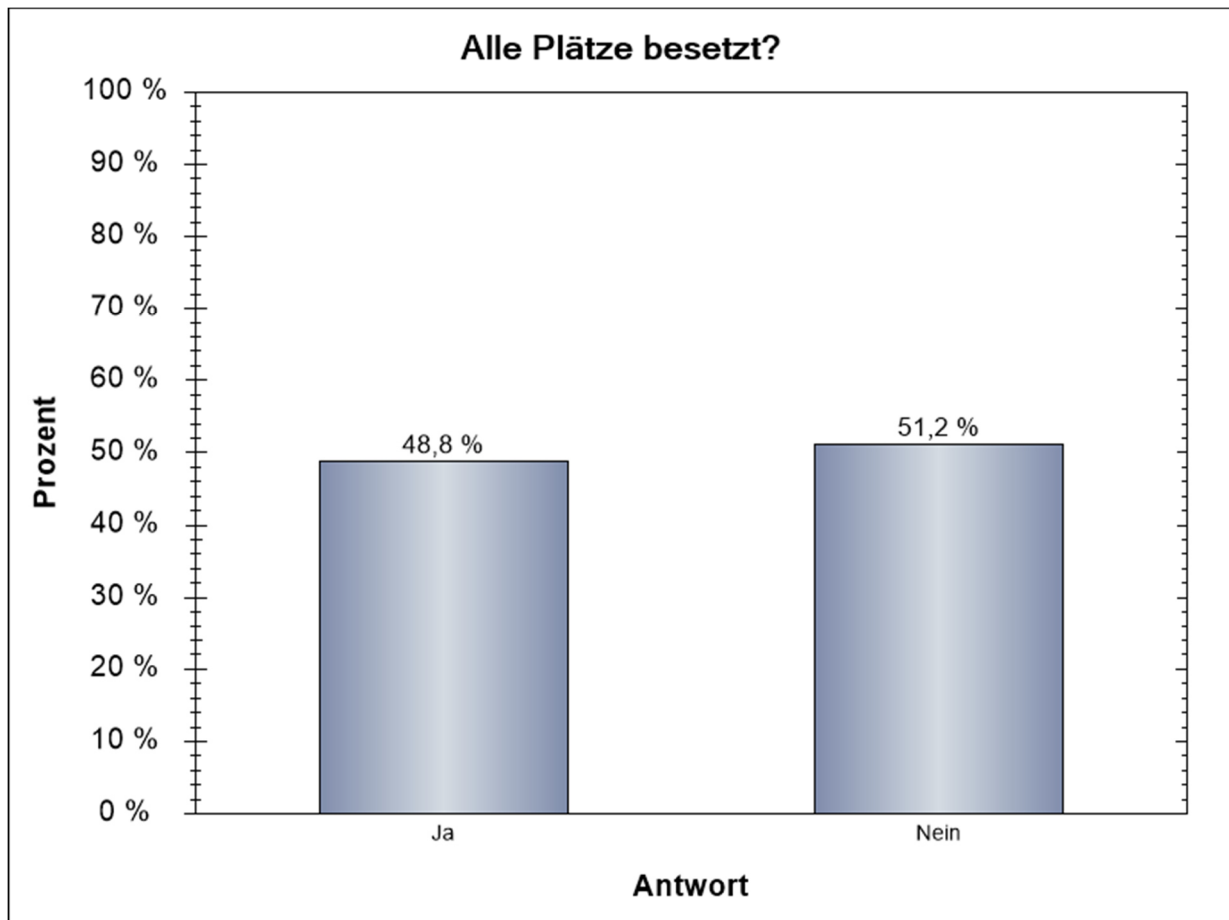
Hinweis zur Umfrage:

Die Umfrage wurde online im Zeitraum vom 11. bis 29. Mai 2026 durchgeführt. Bundesweit haben sich insgesamt 14.058 Unternehmen beteiligt, davon 578 Unternehmen aus dem IHK-Bezirk Nord-Westfalen. Seit 2006 führt die IHK-Organisation eine bundesweite Online-Ausbildungsumfrage durch. In 2026 startete also die 20. Auflage dieser Umfrage.

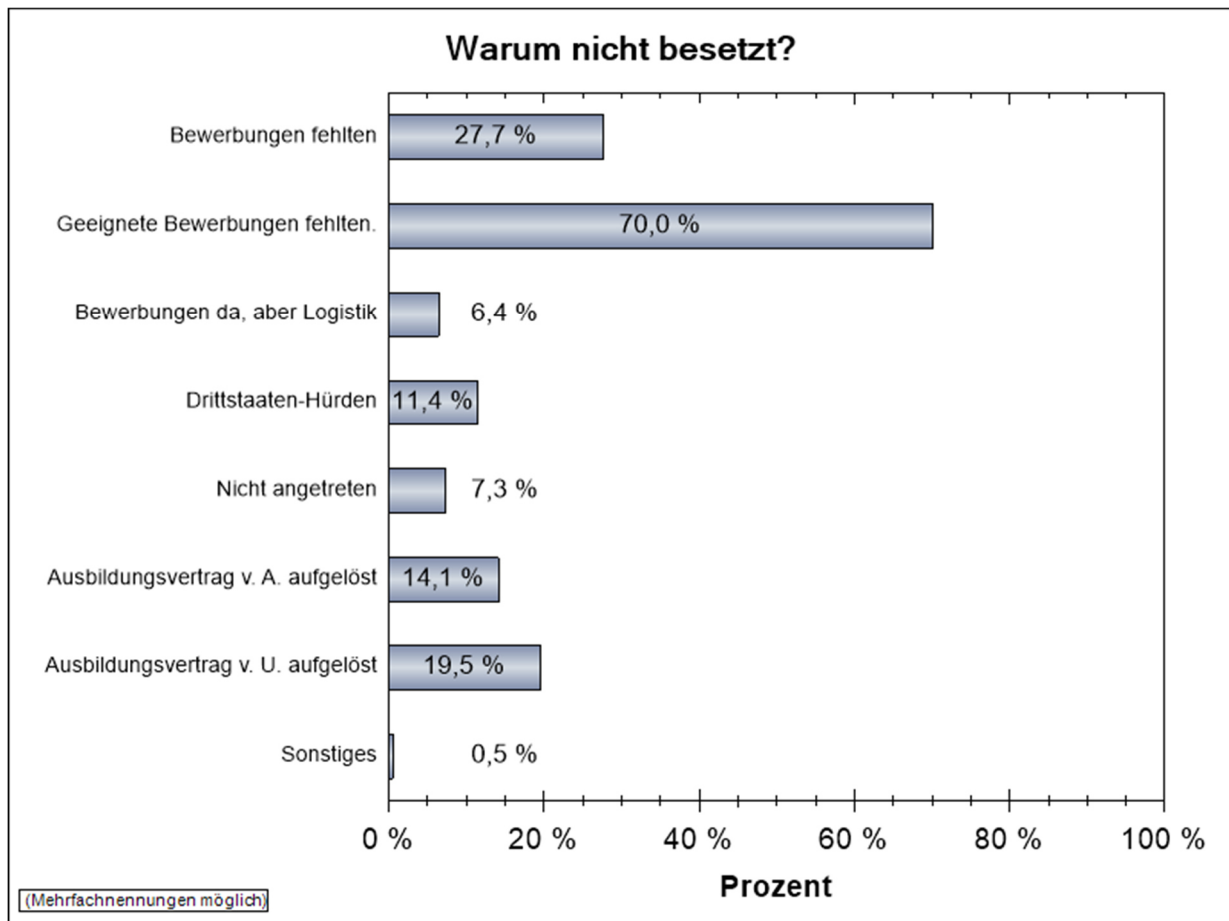
Besetzungsschwierigkeiten bleiben groß

Die Daten der DIHK-Ausbildungsumfrage 2026 zeigen, dass die Lage auf dem Ausbildungsmarkt weiterhin angespannt ist. Zwar gelingt es einem Teil der Betriebe, ihre Ausbildungsplätze vollständig zu besetzen, insgesamt bleibt die Besetzungsproblematik jedoch auf einem hohen Niveau.

Die Zahlen verdeutlichen die anhaltenden Herausforderungen auf dem Ausbildungsmarkt: Nur 48,8 Prozent der Betriebe konnten alle angebotenen Ausbildungsplätze besetzen. Demgegenüber berichten 51,2 Prozent, dass sie ihre Ausbildungsstellen nicht vollständig besetzen konnten. Damit ist mehr als jedes zweite Unternehmen von Besetzungsschwierigkeiten betroffen.



Ein genauer Blick auf die Ursachen zeigt, dass insbesondere qualitative Passungsprobleme eine zentrale Rolle spielen. Mit deutlichem Abstand nennen die Betriebe fehlende geeignete Bewerberinnen und Bewerber als Hauptgrund für unbesetzte Ausbildungsplätze. Insgesamt geben 70,0 Prozent der betroffenen Unternehmen an, keine passenden Kandidatinnen und Kandidaten gefunden zu haben. Damit verschiebt sich die Problemlage weiter in Richtung der Qualifikation und Eignung der Bewerbenden.



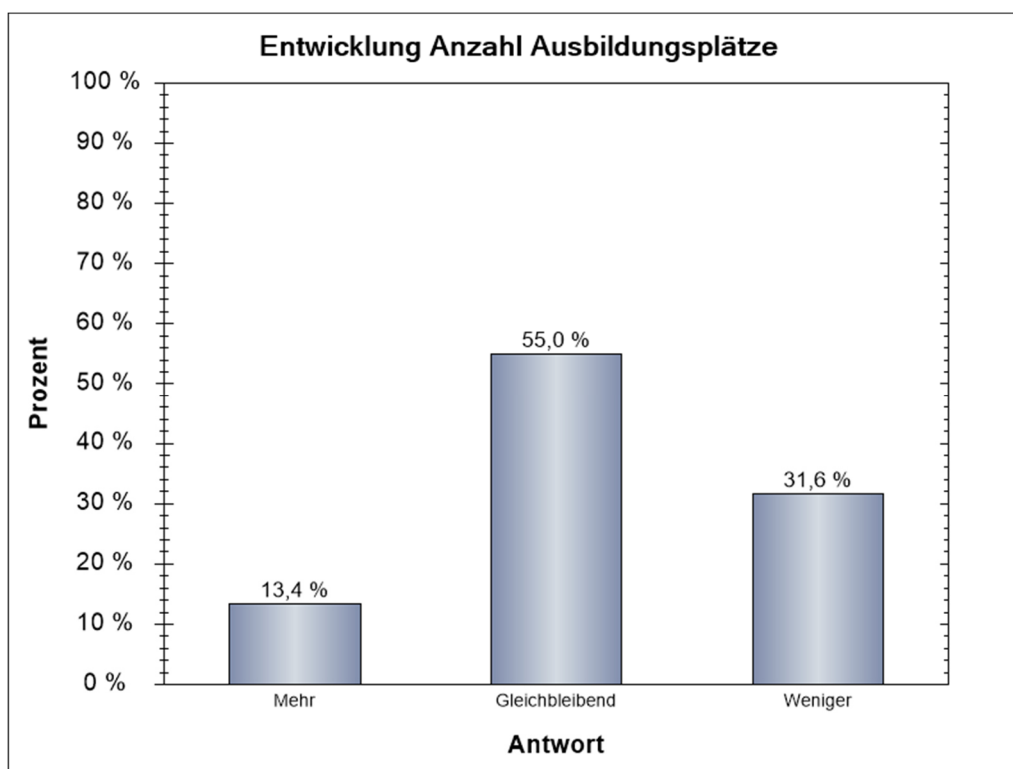
Daneben bleibt auch der generelle Mangel an Bewerbungen ein relevantes Thema. 27,7 Prozent der Betriebe berichten, dass auf ihre Ausbildungsplätze keine oder zu wenige Bewerbungen eingegangen sind. Im Vergleich zum Vorjahr zeigt sich hier zwar eine leichte Entspannung, der Bewerbermangel bleibt jedoch weiterhin spürbar.

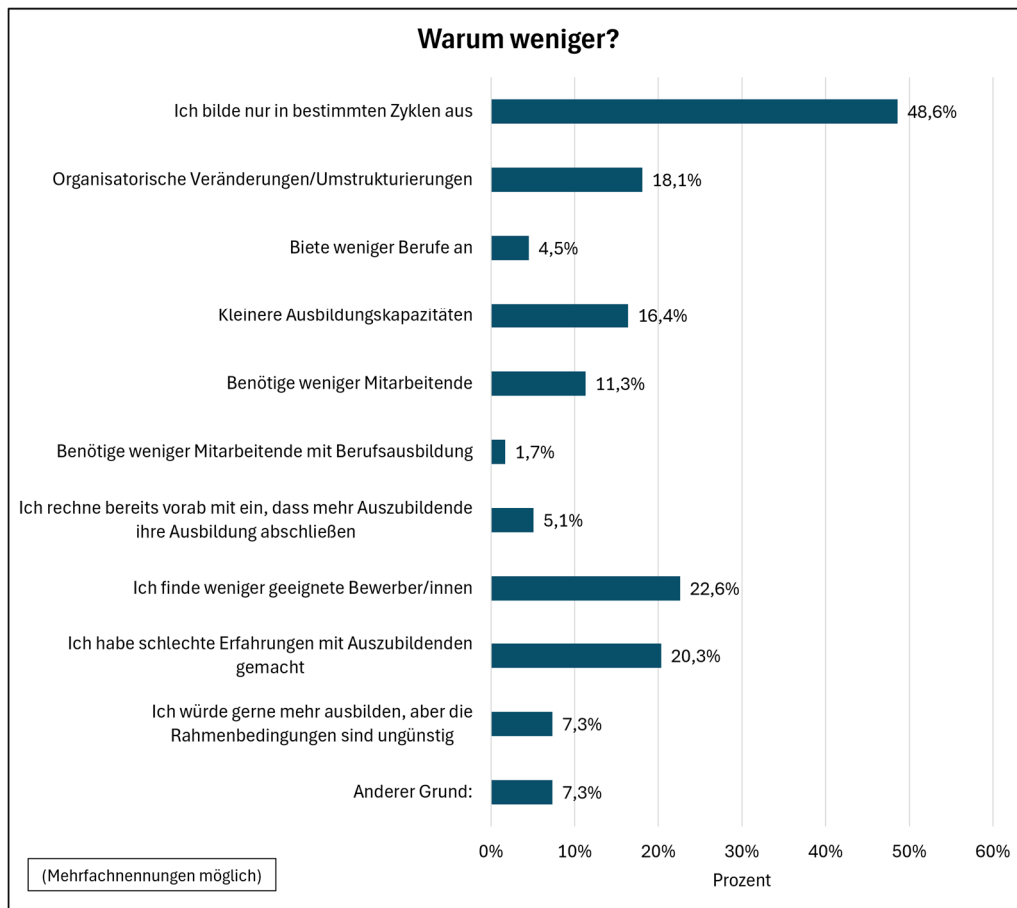
Deutlich an Bedeutung gewinnen hingegen Hürden im Zusammenhang mit der Rekrutierung von Auszubildenden aus Drittstaaten. 11,4 Prozent der Betriebe nennen diesen Aspekt als Grund für unbesetzte Ausbildungsplätze. Im Vorjahr lag der Anteil noch bei 4,2 Prozent. Der merkbare Anstieg deutet darauf hin, dass internationale Rekrutierung zwar zunehmend genutzt wird, strukturelle Hindernisse wie aufwendige Verfahren oder fehlende Planungssicherheit den Zugang für viele Betriebe jedoch weiterhin erschweren.

Zudem werden Ausbildungsverhältnisse häufiger vorzeitig beendet. 14,1 Prozent der Betriebe berichten von Vertragslösungen durch Auszubildende. Auch der Anteil der von Unternehmen gelösten Ausbildungsverträge ist gestiegen und liegt mittlerweile bei 19,5 Prozent. Die Ergebnisse verdeutlichen, dass neben der Besetzung von Ausbildungsplätzen zunehmend auch die langfristige Sicherung erfolgreicher Ausbildungsverhältnisse eine Herausforderung darstellt.

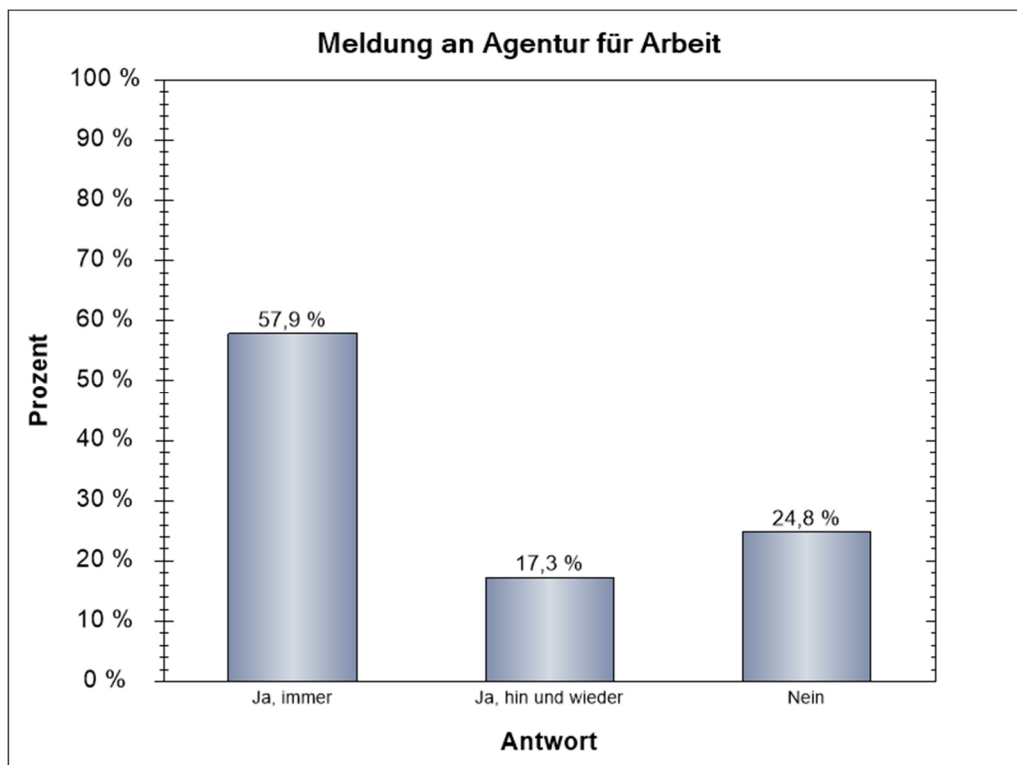
Insgesamt zeigt sich eine klare Entwicklung: Die Herausforderungen auf dem Ausbildungsmarkt verlagern sich zunehmend von der reinen Anzahl an Bewerbungen hin zur Passung zwischen den Qualifikationen der Bewerbenden und den Anforderungen der Betriebe. Für viele Unternehmen besteht die zentrale Aufgabe daher darin, geeignete Nachwuchskräfte zu gewinnen und langfristig an den Betrieb zu binden.

Bieten Sie im Jahr 2026 mehr oder weniger Ausbildungsplätze an als im Jahr 2025?

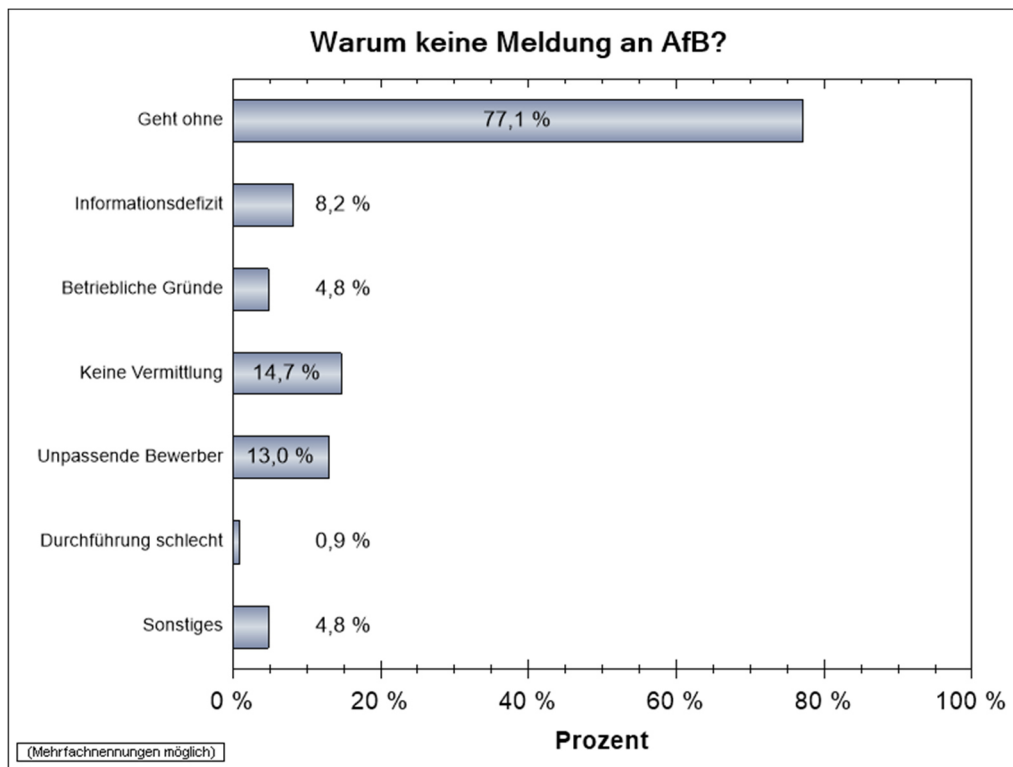




Melden Sie Ihre offenen Ausbildungsplätze der Agentur für Arbeit?

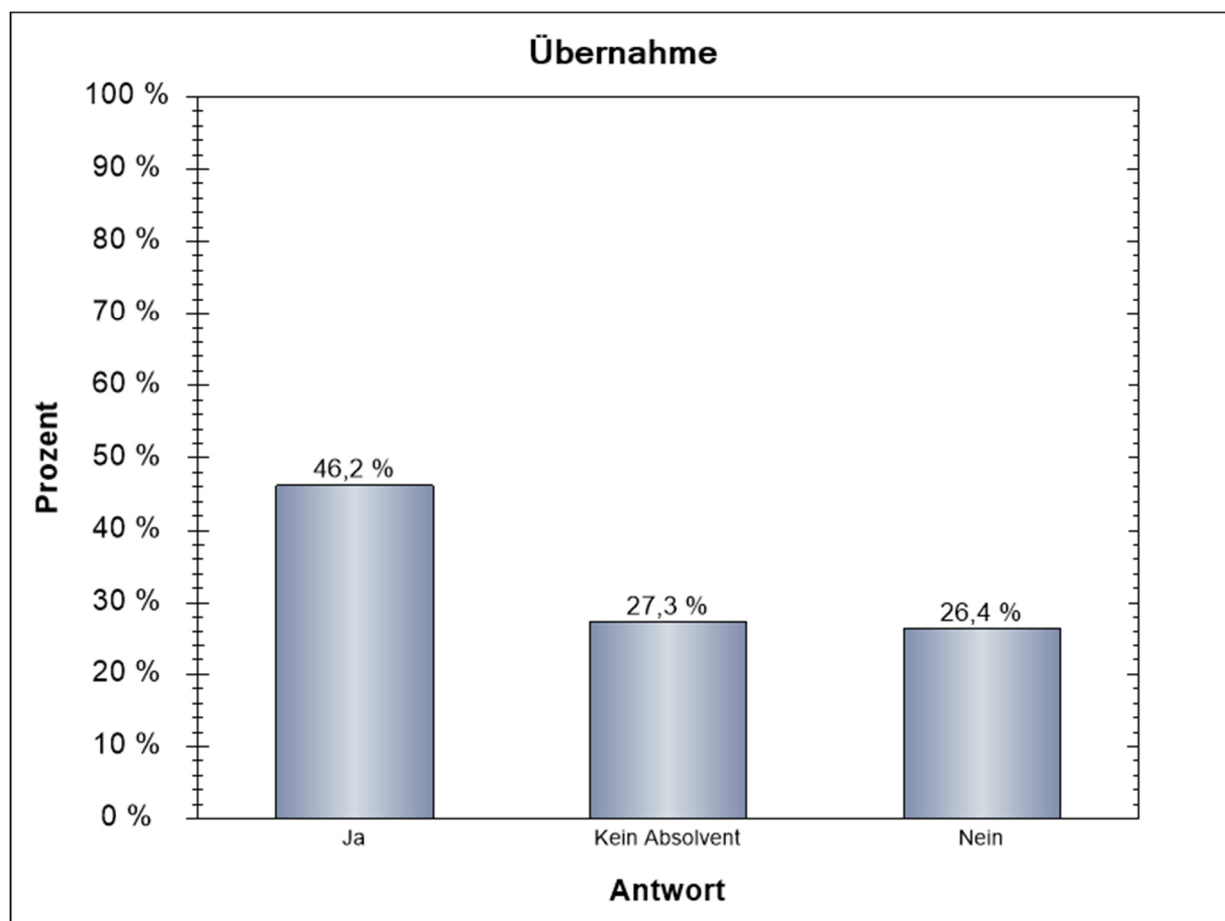


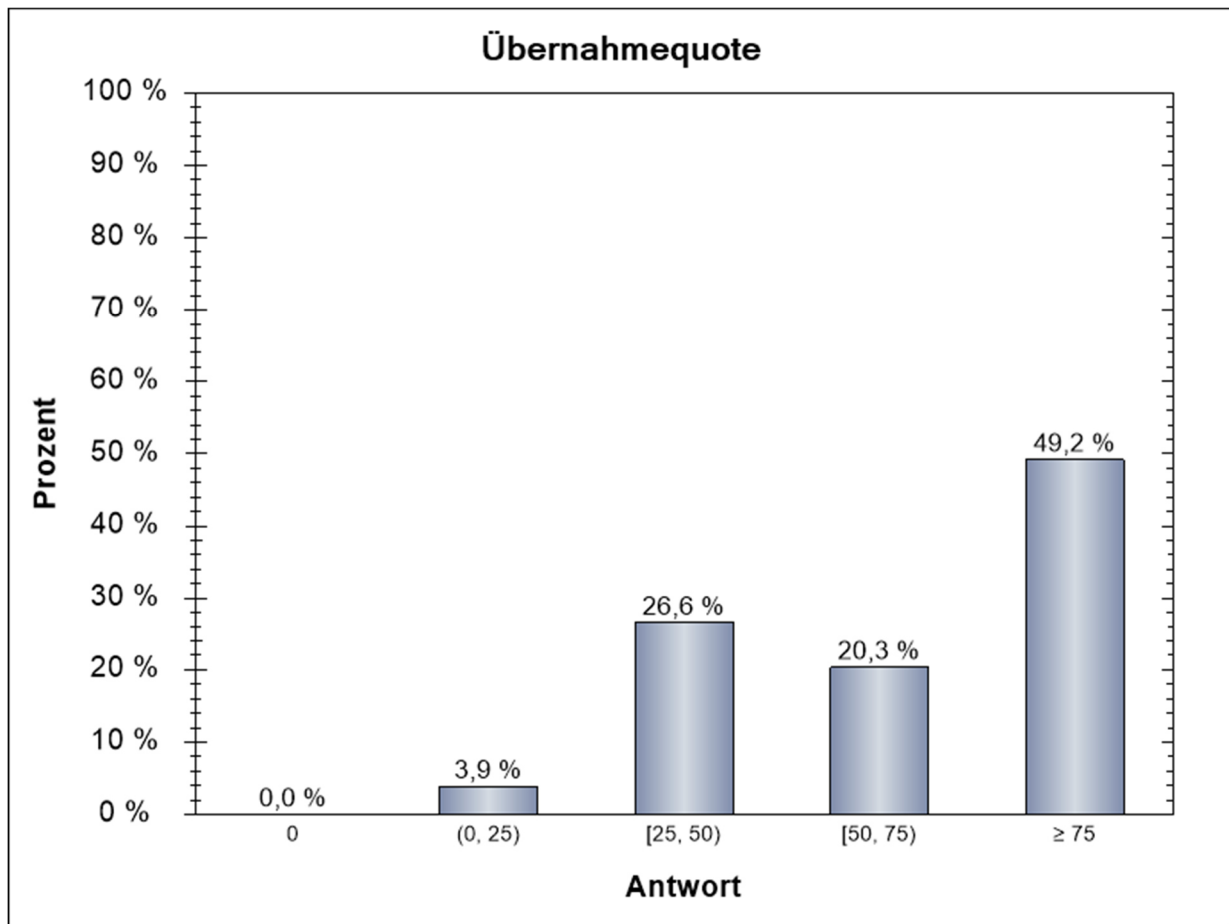
Warum melden Sie Ihre offenen Ausbildungsplätze nicht der Agentur für Arbeit?



Zwischen Fachkräftesicherung und Passungsprobleme

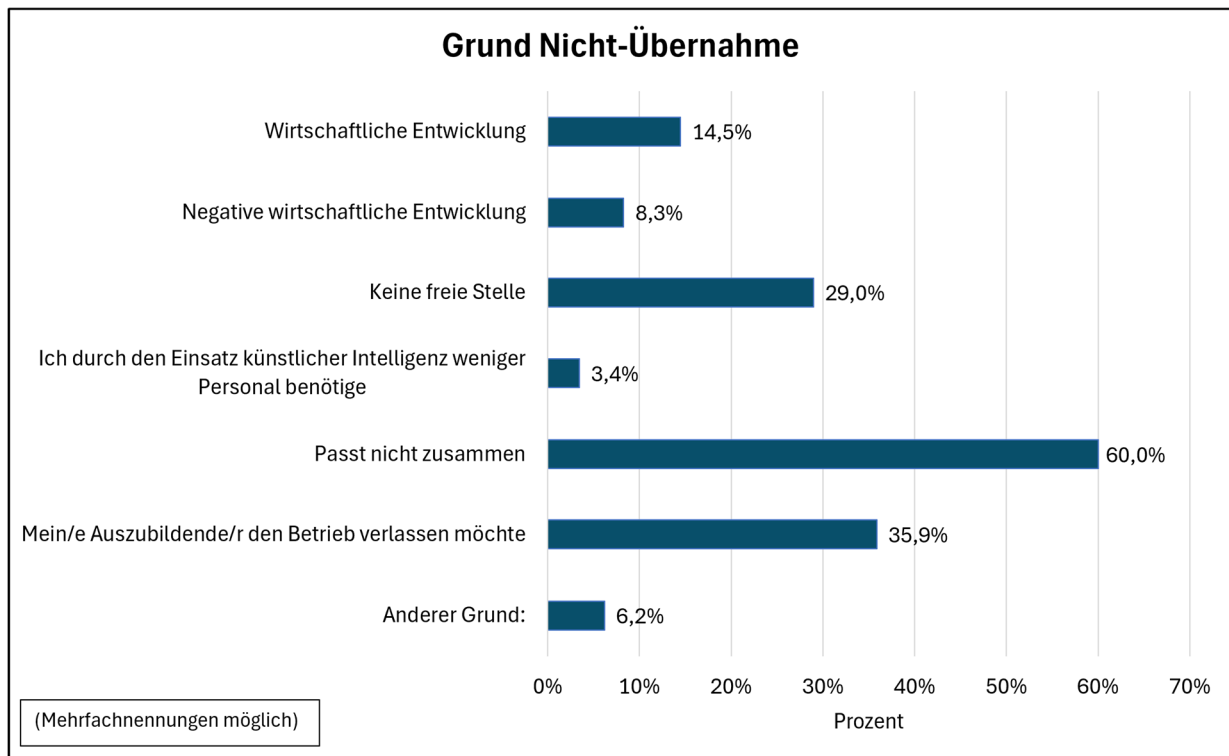
Die Ergebnisse der DIHK-Ausbildungsumfrage 2026 zeigen ein differenziertes Bild bei der Übernahme von Auszubildenden. Insgesamt geben 46,2 Prozent der Betriebe an, ihre Auszubildenden nach erfolgreichem Abschluss zu übernehmen. 26,4 Prozent übernehmen ihre Auszubildenden nicht. Bei 27,3 Prozent der Betriebe war eine Aussage zur Übernahme nicht möglich, da im Befragungszeitraum keine Auszubildenden ihre Ausbildung abgeschlossen hatten.





Ein Blick auf die Übernahmequoten verdeutlicht die Spannweite. Knapp die Hälfte der Betriebe (49,2 Prozent) übernimmt mehr als 75 Prozent ihrer Auszubildenden und setzt damit konsequent auf die eigene Nachwuchssicherung. Gleichzeitig zeigt sich eine heterogene Verteilung: 26,6 Prozent der Betriebe übernehmen zwischen 25 und 50 Prozent ihrer Auszubildenden, weitere 20,3 Prozent erreichen Übernahmequoten von 50 bis 75 Prozent. Lediglich 3,9 Prozent übernehmen weniger als ein Viertel ihrer Absolventinnen und Absolventen.

Die Ergebnisse zeigen, dass viele Unternehmen die Ausbildung gezielt zur Fachkräftesicherung nutzen, gleichzeitig jedoch nicht alle Auszubildenden dauerhaft im Betrieb gehalten oder übernommen werden können.



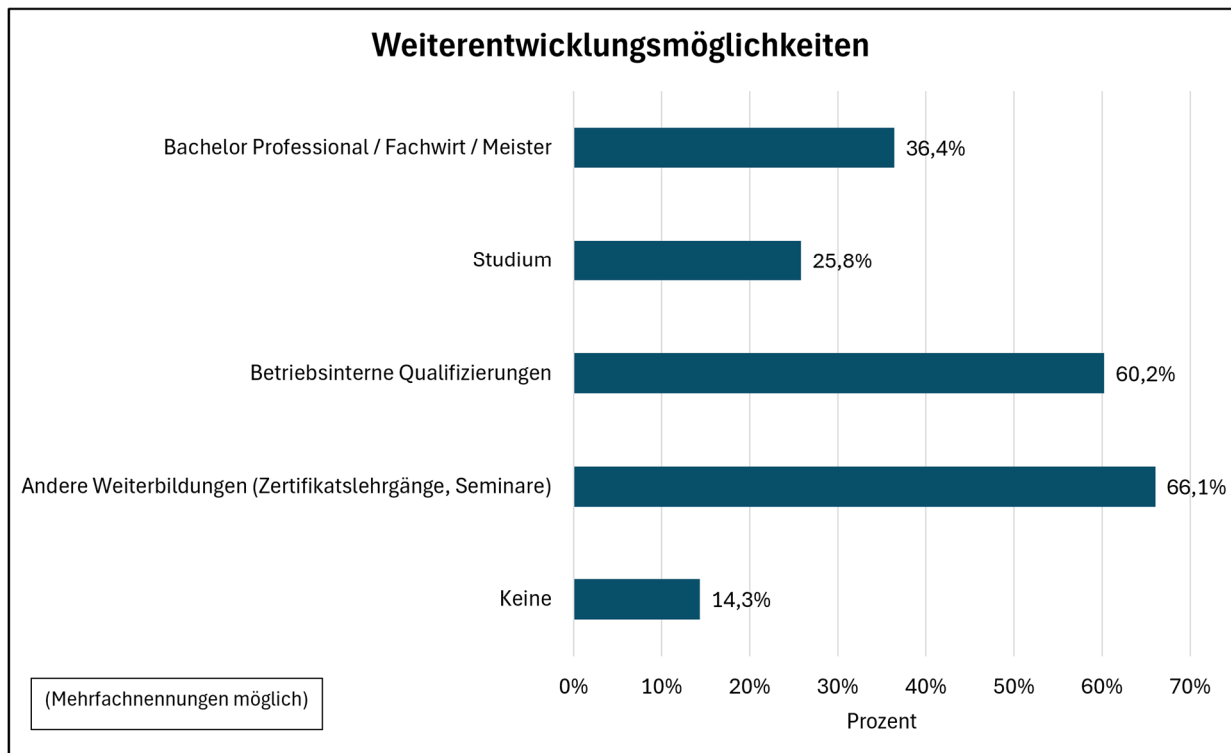
Bei den Gründen für eine ausbleibende Übernahme dominieren weiterhin Passungsprobleme. 60,0 Prozent der Betriebe geben an, dass die Anforderungen des Unternehmens und die Qualifikationen der Auszubildenden nicht ausreichend übereinstimmen. Damit bestätigt sich der bereits in den Vorjahren beobachtete Trend, dass fachliche und persönliche Anforderungen bei Übernahmeentscheidungen zunehmend an Bedeutung gewinnen.

Darüber hinaus berichten 35,9 Prozent der Betriebe, dass Auszubildende den Betrieb vor einer möglichen Übernahme verlassen. In 29,0 Prozent der Fälle scheitert eine Übernahme daran, dass keine geeigneten Stellen verfügbar sind.

Wirtschaftliche Faktoren spielen eine untergeordnete, aber dennoch relevante Rolle. 14,5 Prozent der Betriebe nennen allgemeine wirtschaftliche Entwicklungen als Grund für eine Nicht-Übernahme, 8,3 Prozent verweisen ausdrücklich auf eine negative wirtschaftliche Entwicklung.

Der Einfluss neuer Technologien wie Künstlicher Intelligenz bleibt dagegen bislang gering. Lediglich 3,4 Prozent der Betriebe sehen hierin einen Grund, Auszubildende nicht zu übernehmen.

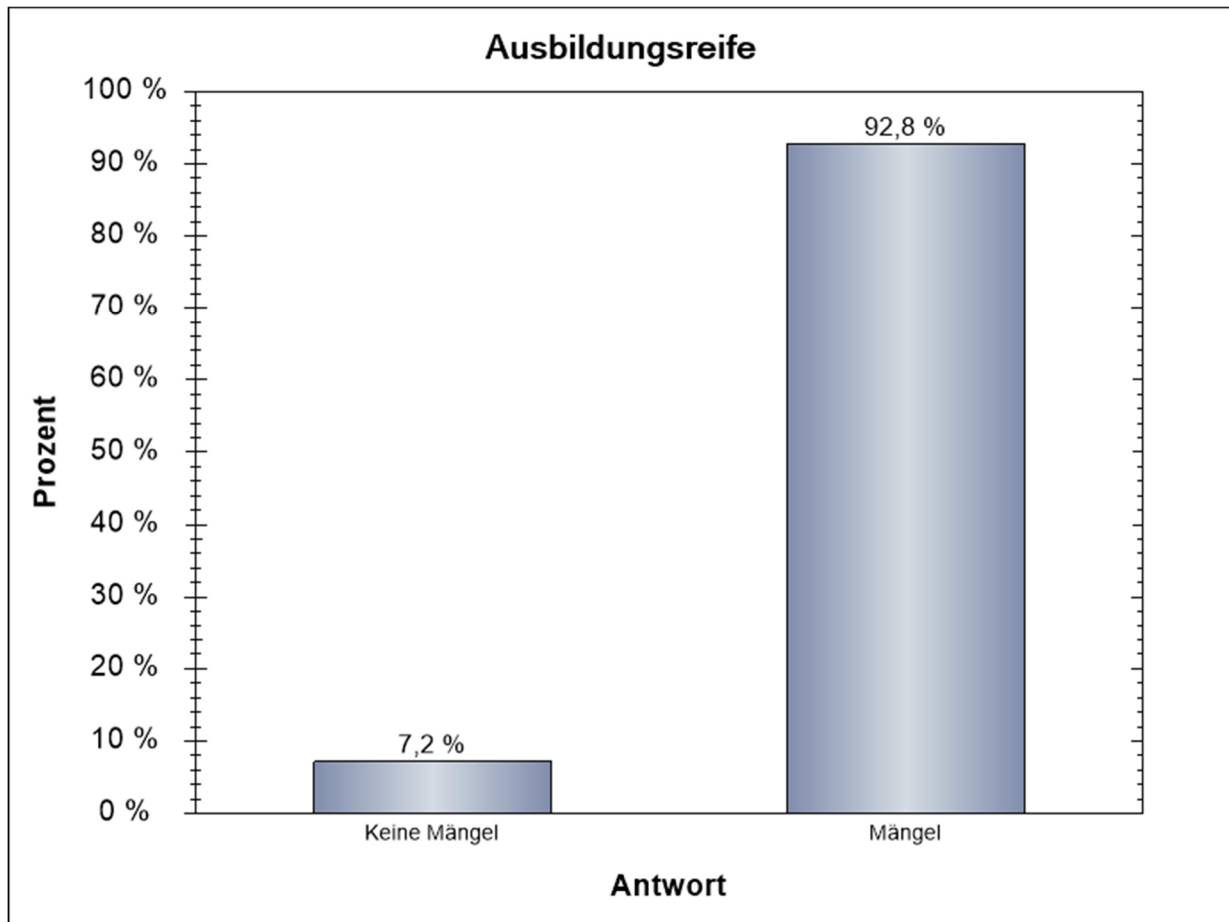
Insgesamt zeigen die Ergebnisse, dass die Ursachen für eine Nicht-Übernahme seltener in wirtschaftlichen Rahmenbedingungen liegen. Ausschlaggebend sind vielmehr qualitative Faktoren wie Passungsprobleme zwischen den Anforderungen der Betriebe und den Qualifikationen der Auszubildenden sowie Wechselentscheidungen der Nachwuchskräfte.



Gleichzeitig wird deutlich, dass viele Betriebe verstärkt auf die Weiterentwicklung ihrer Auszubildenden setzen, um diese langfristig an das Unternehmen zu binden. Am häufigsten werden zusätzliche Qualifizierungen, beispielsweise Zertifikatslehrgänge, angeboten, die von 66,1 Prozent der Betriebe genannt werden. Betriebliche Qualifizierungsmaßnahmen folgen mit 60,2 Prozent. Auch Aufstiegsfortbildungen wie Fachwirt, Meister oder Bachelor Professional spielen mit 36,4 Prozent eine wichtige Rolle. Ein Studium wird von 25,8 Prozent der Betriebe als Entwicklungspfad genannt. 14,3 Prozent der Unternehmen bieten hingegen keine Weiterentwicklungsmöglichkeiten an.

Die Ergebnisse verdeutlichen: Die Übernahmebereitschaft bleibt insgesamt auf einem stabilen Niveau. Gleichzeitig prägen strukturelle Herausforderungen wie Passungsprobleme und fehlende Beschäftigungsmöglichkeiten weiterhin das Bild. Um dem Fachkräftebedarf zu begegnen, investieren viele Betriebe verstärkt in Qualifizierung und langfristige Bindung ihrer Auszubildenden.

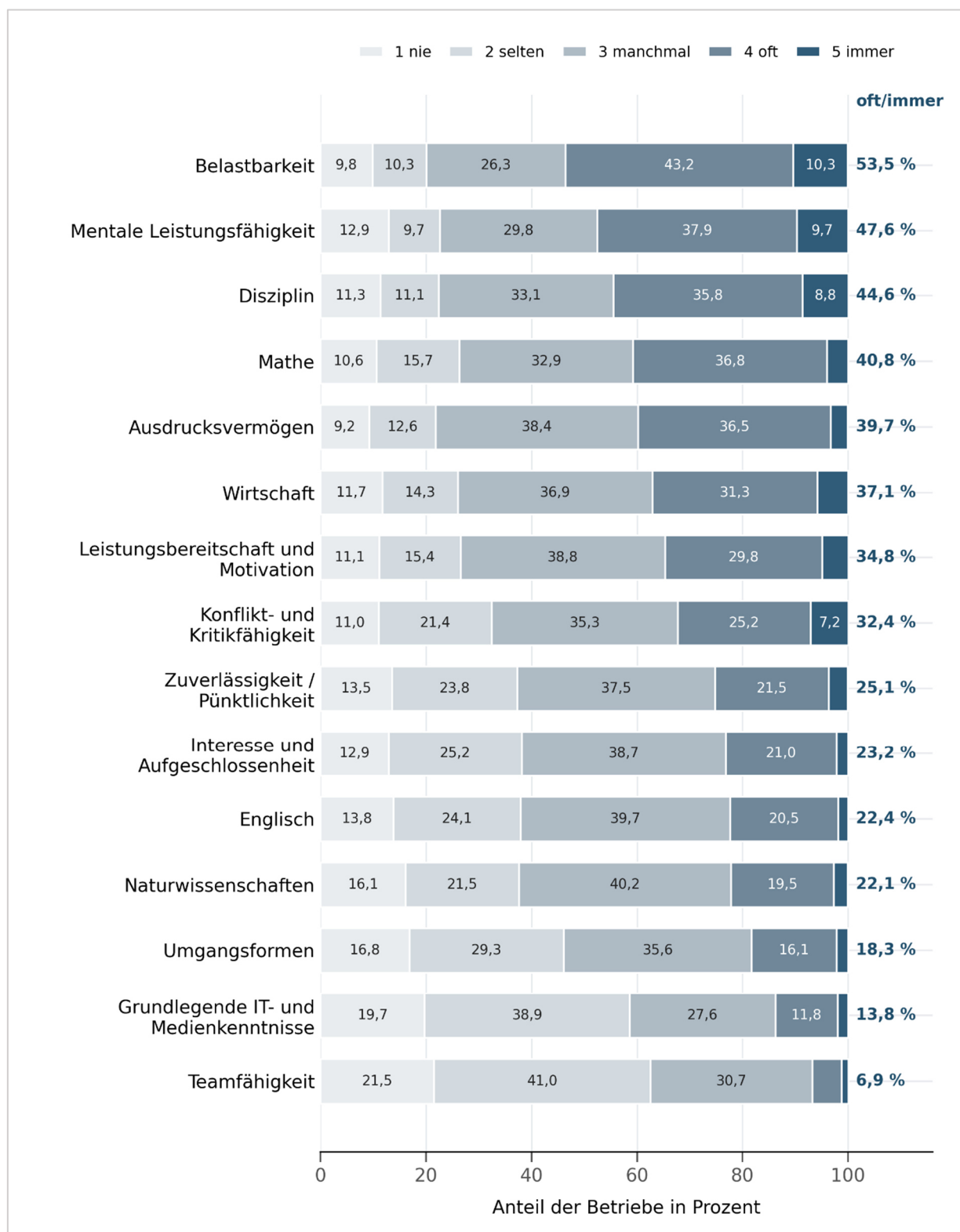
In welchen Bereichen stellen Sie Mängel bei der Ausbildungsreife heutiger Schulabgänger fest?



Auch im Jahr 2026 bleiben qualifikatorisch bedingte Besetzungsprobleme ein zentrales Thema für die Ausbildungsbetriebe. Die Auswertung der aktuellen Ergebnisse zeigt, dass der überwiegende Teil der Betriebe weiterhin Mängel bei den Ausbildungsvoraussetzungen der Bewerbenden beobachtet.

92,8 Prozent der befragten Unternehmen geben an, dass Ausbildungsplatzbewerberinnen und Ausbildungsplatzbewerber Defizite in der Ausbildungsreife aufweisen. Lediglich 7,2 Prozent sehen keine entsprechenden Mängel. Im Vergleich zum Vorjahr hat sich die Problemlage damit nochmals verschärft: 2025 stellten bereits 84,1 Prozent der Betriebe Defizite in der Ausbildungsreife fest. Die aktuelle Entwicklung zeigt, dass fehlende Ausbildungsvoraussetzungen inzwischen von nahezu allen Betrieben wahrgenommen werden.

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

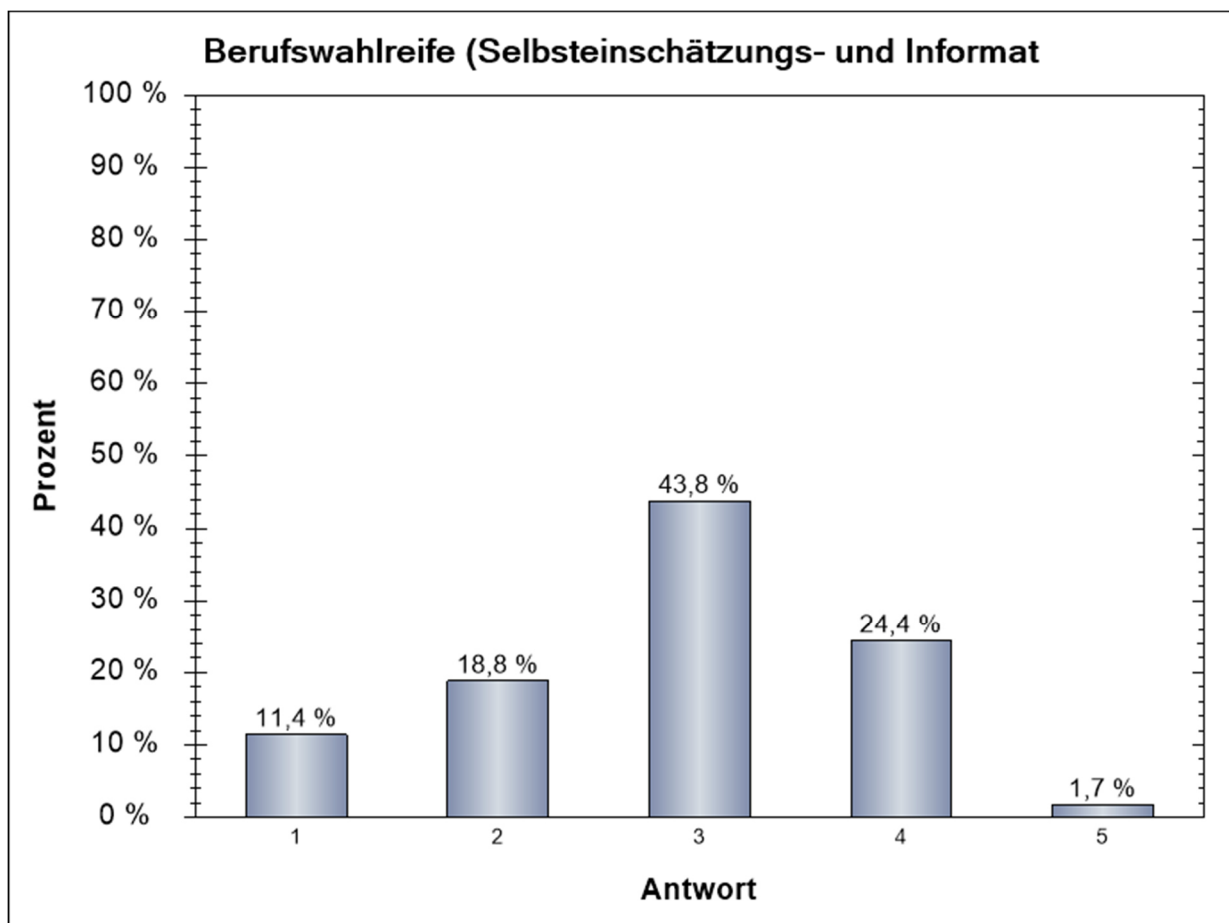


Die Ergebnisse zeigen, dass sowohl fachliche als auch personale Kompetenzen von Defiziten betroffen sind. Besonders häufig berichten die Betriebe von Herausforderungen bei der Belastbarkeit und der mentalen Leistungsfähigkeit der Bewerberinnen und Bewerber. In beiden Bereichen bewertet ein großer Teil der Unternehmen bestehende Defizite als häufig oder sehr häufig.

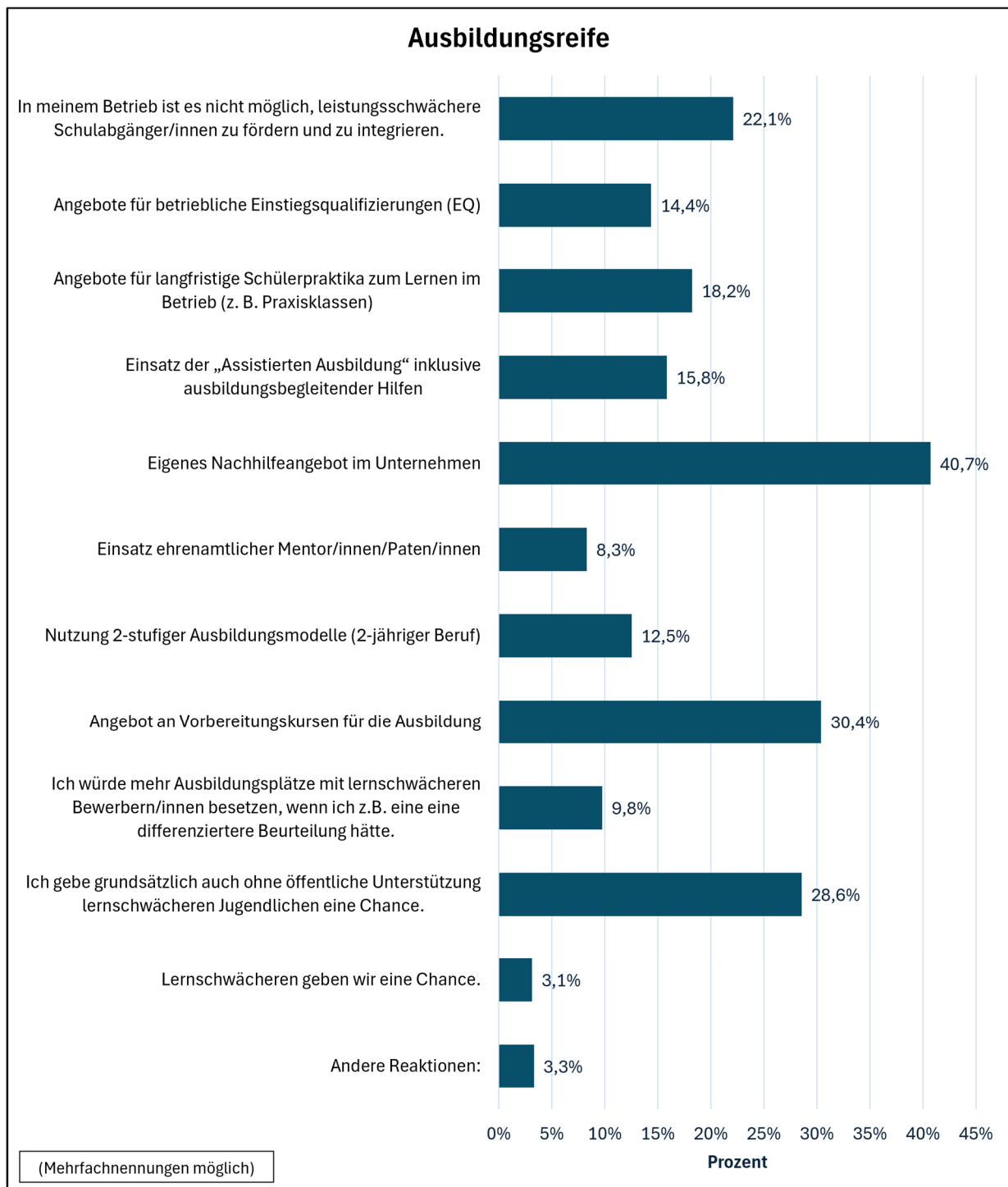
Gleichzeitig bestehen weiterhin erhebliche Schwierigkeiten bei den schulischen Grundlagen. Insbesondere im sprachlichen und mathematischen Bereich stellt jeweils mehr als ein Drittel der Betriebe häufige Probleme fest. Auch wirtschaftliche Grundkenntnisse werden von vielen Unternehmen kritisch bewertet.

Vergleichsweise positiv fällt die Einschätzung der Teamfähigkeit aus. Deutlich seltener werden hier größere Defizite festgestellt. Schlüsselkompetenzen wie Motivation, Disziplin, Zuverlässigkeit und Berufsorientierung bewegen sich hingegen im mittleren Problembereich und bleiben für viele Betriebe weiterhin relevante Herausforderungen.

Berufswahlreife (Selbsteinschätzungs- und Informationskompetenz)



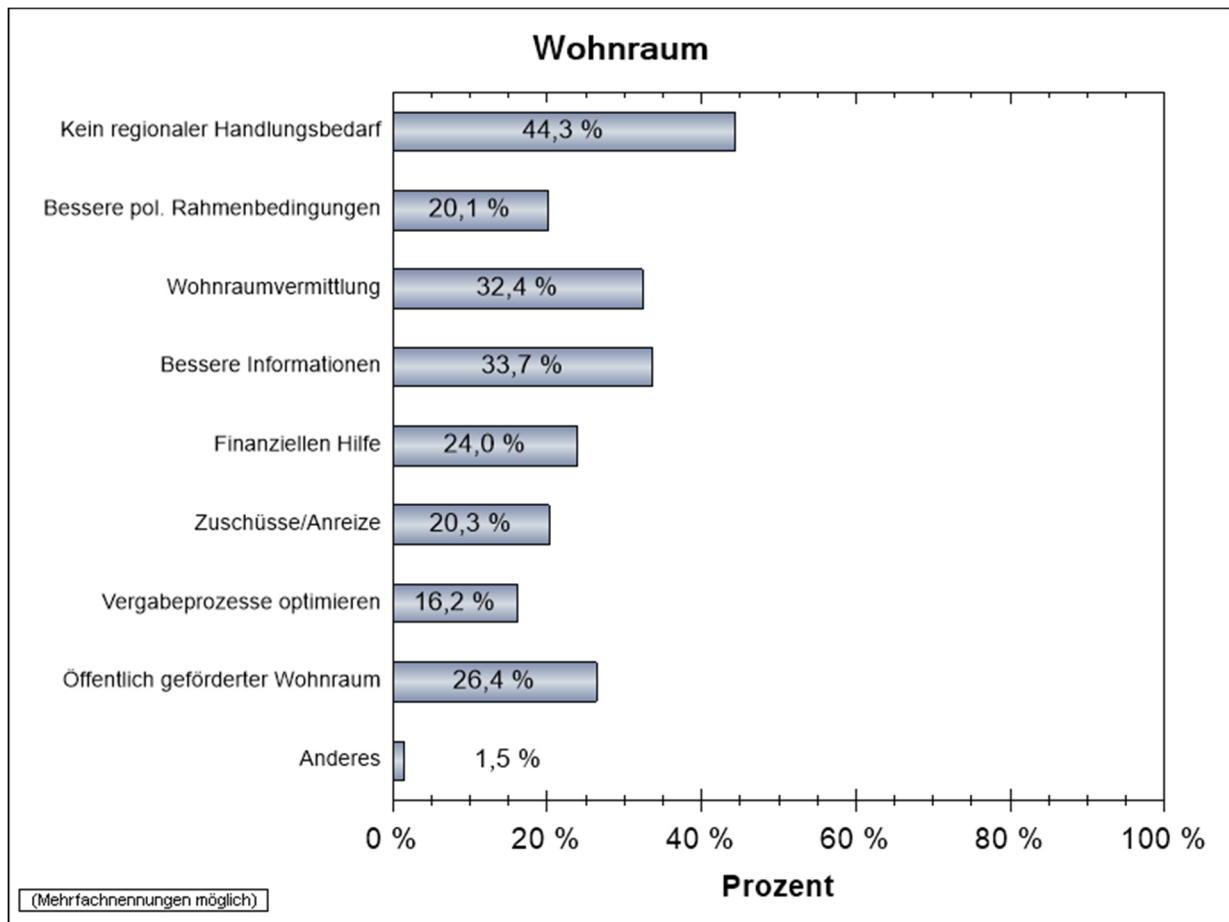
Wie reagieren Ausbildungsbetriebe auf die mangelnde Ausbildungsreife von Schulabgänger/innen?



Viele Betriebe ergreifen Maßnahmen, um Defizite in der Ausbildungsreife auszugleichen. Besonders verbreitet sind betriebsinterne Nachhilfeangebote, die von 40,7 Prozent der Unternehmen genannt werden. Weitere 30,4 Prozent setzen auf vorbereitende Maßnahmen vor Ausbildungsbeginn.

Gleichzeitig zeigt sich die Belastung, die mit den gestiegenen Anforderungen an die Ausbildungsreife verbunden ist: Rund jedes fünfte Unternehmen gibt an, unter den bestehenden Voraussetzungen nicht ausbilden zu können. Andere Betriebe halten dagegen bewusst an ihrem Ausbildungsengagement fest und bilden auch ohne öffentliche Unterstützung aus. Ergänzende Instrumente wie Mentoringprogramme oder zweistufige Ausbildungsmodelle spielen bislang eine eher untergeordnete Rolle.

Welche politischen Rahmenbedingungen oder Maßnahmen wären aus Sicht Ihres Ausbildungsbetriebs sinnvoll, um den Zugang Ihrer Auszubildenden zu bezahlbarem Wohnraum zu verbessern?



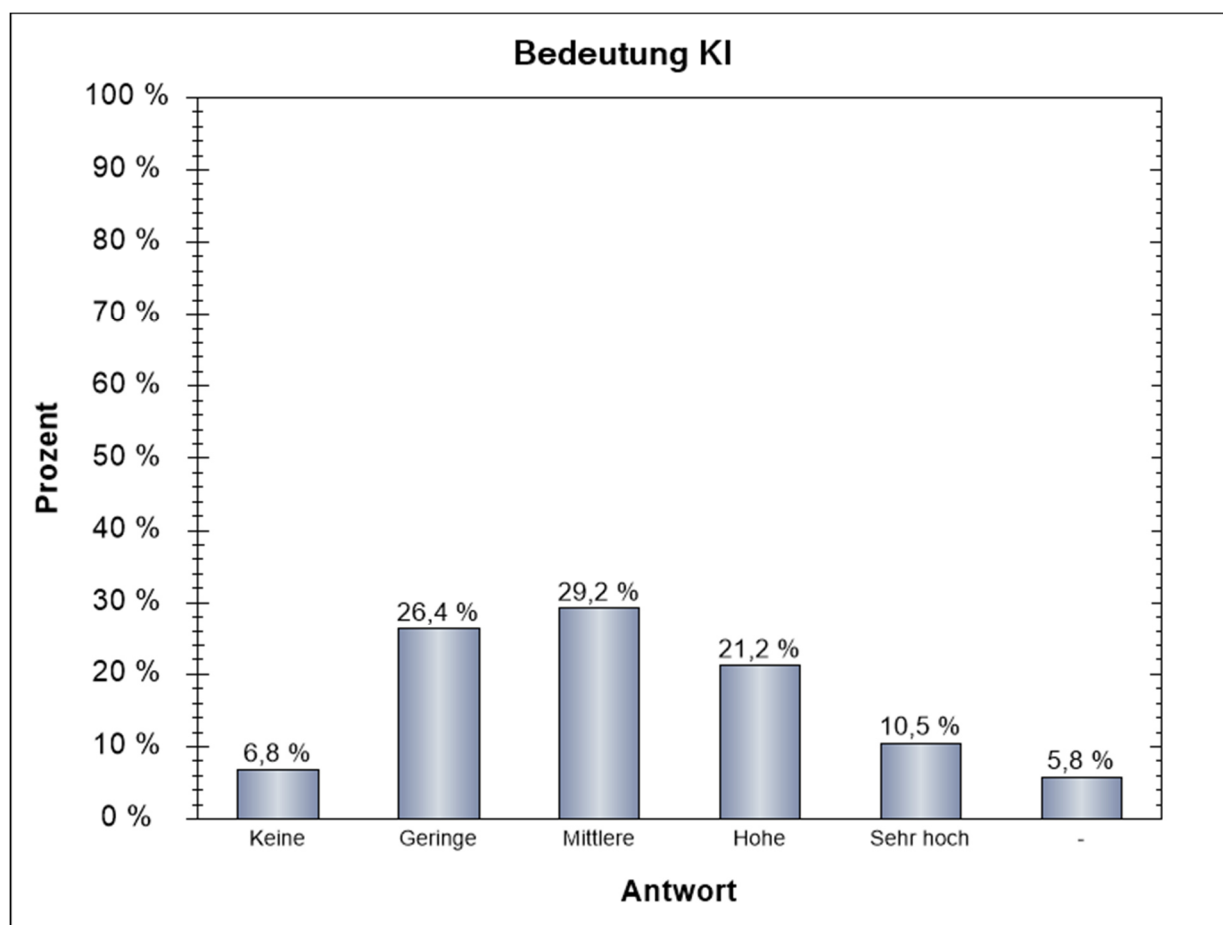
Die Ergebnisse zeigen ein differenziertes Bild beim Thema bezahlbarer Wohnraum für Auszubildende. Mit 44,3 Prozent sieht der größte Teil der Betriebe derzeit keinen regionalen Handlungsbedarf. Gleichzeitig wird deutlich, dass viele Unternehmen einzelne Unterstützungsmaßnahmen als sinnvoll erachten.

Besonders häufig werden bessere Informationsangebote (33,7 Prozent) sowie eine stärkere Unterstützung bei der Wohnraumvermittlung (32,4 Prozent) genannt. Auch öffentlich geförderter Wohnraum (26,4 Prozent) und finanzielle Hilfen (24,0 Prozent) werden von einem relevanten Teil der Betriebe als geeignete Maßnahmen angesehen.

Verbesserte politische Rahmenbedingungen (20,1 Prozent) sowie zusätzliche Zuschüsse oder Anreize (20,3 Prozent) spielen ebenfalls eine Rolle, werden jedoch seltener genannt. Die Optimierung von Vergabeprozessen besitzt mit 16,2 Prozent eine geringere Bedeutung zu.

Insgesamt zeigt sich, dass viele Betriebe aktuell keinen akuten Handlungsbedarf beim Thema Wohnraum erkennen. Dort, wo Unterstützungsbedarf gesehen wird, stehen vor allem Informationsangebote, Wohnraumvermittlung und zusätzliche Wohnraumkapazitäten im Vordergrund.

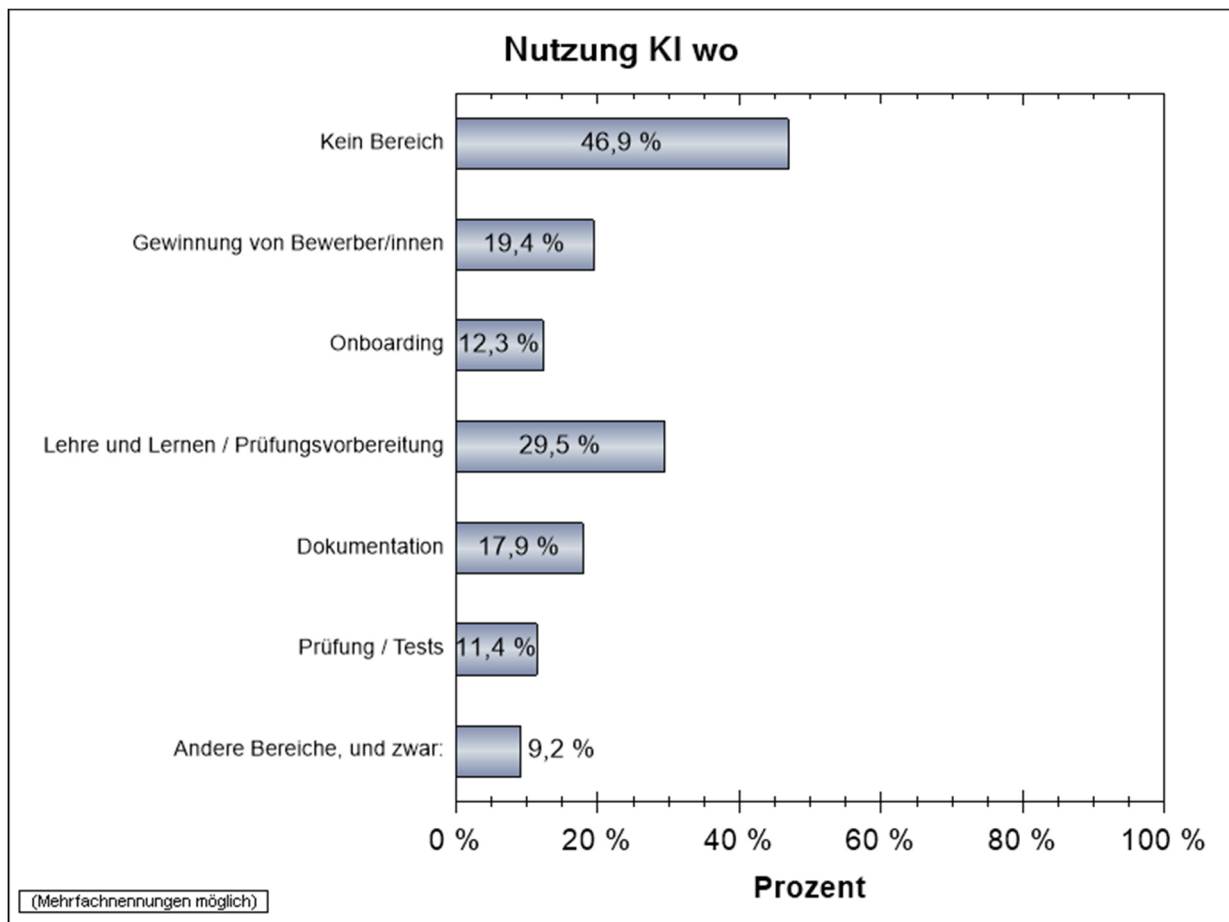
Wie bewerten Sie die Bedeutung Künstlicher Intelligenz (KI) für Ihre Ausbildung?



Die Bedeutung von Künstlicher Intelligenz wird von den Betrieben überwiegend im mittleren Bereich eingeordnet. Mit 29,2 Prozent bewertet der größte Anteil der Unternehmen die Relevanz von KI als mittel. Weitere 26,4 Prozent sehen eine geringe Bedeutung, während 21,2 Prozent KI bereits eine hohe Bedeutung beimessen. Für 10,5 Prozent der Betriebe besitzt Künstliche Intelligenz sogar eine sehr hohe Relevanz. Lediglich 6,8 Prozent sehen derzeit keine Bedeutung von KI für ihren Betrieb.

Insgesamt zeigt sich, dass Künstliche Intelligenz in den Unternehmen bereits angekommen ist. Die Ergebnisse deuten jedoch darauf hin, dass viele Betriebe das Thema derzeit eher als relevant denn als bereits strategisch prägend einschätzen.

In welchen betrieblichen Bereichen der Ausbildung nutzen Sie Künstliche Intelligenz?



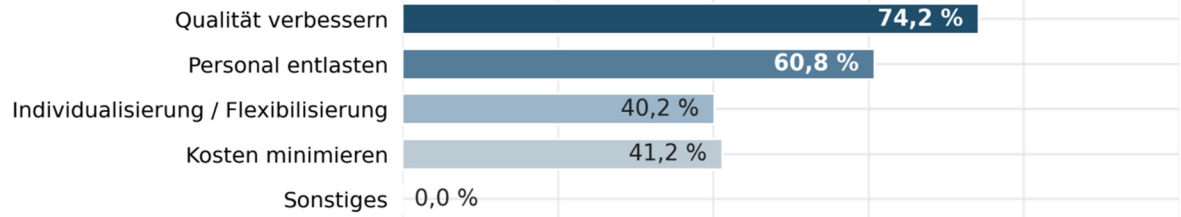
Auch bei der konkreten Nutzung von Künstlicher Intelligenz zeigt sich ein differenziertes Bild. Mit 46,9 Prozent gibt knapp die Hälfte der Unternehmen an, KI derzeit in keinem Bereich der Ausbildung einzusetzen.

Dort, wo KI bereits genutzt wird, liegt der Schwerpunkt vor allem im Bereich Lehre und Lernen beziehungsweise der Prüfungsvorbereitung. 29,5 Prozent der Betriebe setzen entsprechende Anwendungen in diesem Bereich ein. Weitere Einsatzfelder sind die Gewinnung von Bewerberinnen und Bewerbern (19,4 Prozent) sowie die Dokumentation (17,9 Prozent).

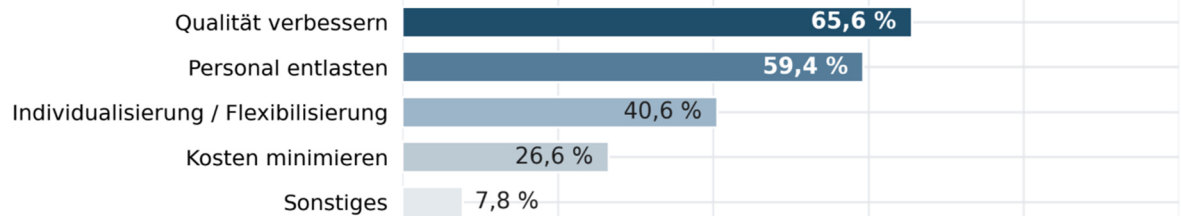
Deutlich seltener kommt KI im Onboarding neuer Auszubildender (12,3 Prozent) sowie bei Prüfungen und Tests (11,4 Prozent) zum Einsatz. Weitere Anwendungsbereiche werden von 9,2 Prozent der Betriebe genannt.

Insgesamt zeigen die Ergebnisse, dass Künstliche Intelligenz in der Ausbildung zwar bereits in verschiedenen Bereichen eingesetzt wird, sich die Nutzung bislang jedoch auf einzelne Anwendungsfelder konzentriert. Insbesondere im Bereich Lehre und Lernen zeichnet sich bereits ein relevanter Praxiseinsatz ab, während viele Betriebe den Einsatz von KI in der Ausbildung bislang noch zurückhaltend handhaben.

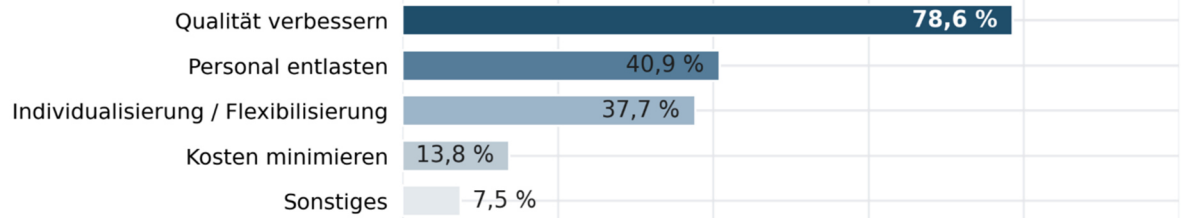
Gewinnung von Bewerber/innen



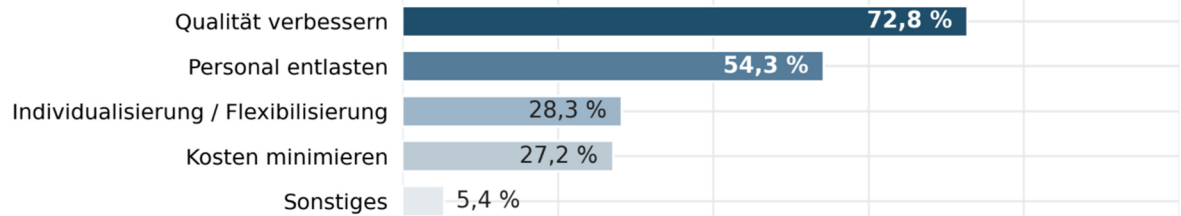
Onboarding



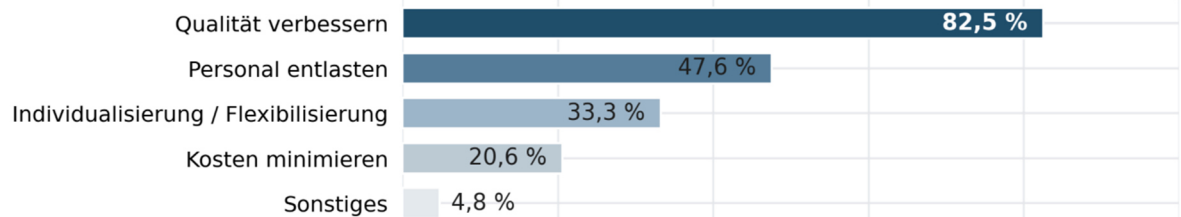
Lehre und Lernen



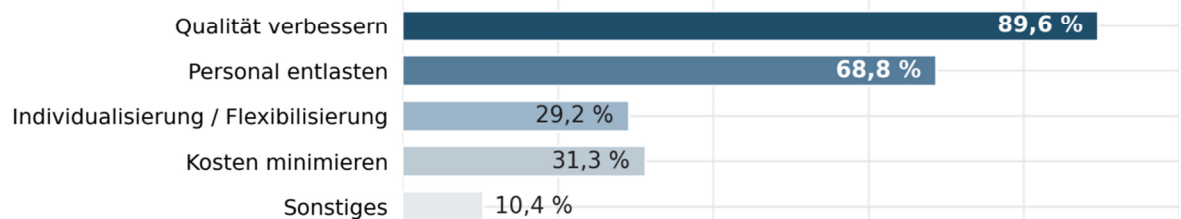
Dokumentation



Prüfungen / Tests



Andere Bereiche

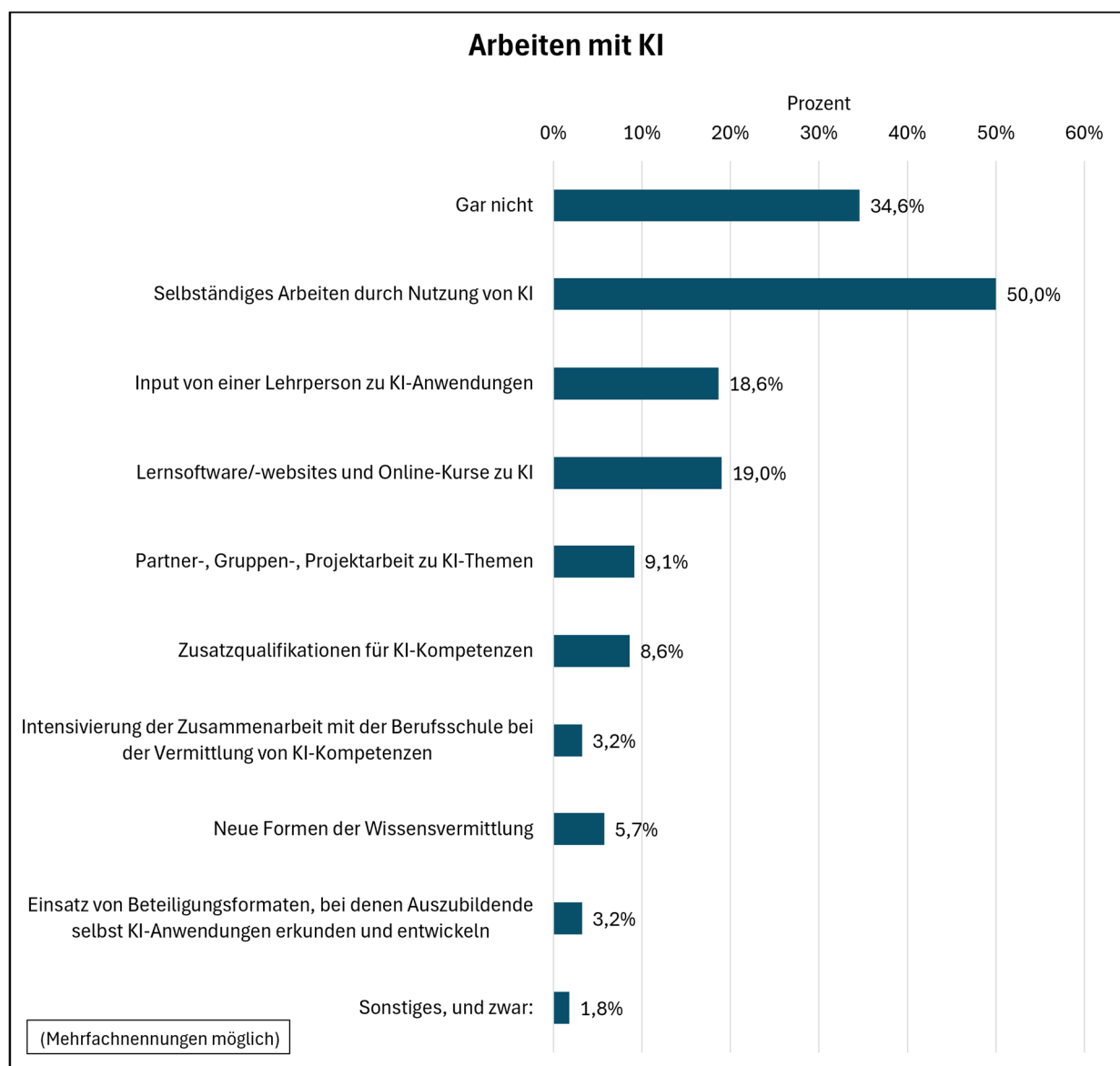


0 % 20 % 40 % 60 % 80 % 100 %
Anteil der Betriebe in Prozent

Ein Blick auf die Ziele macht deutlich, welche Erwartungen mit dem Einsatz von KI verbunden sind. Über alle Bereiche hinweg steht die Verbesserung von Ergebnissen und Qualität klar im Vordergrund. Besonders ausgeprägt ist dieses Ziel bei Prüfungen und Tests mit 82,5 Prozent sowie in der Lehre und im Lernen mit 78,6 Prozent. Auch bei der Bergwertung wird dies von 74,2 Prozent der Unternehmen genannt. Neben Qualitätssteigerungen spielt die Entlastung von Personal eine wichtige Rolle, insbesondere in anderen Einsatzbereichen (68,8 Prozent) sowie im Onboarding (59,4 Prozent).

Weitere Ziele sind die Individualisierung und Flexibilisierung von Prozessen sowie die Reduzierung von Kosten. Letztere wird jedoch vergleichsweise seltener genannt. Insgesamt verdeutlichen die Ergebnisse, dass KI vor allem als Instrument zur Effizienzsteigerung und Qualitätsverbesserung verstanden wird, während das Potenzial für strukturelle Veränderungen in der Ausbildung bislang noch zurückhaltend genutzt wird.

Wie bereiten Sie selbst Ihre Auszubildenden auf das veränderte Arbeiten mit KI vor?



Die Ergebnisse zeigen, wie Auszubildende an den Umgang mit Künstlicher Intelligenz herangeführt werden. Am häufigsten erfolgt dies durch eigenständiges Arbeiten. 50,0 Prozent der Betriebe setzen darauf, dass Auszubildende KI-Anwendungen selbstständig nutzen und sich die erforderlichen Kompetenzen eigeninitiativ aneignen. Gleichzeitig gibt mehr als ein Drittel der Unternehmen (34,6 Prozent) an, Künstliche Intelligenz derzeit nicht in die Ausbildung einzubeziehen.

Strukturierte Lernangebote sind deutlich seltener verbreitet. So nutzen 19,0 Prozent der Betriebe Lernsoftware, Websites oder Online-Kurse zum Thema KI. In 18,6 Prozent der Unternehmen erfolgt die Vermittlung durch gezielten fachlichen Input von Lehrpersonen zu KI-Anwendungen. Kollaborative Lernformen wie Partner-, Gruppen- oder Projektarbeiten werden lediglich von 9,1 Prozent der Betriebe eingesetzt.

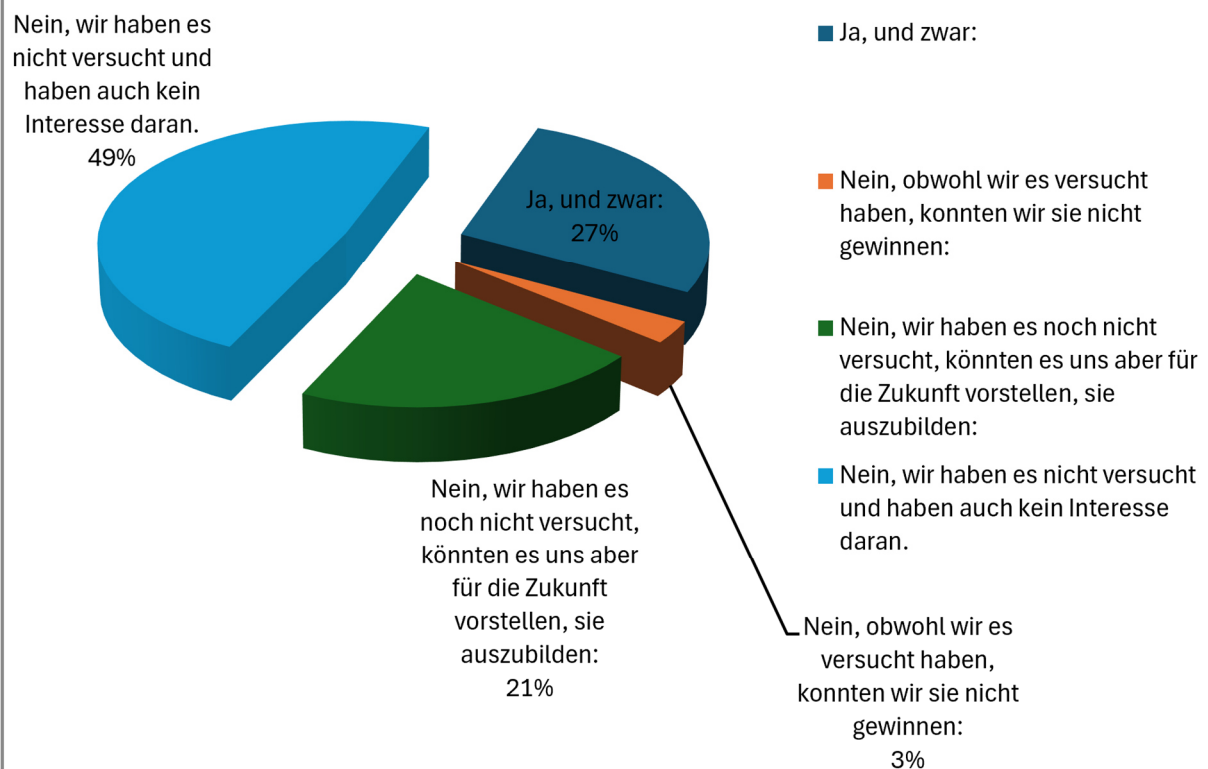
Auch formalisierte Qualifizierungsangebote besitzen bislang eine geringe Verbreitung. Zusatzqualifikationen zur Vermittlung von KI-Kompetenzen werden von 8,6 Prozent der Betriebe angeboten. Neue Formen der Wissensvermittlung erreichen 5,7 Prozent. Die Intensivierung der Zusammenarbeit mit Berufsschulen sowie der Einsatz besonderer Beteiligungsformate spielen mit jeweils 3,2 Prozent bislang nur eine untergeordnete Rolle.

Insgesamt verdeutlichen die Ergebnisse, dass die Vermittlung von KI-Kompetenzen derzeit vor allem auf informellem und selbstgesteuertem Lernen basiert. Systematische Qualifizierungs- und Lernkonzepte sind bislang deutlich seltener etabliert und befinden sich in vielen Betrieben noch in der Entwicklung.

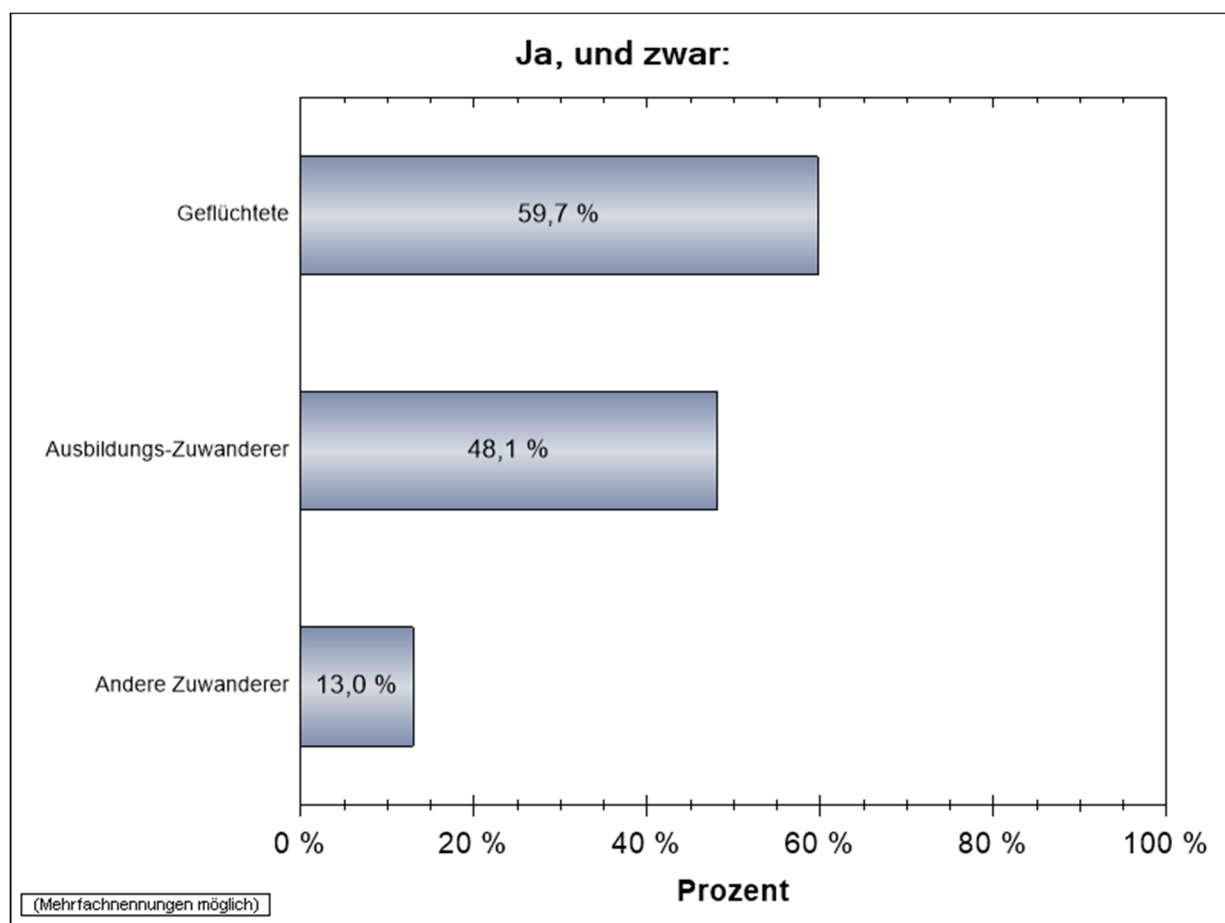
Haben Sie schon mal Auszubildende aus Drittstaaten* ausgebildet?

(* Drittstaaten: Nicht aus der EU sowie nicht aus der Schweiz, Norwegen, Island und Liechtenstein)

Auszubildende aus Drittstaaten

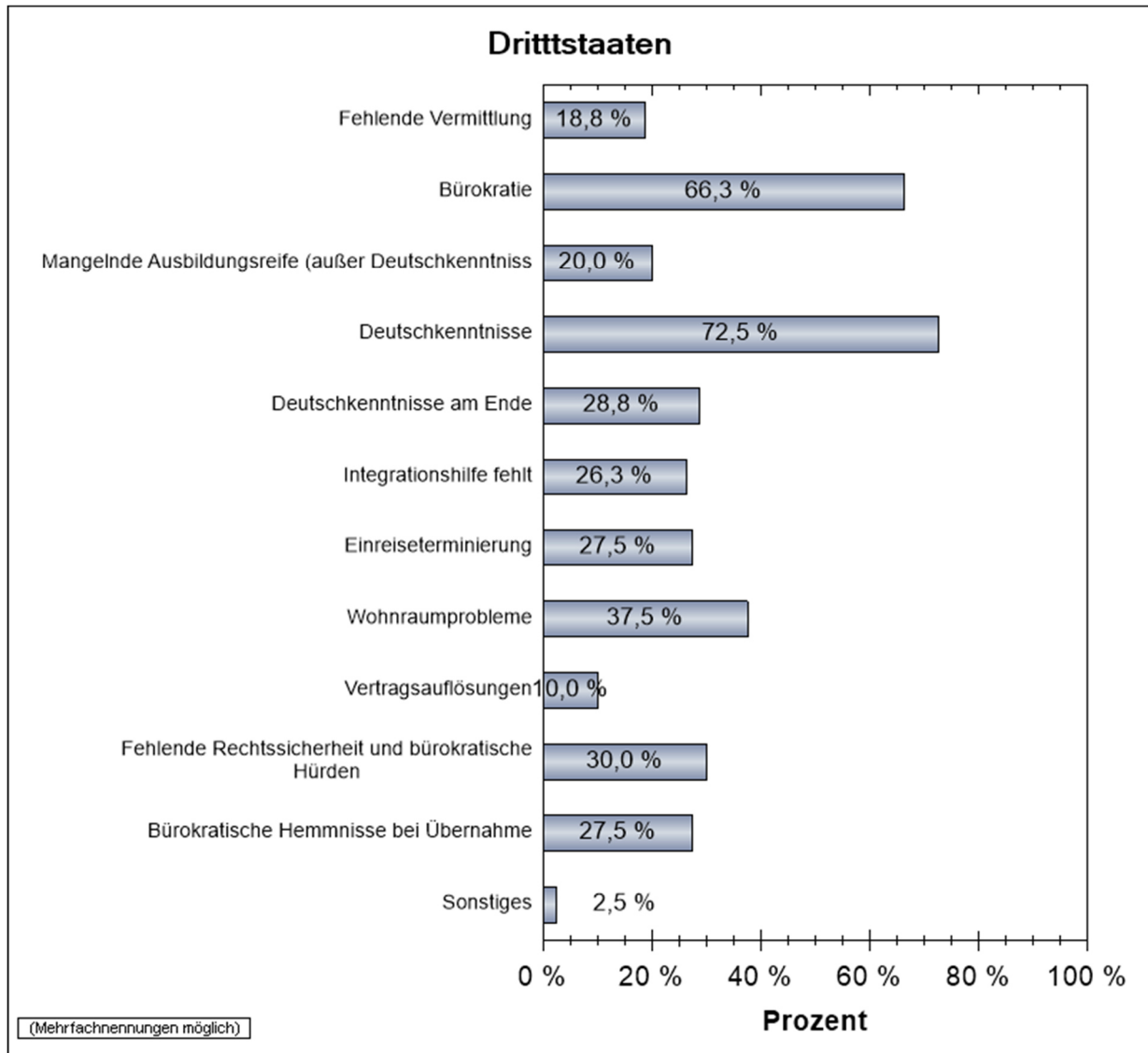


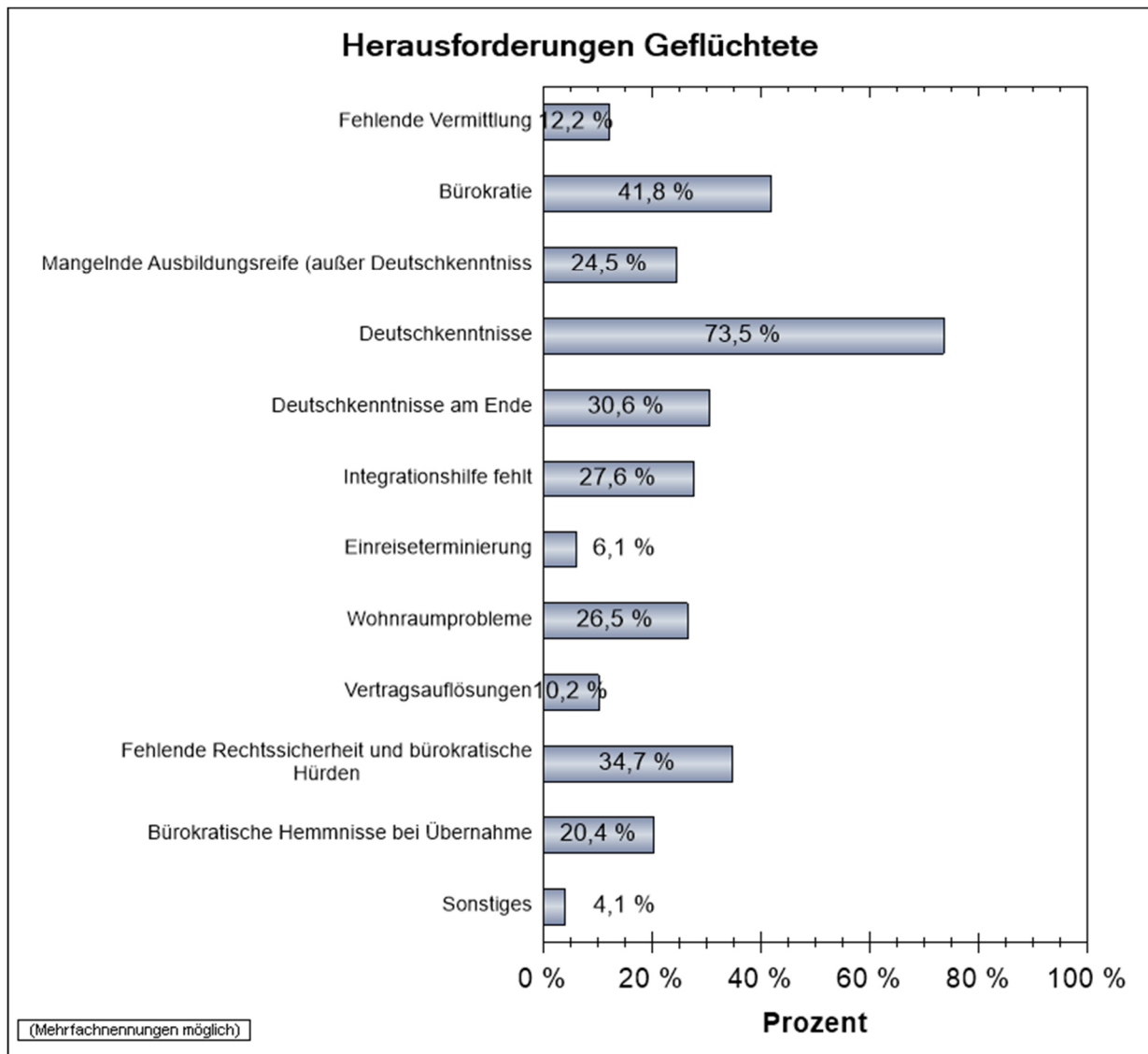
Haben Sie schon mal Auszubildende aus Drittstaaten ausgebildet? – Ja, und zwar:
(Angaben der Betriebe, die "Ja, und zwar:" angeben; in %; Mehrfachnennungen möglich)



Herausforderungen bei Zuwanderern und Geflüchteten, die zum Zweck der Ausbildung kommen

(Angaben der Betriebe, die bei der Frage zu der Ausbildung von Auszubildende aus Drittstaaten vorher "Ja, und zwar:" oder "Nein, obwohl wir es versucht haben, konnten wir sie nicht gewinnen:" angeben; in %; Mehrfachantworten möglich)





Betriebe berichten weiterhin von konkreten Herausforderungen bei der Integration von Geflüchteten und Zuwandernden in die Ausbildung. Wie bereits in den Vorjahren stehen unzureichende Deutschkenntnisse im Mittelpunkt. Bei Auszubildenden aus Drittstaaten nennen 72,5 Prozent der Betriebe sprachliche Defizite als größte Hürde, bei Geflüchteten liegt der Anteil mit 73,5 Prozent auf einem vergleichbaren Niveau. Auch zum Ende der Ausbildung bleiben Sprachthemen relevant. 28,8 Prozent der Betriebe bei Drittstaaten und 30,6 Prozent bei Geflüchteten sehen weiterhin entsprechenden Unterstützungsbedarf.

Neben der Sprache prägen strukturelle Rahmenbedingungen die Ausbildung dieser Zielgruppen. Bürokratische Anforderungen werden von 66,3 Prozent der Betriebe im Zusammenhang mit Drittstaaten und von 41,8 Prozent bei Geflüchteten als Herausforderung genannt. Darüber hinaus verweisen 30,0 Prozent der Unternehmen bei Drittstaaten und 34,7 Prozent bei Geflüchteten auf fehlende Rechtssicherheit und bürokratische Hürden. Auch bei der späteren Übernahme nach Abschluss der Ausbildung bestehen Hemmnisse. Schwierigkeiten werden hier von 27,5 Prozent der Betriebe bei Drittstaaten und von 20,4 Prozent bei Geflüchteten genannt.

Weitere Herausforderungen zeigen sich im betrieblichen Alltag. Fehlende Unterstützungsstrukturen werden von 26,3 Prozent der Betriebe bei Drittstaaten und 27,6 Prozent bei Geflüchteten benannt. Wohnraumprobleme betreffen 37,5 Prozent der Unternehmen mit Auszubildenden aus Drittstaaten sowie 26,5 Prozent der Betriebe mit Geflüchteten. Hinzu kommen organisatorische Herausforderungen

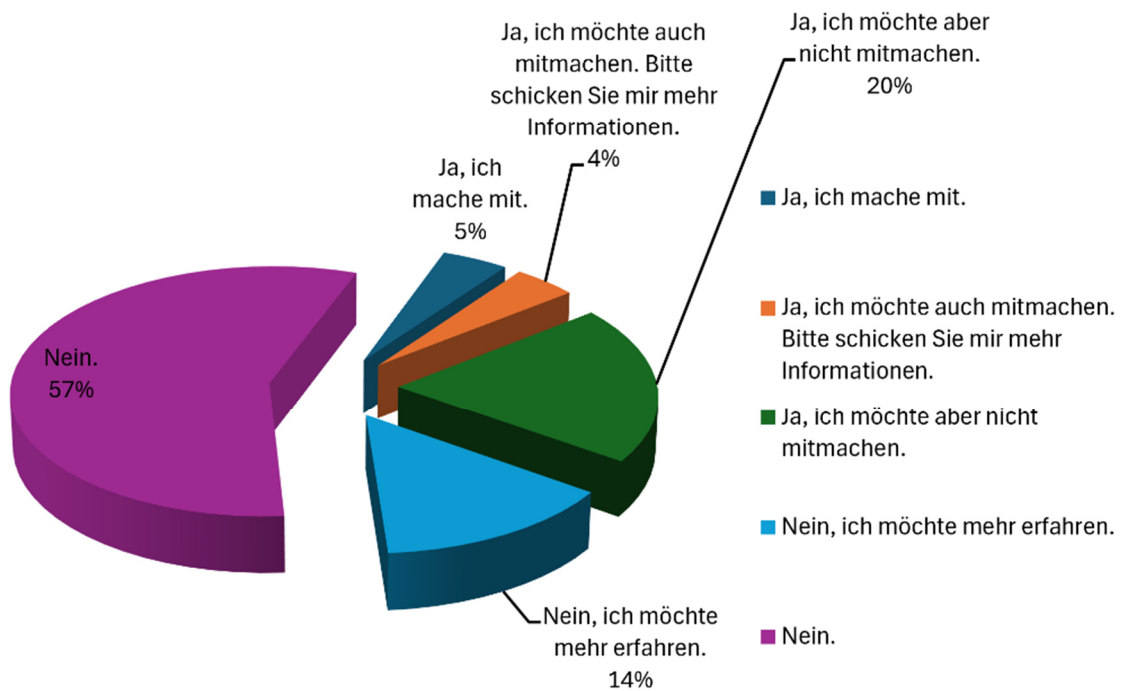
wie die Einreiseterminierung, die bei Drittstaaten mit 27,5 Prozent deutlich häufiger genannt wird als bei Geflüchteten mit 6,1 Prozent.

Neben sprachlichen und strukturellen Herausforderungen sehen die Betriebe auch Defizite in der Ausbildungsreife. Entsprechenden Unterstützungsbedarf nennen 20,0 Prozent der Unternehmen bei Drittstaaten und 24,5 Prozent bei Geflüchteten.

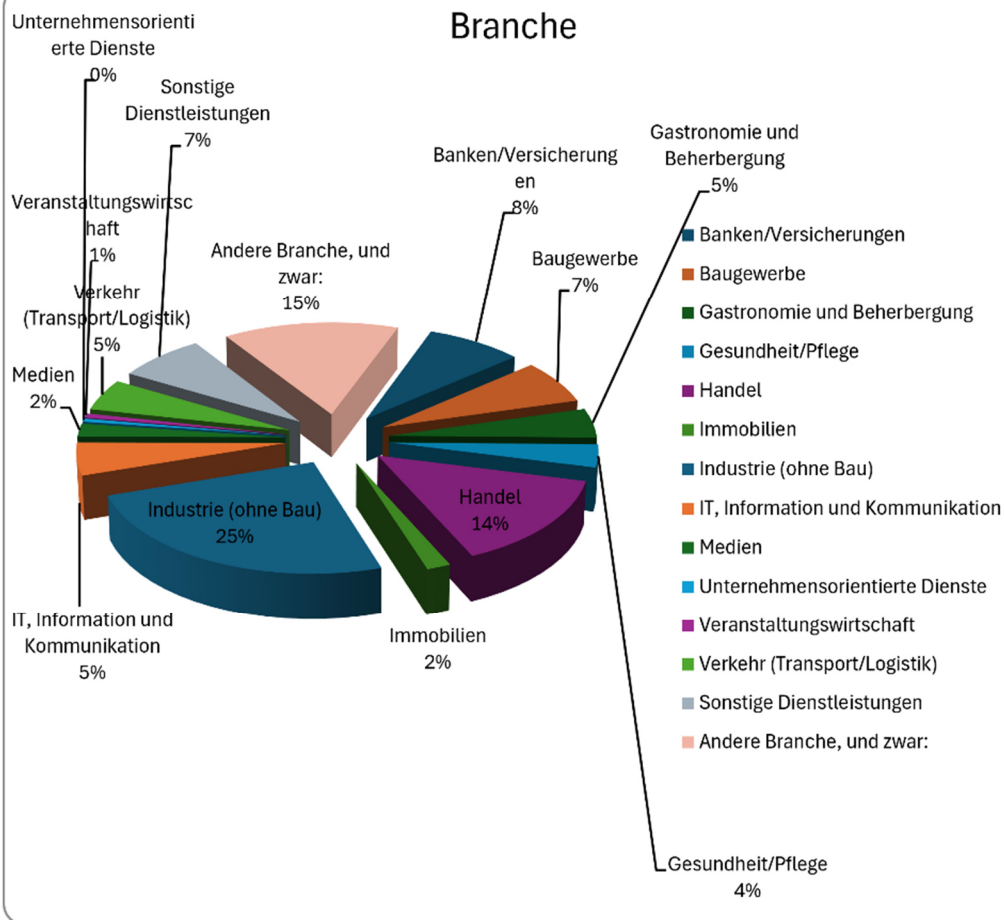
Insgesamt verdeutlichen die Ergebnisse, dass viele Betriebe bereit sind, Geflüchtete und Zugewanderte in Ausbildung zu integrieren. Gleichzeitig bleiben Sprachförderung, bürokratische Rahmenbedingungen und unterstützende Strukturen zentrale Voraussetzungen, um die Potenziale dieser Zielgruppen für die Fachkräftesicherung nachhaltig zu erschließen.

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

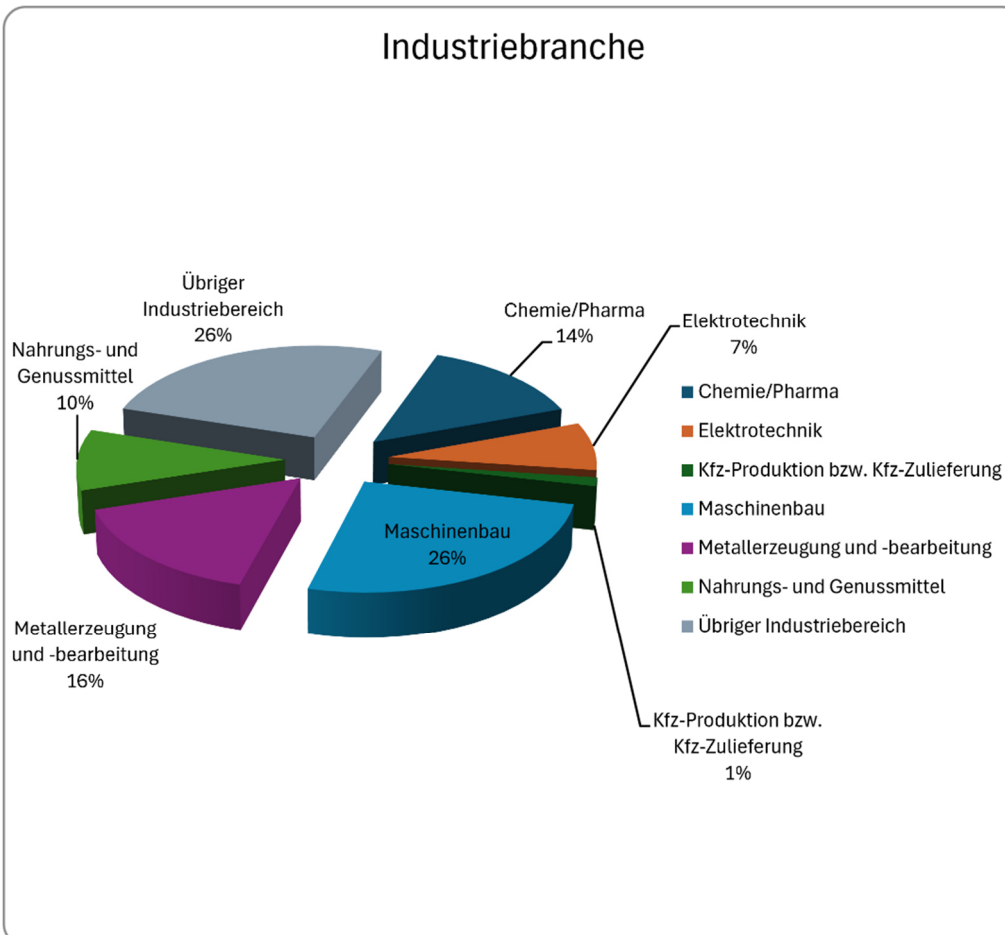
Jetzt #Könnenlernen



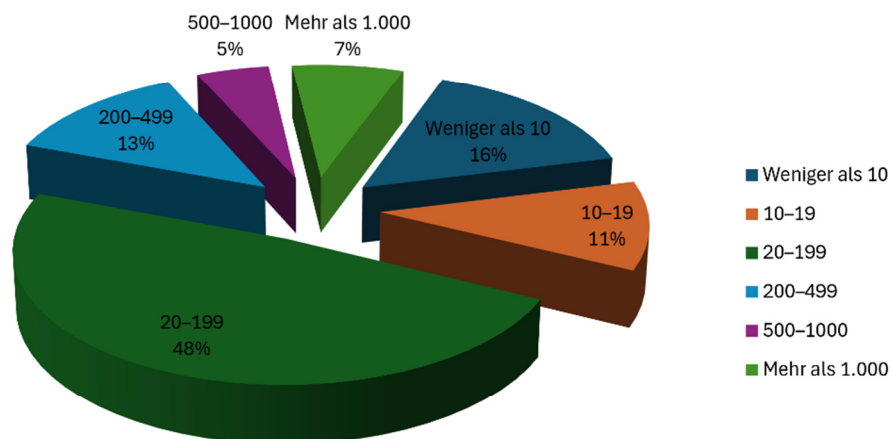
Zu welcher Branche zählt Ihr Unternehmen?



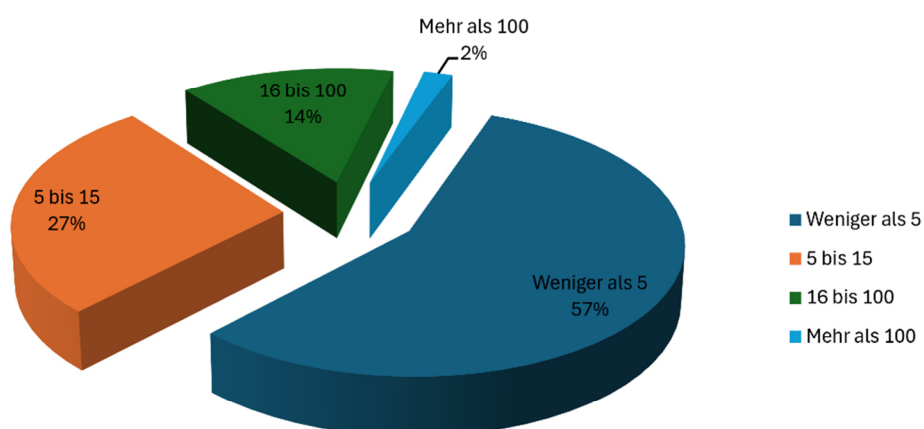
Industriebranche



Beschäftigte



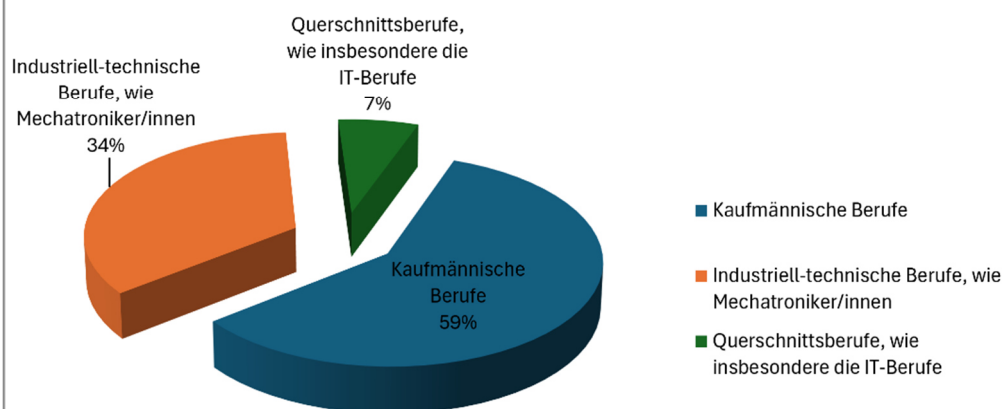
Anzahl Azubis



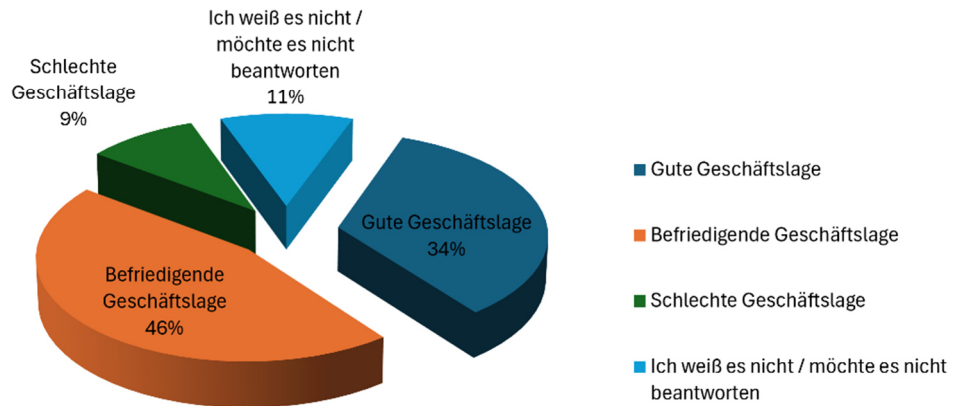
Tarifvertrag



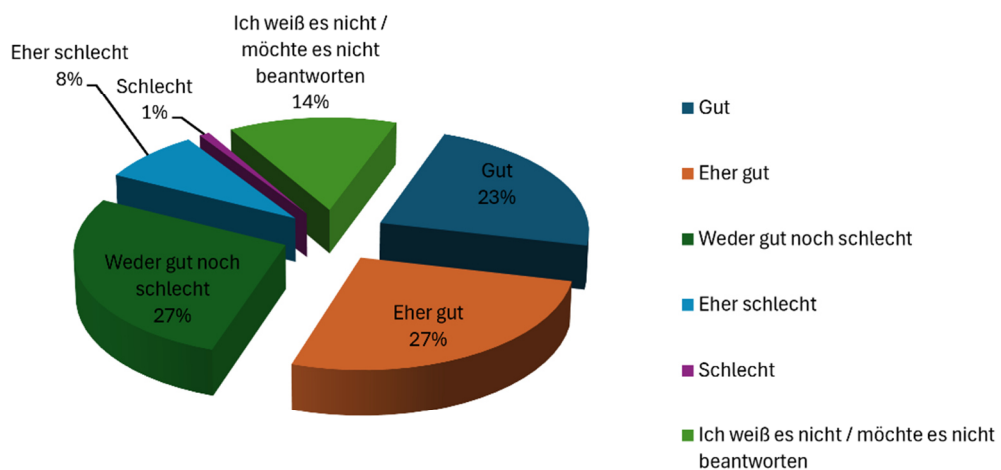
Ausbildungsberufe



Gegenwärtige Lage



Wirtschaftliche Entwicklung



Fragen zur Ausbildung

Ausbildungsaktivität

1. Bildet Ihr Unternehmen derzeit aus?

- ☐ Ja
- ☐ Nein
- Wenn „Nein“:

1.1 Sind Sie ausbildungsberechtigt?

- ☐ Ja
- ☐ Nein

Wenn „Nein“, dann zur Frage A: Betriebe ohne Ausbildungsberechtigung sollen direkt zur Frage A weitergeleitet werden.

1.2 Haben Sie in den letzten zehn Jahren schon einmal ausgebildet?

- ☐ Ja
- ☐ Nein

1.3 Warum bilden Sie derzeit nicht aus? (Mehrfachnennungen möglich)

(Bitte die Unterantworten für Teilnehmende erst sichtbar machen/ausklappen, wenn sie die darüberliegende Antwort anklicken.)

☐ Betriebliche Gründe

- ☐ Ich bilde nur in bestimmten Zyklen aus (z. B. alle 6 Jahre).
- ☐ Der Betrieb durchläuft organisatorische Veränderungen / Umstrukturierungen (z. B. Verkleinerung, weniger Abteilungen).
- ☐ Ich biete weniger Berufe an.
- ☐ Ich habe keine Ausbildungskapazitäten (z. B. Zeit, Ausbilder/innen, Mittel).
- ☐ Ich benötige weniger Mitarbeitende...
 - ☐ weil ich meine wirtschaftliche Entwicklung gegenwärtig als (sehr) schlecht bewerte.
 - ☐ durch den Einsatz künstlicher Intelligenz.
 - ☐ aus sonstigen Gründen.
- ☐ Ich benötige weniger Mitarbeitende mit Berufsausbildung (Fachkräfte) als andere Mitarbeitende. *(Diese Antwortmöglichkeit bitte separat zu den Unterantworten erfassen.)*
 - ☐ ungelernte oder angelernte Mitarbeitende.
 - ☐ dual Studierende.
 - ☐ Studienabsolvent/innen.

☐ Bewerber/innen und Auszubildende

- ☐ Ich finde keine geeigneten Bewerber/innen.
- ☐ Ich habe schlechte Erfahrungen mit Auszubildenden gemacht (z. B. mit Blick auf schulische Basiskenntnisse, Arbeits- und Sozialverhalten, Berufswahlreife).

O Rahmenbedingungen und Sonstiges

- Ich würde gerne ausbilden, aber die Rahmenbedingungen sind ungünstig (z. B. schulischer Teil der Ausbildung, Ausbildungskosten, rechtliche Rahmenbedingungen).
(Diese Antwortmöglichkeit bitte separat zu den Unterantworten erfassen.)
 - Probleme im schulischen Teil der Ausbildung
 - Ausbildungskosten sind zu hoch
 - Rechtliche Rahmenbedingungen (z. B. AEVO-Prüfung, Zulassung)
 - Andere, und zwar: (offene Antwort)
- Anderer Grund: (offene Antwort)

Betriebe, die ausbildungsberechtigt sind, aber in den letzten 10 Jahren nicht ausgebildet haben, sollen nach dieser Frage auch direkt zur Frage A weitergeleitet werden (also wie Betriebe ohne Ausbildungsberechtigung, s. o.). Betriebe, die ausbildungsberechtigt sind und in den letzten 10 Jahren ausgebildet haben, machen mit Frage 2 normal weiter.

2. Wie viele Ausbildungsplätze haben Sie im Jahr 2025 angeboten?

- O (offene Antwort)

Wenn 1 Platz oder mehr angeboten wurden:

2.1 Wie viele Plätze sind davon unbesetzt geblieben?* (offene Antwort)

(* Inklusive innerhalb der Probezeit aufgelöster Ausbildungsverträge)

Kommentar/Hinweis:

Das System soll einen Quotienten bilden, der angibt, wie viel Prozent der Betriebe nicht alle Plätze besetzen konnten. Export der Tabelle muss weiterhin möglich sein.

Wenn unbesetzte Plätze > 0:

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

- O Es lagen keine Bewerbungen vor.
- O Es lagen keine geeigneten Bewerbungen vor.
- O Es lagen geeignete Bewerbungen vor, aber aufgrund ungünstiger logistischer Rahmenbedingungen kam das Ausbildungsverhältnis nicht zustande (z. B. Mangel an bezahlbarem Wohnraum, weite Wege).
- O Bei den geplanten Einstellungen von Bewerbern/innen aus Drittstaaten* waren die bürokratischen Hürden zu groß.
(* Drittstaaten: Nicht aus der EU sowie nicht aus der Schweiz, Norwegen, Island und Liechtenstein)
- O Die Ausbildungsplätze wurden von den Auszubildenden nicht angetreten.
- O Die Ausbildungsverträge wurden von den Auszubildenden nach Beginn der Ausbildung aufgelöst (innerhalb der Probezeit).
- O Der Ausbildungsvertrag wurde durch uns aufgelöst (innerhalb der Probezeit).
- O Andere Gründe, und zwar: (offene Antwort)

3. Bieten Sie im Jahr 2026 mehr oder weniger Ausbildungsplätze an als im Jahr 2025?

- ☐ Mehr
- ☐ Gleichbleibend
- ☐ Weniger

Wenn „Mehr“:

3.1a Warum mehr? (Mehrfachnennungen möglich)

(Bitte die Unterantworten für Teilnehmende erst sichtbar machen/ausklappen, wenn sie die darüberliegende Antwort anklicken.)

☐ Betriebliche Gründe

- ☐ Ich bilde nur in bestimmten Zyklen aus (z. B. alle 2 oder 3 Jahre) / Ausbildungskapazitäten werden durch Ausbildungsabsolvent/innen frei.
- ☐ Der Betrieb durchläuft organisatorische Veränderungen/Umstrukturierungen (z. B. Expansion, neue Abteilungen).
- ☐ Ich biete zusätzlich neue/reaktivierte Berufe an.
- ☐ Ich habe größere Ausbildungskapazitäten (z. B. Zeit, Ausbilder/innen, Mittel).
- ☐ Ich benötige mehr Mitarbeitende...
 - weil ich meine wirtschaftliche Entwicklung gegenwärtig als (sehr) gut bewerte.
 - durch den Einsatz künstlicher Intelligenz.
 - aus sonstigen Gründen.
- ☐ Ich benötige mehr Mitarbeitende mit Berufsausbildung (Fachkräfte) als andere Mitarbeitende (z. B. Ungelernte, Studienabsolvent/innen).

☐ Bewerber/innen und Auszubildende

- ☐ Ich rechne bereits vorab mit ein, dass weniger Auszubildende ihre Ausbildung abschließen.
- ☐ Ich finde mehr geeignete Bewerber/innen.
- ☐ Ich habe gute Erfahrungen mit Auszubildenden gemacht (z. B. mit Blick auf schulische Basiskenntnisse, Arbeits- und Sozialverhalten, Berufswahlreife).

☐ Rahmenbedingungen und Sonstiges

- ☐ Ich bilde gerne mehr aus, weil die Rahmenbedingungen günstig sind (z. B. schulischer Teil der Ausbildung, Ausbildungskosten, rechtliche Rahmenbedingungen).
- ☐ Anderer Grund: (offene Antwort)

Wenn „Weniger“:

3.1b Warum weniger? (Mehrfachnennungen möglich)

(Bitte die Unterantworten für Teilnehmende erst sichtbar machen/ausklappen, wenn sie die darüberliegende Antwort anklicken.)

☐ Betriebliche Gründe

- ☐ Ich bilde nur in bestimmten Zyklen aus (z. B. alle 2 oder 3 Jahre) / Ausbildungskapazitäten sind durch Auszubildende besetzt.
- ☐ Der Betrieb durchläuft organisatorische Veränderungen / Umstrukturierungen (z. B. Verkleinerung, weniger Abteilungen).
- ☐ Ich biete weniger Berufe an.
- ☐ Ich habe kleinere Ausbildungskapazitäten (z. B. Zeit, Ausbilder/innen, Mittel).

- Ich benötige weniger Mitarbeitende...
 - weil ich meine wirtschaftliche Entwicklung gegenwärtig als (sehr) schlecht bewerte.
 - durch den Einsatz künstlicher Intelligenz.
 - aus sonstigen Gründen.
- Ich benötige weniger Mitarbeitende mit Berufsausbildung (Fachkräfte) als andere Mitarbeitende (z. B. Ungelernte, Studienabsolvent/innen).
- Bewerber/innen und Auszubildende
 - Ich rechne bereits vorab mit ein, dass mehr Auszubildende ihre Ausbildung abschließen.
 - Ich finde weniger geeignete Bewerber/innen.
 - Ich habe schlechte Erfahrungen mit Auszubildenden gemacht (z. B. mit Blick auf schulische Basiskenntnisse, Arbeits- und Sozialverhalten, Berufswahlreife).
- Rahmenbedingungen und Sonstiges
 - Ich würde gerne mehr ausbilden, aber die Rahmenbedingungen sind ungünstig (z. B. schulischer Teil der Ausbildung, Ausbildungskosten, rechtliche Rahmenbedingungen). *(Diese Antwortmöglichkeit bitte separat zu den Unterantworten erfassen.)*
 - Probleme im schulischen Teil der Ausbildung
 - Ausbildungskosten sind zu hoch
 - Rechtliche Rahmenbedingungen (z. B. AEVO-Prüfung, Zulassung)
 - Andere, und zwar: (offene Antwort)
 - Anderer Grund: (offene Antwort)

4. Melden Sie Ihre offenen Ausbildungsplätze der Agentur für Arbeit?

- ☐ Ja, immer
- ☐ Ja, hin und wieder
- ☐ Nein

Wenn „Ja, hin und wieder“ oder „Nein“:

4.1 Warum melden Sie Ihre offenen Ausbildungsplätze nicht der Agentur für Arbeit? (Mehrfachnennungen möglich)

(Bitte die Unterantworten für Teilnehmende erst sichtbar machen/ausklappen, wenn sie die darüberliegende Antwort anklicken.)

- ☐ Bislang konnte ich meine offenen Ausbildungsplätze auch ohne die Arbeitsagenturen besetzen.
- ☐ Das Vermittlungsangebot der Arbeitsagenturen ist mir unzureichend bekannt.
- ☐ Betriebliche Gründe (z. B. Zuständigkeit für Meldung unklar, Meldung vergessen).
- ☐ Die Arbeitsagentur (bzw. ihre Jobbörsen) konnte mir keine Bewerber/innen vermitteln.
- ☐ Die Arbeitsagentur konnte mir keine passenden Bewerber/innen vermitteln, weil die Bewerber/innen....
 - andere Berufswünsche hatten.
 - nicht ausreichende Vorkenntnisse mitbrachten (z. B. schulische Basiskenntnisse, Deutschkenntnisse).
 - nicht ausreichende/s Arbeits- und Sozialverhalten (z. B. fehlende Zuverlässigkeit) / mentale Leistungsfähigkeit (z. B. logisches Denken) zeigten.
 - nicht zu unserem Betrieb passten.

- aus Drittstaaten* kamen und die bürokratischen Hürden zu groß waren.
(* Drittstaaten: Nicht aus der EU sowie nicht aus der Schweiz, Norwegen, Island und Liechtenstein)
- sich nicht ernsthaft für eine Ausbildung interessierten (z. B. verpflichtende Bewerbung, um weiter Sozialleistungen zu erhalten).
- keine wirklichen Bewerber/innen waren (z. B. Spam oder Bot-Bewerbungen).
- aus sonstigen Gründen, und zwar:

O Aufgrund der Durchführung des Vermittlungsangebots der Arbeitsagenturen:

- zu bürokratisch
- Technische Umsetzung ist nicht kundenfreundlich (z. B. komplizierte Website, technische Schwierigkeiten).
- Der Kundenservice hat sich in der Vergangenheit nicht angemessen verhalten (z. B. nicht hilfsbereit).

O Sonstige Gründe, und zwar:

5. Werden Sie (oder eine Gesellschaft des Betriebs) in diesem Jahr voraussichtlich alle Ausbildungsabsolventen/innen übernehmen? (Mehrfachnennungen möglich)

(Bitte die Unterantworten für Teilnehmende erst sichtbar machen/ausklappen, wenn sie die darüberliegende Antwort anklicken.)

O Ja

O In diesem Jahr habe ich keine Ausbildungsabsolventen.

O Nein, von voraussichtlich (offene Antwort) Absolventen übernehme ich nur (offene Antwort), weil

- ich meine wirtschaftliche Entwicklung gegenwärtig nicht einschätzen kann.
- ich meine wirtschaftliche Entwicklung gegenwärtig als negativ bewerte.
- ich keine freien Stellen habe (z. B. organisatorische Gründe, überbetriebliche Ausbildung im staatlichen Auftrag).
- ich durch den Einsatz künstlicher Intelligenz weniger Personal benötige.
- mein/e Auszubildende/r und Betrieb über die Ausbildung hinaus nicht zusammenpassen.
- mein/e Auszubildende/r den Betrieb verlassen möchte (z. B. Betriebswechsel, weiterführende Bildungswege, Auslandsaufenthalte).
- Anderer Grund: (offene Antwort)

6. Welche Weiterentwicklungsmöglichkeiten Ihrer Ausbildungsabsolventen/innen werden Sie in den kommenden Jahren unterstützen? (Mehrfachnennungen)

O Bachelor Professional/Fachwirt/Meister (Abschluss der Höheren Berufsbildung)

O Studium

O Betriebsinterne Qualifizierungen

O Andere Weiterbildungen (Zertifikatslehrgänge, Seminare)

O Keine

Ausbildungsstartkompetenzen (früher: „Ausbildungsreife“)

7. Stellen Sie Mängel bei der Ausbildungsreife heutiger Schulabgänger/innen fest?

☐ Nein, ich stelle keine Mängel fest.

☐ Ja, ich stelle Mängel fest.

Wenn „Ja, ich stelle Mängel fest.“:

Häufigkeit von Mängeln:

(Skala von 1 bis 5: (1) nie; (2) selten; (3) manchmal; (4) oft; (5) immer)

Schulische Basiskenntnisse, und zwar:

7a. Mündliches und schriftliches Ausdrucksvermögen (in Deutsch)

7b. Elementare Rechenfähigkeiten (in Mathe)

7c. Naturwissenschaften

7d. Englisch

7e. Wirtschaft

7f. Grundlegende mentale Leistungsfähigkeit (Aufmerksamkeit, Bearbeitungsgeschwindigkeit, logisches Denken, Merkfähigkeit oder räumliches Vorstellungsvermögen)

Arbeits- und Sozialverhalten, und zwar:

7g. Belastbarkeit

7h. Disziplin

7i. Interesse und Aufgeschlossenheit

7j. Konflikt- und Kritikfähigkeit

7k. Leistungsbereitschaft und Motivation

7l. Teamfähigkeit

7m. Umgangsformen

7n. Zuverlässigkeit / Pünktlichkeit

7o. Grundlegende IT- und Medienkenntnisse

7p. Berufswahlreife (Selbsteinschätzungs- und Informationskompetenz)

Betriebe, die vorher „Ich stelle keine Mängel fest.“ ankreuzen, sollten zusätzlich bei jeder Antwort als „nie“ hinzugerechnet werden, auch wenn Sie diese einzelnen Fragen nicht beantworten. Die relativen Prozentzahlen der Antworten sollten sich demnach auf die gesamte Teilnehmerzahl der Frage 7 beziehen („Stellen Sie Mängel bei der Ausbildungsreife heutiger Schulabgänger/innen fest?“).

8. Wie reagieren Sie auf die mangelnde Ausbildungsreife von Schulabgängern/innen?

(Mehrfachnennungen möglich)

☐ In meinem Betrieb ist es nicht möglich, leistungsschwächere Schulabgänger/innen zu fördern und zu integrieren (z. B. aufgrund von Personalmangel oder wirtschaftlichen Rahmenbedingungen). *(Die anderen Felder dürfen nicht mehr anklickbar sein.)*

☐ Angebote für betriebliche Einstiegsqualifizierungen (EQ)

☐ Angebote für langfristige Schülerpraktika zum Lernen im Betrieb (z. B. Praxisklassen)

☐ Einsatz der „Assistierten Ausbildung“ inklusive ausbildungsbegleitender Hilfen

☐ Eigenes Nachhilfeangebot im Unternehmen

- ☐ Einsatz ehrenamtlicher Mentor/innen/Paten/innen
- ☐ Nutzung 2-stufiger Ausbildungsmodelle (2-jähriger Beruf)
- ☐ Angebot an Vorbereitungskursen für die Ausbildung
- ☐ Ich würde mehr Ausbildungsplätze mit lernschwächeren Bewerbern/innen besetzen, wenn ich über Schulzeugnisse hinaus besser über Stärken und Schwächen der Jugendlichen informiert wäre (z. B. über eine differenziertere Beurteilung).
- ☐ Ich gebe grundsätzlich auch ohne öffentliche Unterstützung lernschwächeren Jugendlichen eine Chance.
- ☐ Lernschwächeren geben wir eine Chance. Folgende Unterstützung würde uns dabei helfen:
- ☐ Andere Reaktionen:

Bezahlbarer Wohnraum für Auszubildende

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

(Bitte die Unterantworten für Teilnehmende erst sichtbar machen/ausklappen, wenn sie die darüberliegende Antwort anklicken.)

- ☐ Die Politik sollte gute Rahmenbedingungen fürs Bauen schaffen (z. B. mehr Bauflächen ausweisen, Planungs- und Genehmigungsverfahren vereinfachen, mehr Personal in Bauämtern einstellen)
- ☐ Die Politik sollte folgende konkrete Maßnahmen ergreifen:
 - ☐ Programme zur Vermittlung von Wohnraum für Auszubildende
 - ☐ Bessere Informationen und vereinfachter Zugang zu finanziellen Hilfen für Auszubildende (z. B. Berufsausbildungsbeihilfe, Kindergeld, Wohngeld)
 - ☐ Erhöhung von finanziellen Hilfen für Auszubildende
 - ☐ Staatliche Zuschüsse / steuerliche Anreize für Betriebe, die Wohnraum für Auszubildende fördern
 - ☐ Vereinfachte oder schnellere Vergabeprozesse für geförderten Wohnraum
 - ☐ Ausbau öffentlich geförderten Wohnraums für junge Menschen – gleichberechtigt für Auszubildende und Studierende (z. B. „Junges Wohnen“, ein bundesweites Sonderprogramm des sozialen Wohnungsbaus)
 - ☐ Andere, und zwar:
- ☐ Kein akuter Handlungsbedarf in unserer Region

Künstliche Intelligenz & Berufsausbildung

10. Wie bewerten Sie die Bedeutung Künstlicher Intelligenz (KI) für Ihre Ausbildung?

- ☐ Keine Bedeutung
- ☐ Geringe Bedeutung
- ☐ Mittlere Bedeutung
- ☐ Hohe Bedeutung
- ☐ Sehr hohe Bedeutung

☐ Kann ich nicht einschätzen

11. In welchen betrieblichen Bereichen der Ausbildung nutzen Sie Künstliche Intelligenz?

(Mehrfachnennungen möglich)

☐ Gewinnung von Bewerber/innen (z. B. Ausbildungsmarketing, Bewerbungsverfahren)

☐ Onboarding (z. B. Einführungen, Kennenlernen)

☐ Lehre und Lernen / Prüfungsvorbereitung (z. B. Lernmittel, Schulungen, Austauschrunden mit Ausbilder/innen, Projektarbeit)

☐ Dokumentation (z. B. Berichtsheft / Ausbildungsnachweis)

☐ Prüfung / Leistungsfeststellung im Betrieb (z. B. Reporte)

☐ Andere Bereiche, und zwar:

☐ In keinem Bereich

Wenn „In keinem Bereich“, dann zur Frage 12.

Wenn ein Bereich angekreuzt wird:

11.1 Welche Ziele verfolgen Sie jeweils dabei?

Bereiche	Ziele				
<i>(Bereiche nur einblenden, wenn diese bei Frage 11 angekreuzt werden)</i>	Individualisierung / Flexibilisierung	Ziele besser erreichen / Qualität verbessern	Personal entlasten	Kosten minimieren	Sonstige Ziele
Gewinnung von Bewerber/innen					
Onboarding					
Lehre und Lernen / Prüfungsvorbereitung					
Dokumentation					
Prüfung / Leistungsfeststellung im Betrieb					
Andere Bereiche					

12. Wie bereiten Sie selbst Ihre Auszubildenden auf das veränderte Arbeiten mit KI vor?

(Mehrfachnennungen möglich)

☐ Selbständiges Arbeiten durch Nutzung von KI

☐ Input von einer Lehrperson zu KI-Anwendungen

- ☐ Lernsoftware/-websites und Online-Kurse zu KI
- ☐ Partner-, Gruppen-, Projektarbeit (z. B. abteilungsübergreifende Azubi-Projekte) zu KI-Themen
- ☐ Zusatzqualifikationen für KI-Kompetenzen (z. B. IT-Kenntnisse oder soziale Kompetenzen)
- ☐ Intensivierung der Zusammenarbeit mit der Berufsschule bei der Vermittlung von KI-Kompetenzen
- ☐ Neue Formen der Wissensvermittlung (z. B. durch Lernprozessbegleiter/innen)
- ☐ Einsatz von Beteiligungsformaten, bei denen Auszubildende selbst KI-Anwendungen im Betrieb erkunden und entwickeln (z. B. IHK KI Scouts)
- ☐ Sonstiges, und zwar:
- ☐ Gar nicht

Auszubildende aus Drittstaaten

13. Haben Sie schon mal Auszubildende aus Drittstaaten* ausgebildet?

(* Drittstaaten: Nicht aus der EU sowie nicht aus der Schweiz, Norwegen, Island und Liechtenstein)
(Bitte die Unterantworten für Teilnehmende erst sichtbar machen/ausklappen, wenn sie die darüberliegende Antwort anklicken.)

☐ Ja, und zwar: (Mehrfachnennungen möglich)

- ☐ Geflüchtete
- ☐ Zuwanderer/innen, die zum Zweck der Ausbildung kommen
- ☐ Andere Zuwanderer/innen aus Drittstaaten, und zwar: (offene Antwort)

☐ Nein, obwohl wir es versucht haben, konnten wir sie nicht gewinnen: (Mehrfachnennungen möglich)

- ☐ Geflüchtete
- ☐ Zuwanderer/innen, die zum Zweck der Ausbildung kommen
- ☐ Andere Zuwanderer/innen aus Drittstaaten, und zwar: (offene Antwort)

☐ Nein, wir haben es noch nicht versucht, könnten es uns aber für die Zukunft vorstellen, sie auszubilden: (Mehrfachnennungen möglich)

- ☐ Geflüchtete
- ☐ Zuwanderer/innen, die zum Zweck der Ausbildung kommen
- ☐ Andere Zuwanderer/innen aus Drittstaaten, und zwar: (offene Antwort)

☐ Nein, wir haben es nicht versucht und haben auch kein Interesse daran.

Wenn „Ja, und zwar:“ oder „Nein, obwohl wir es versucht haben, konnten wir sie nicht gewinnen:“:

13.1 Welche Herausforderungen hat es für Sie bisher bei der Einstellung bzw. Ausbildung von Zuwanderern/innen aus Drittstaaten gegeben – also Geflüchteten oder Zuwanderer/innen, die zum Zweck der Ausbildung kommen? (Mehrfachnennungen möglich); (0): trifft nicht zu)

(Die zwei Gruppen nur einblenden, wenn diese bei Frage 13 angekreuzt werden.)	Geflüchtete	Zuwanderer/innen aus Drittstaaten, die zum Zweck der Ausbildung kommen
---	--------------------	---

Klarer Überblick über Vermittlungsmöglichkeiten fehlt, um auf einfache und faire Weise Auszubildende aus Drittstaaten zu finden.		
Bürokratische Hürden bei der Einwanderung und Einstellung von Auszubildenden aus Drittstaaten		
Mangelnde Ausbildungsreife (außer Deutschkenntnisse)		
Mangelnde Deutschkenntnisse von Auszubildenden aus Drittstaaten zu Beginn der Ausbildung		
Mangelnde Deutschkenntnisse von Auszubildenden aus Drittstaaten zum Ende der Ausbildung (also vor den Abschlussprüfungen)		
Fehlende Unterstützung bei der betrieblichen und sozialen Integrationsarbeit		
Einreise zu knapp vor Ausbildungsbeginn, selbst ohne vorbereitenden Berufssprachkurs		
Fehlender bezahlbarer Wohnraum in Betriebsnähe		
Auszubildende lösen Verträge häufiger auf.		
Fehlende Rechtssicherheit und bürokratische Hürden während der Ausbildung (z. B. Gefahr der Abschiebung, kurze Gültigkeit der Aufenthaltstitel)		
Bürokratische Hemmnisse bei der Übernahme von Auszubildenden aus Drittstaaten (Änderung vom Ausbildungs- zum Fachkräfteaufenthaltstitel)		
Sonstiges: (offene Antwort)		

Ausbildungskampagne

14. Kennen Sie die Mitmach-Ausbildungskampagne der Industrie- und Handelskammern „Ausbildung macht mehr aus uns – Jetzt #Könnenlernen“?

- ☐ Ja, ich mache mit.
- ☐ Ja, ich möchte auch mitmachen. Bitte schicken Sie mir mehr Informationen. > *Kontaktdaten müssen einzugeben sein**.
- ☐ Ja, ich möchte aber nicht mitmachen.
- ☐ Nein, ich möchte mehr erfahren. > *Kontaktdaten müssen einzugeben sein**.
- ☐ Nein.

*Anmerkung: Ihre Daten werden von Ihrer IHK lediglich für den Zweck der Zusendung der Informationen zur „Azubi-Bundeskampagne“ genutzt.

Allgemeine Eigenschaften des Unternehmens

Bitte beantworten Sie für statistische Zwecke noch die folgenden Fragen:

(Pflichtangaben)

A: Zu welcher Branche zählt Ihr Unternehmen?

- ☐ Banken/Versicherungen
- ☐ Baugewerbe
- ☐ Gastronomie und Beherbergung
- ☐ Gesundheit/Pflege
- ☐ Handel
- ☐ Immobilien
- ☐ Industrie (ohne Bau):
 - ☐ Chemie/Pharma
 - ☐ Elektrotechnik
 - ☐ Kfz-Produktion bzw. Kfz-Zulieferung
 - ☐ Maschinenbau
 - ☐ Metallerzeugung und -bearbeitung
 - ☐ Nahrungs- und Genussmittel
 - ☐ Übriger Industriebereich
- ☐ IT, Information und Kommunikation
- ☐ Medien
- ☐ Unternehmensorientierte Dienste
- ☐ Veranstaltungswirtschaft
- ☐ Verkehr (Transport/Logistik)
- ☐ Sonstige Dienstleistungen
- ☐ Andere Branche, und zwar:

B: Wie viele Beschäftigte hat Ihr Unternehmen?

- ☐ Weniger als 10
- ☐ 10-19
- ☐ 20-199
- ☐ 200-499
- ☐ 500-1.000
- ☐ Mehr als 1.000

C: Wie viele Auszubildende beschäftigen Sie zurzeit?

- ☐ Weniger als 5
- ☐ 5 bis 15
- ☐ 16 bis 100
- ☐ Mehr als 100

D: Ist Ihr Unternehmen an einen Tarifvertrag gebunden?

- ☐ Ja
- ☐ Nein

E: In welchen Berufen bilden Sie hauptsächlich aus?

- ☐ Kaufmännische Berufe
- ☐ Industriell-technische Berufe, wie Mechatroniker/innen
- ☐ Querschnittsberufe, wie IT-Berufe

F: Wie beurteilen Sie die gegenwärtige Lage Ihres Unternehmens?

- ☐ Gute Geschäftslage
- ☐ Befriedigende Geschäftslage
- ☐ Schlechte Geschäftslage
- ☐ Ich weiß es nicht/möchte es nicht beantworten

G: Wie schätzen Sie die wirtschaftliche Entwicklung Ihres Betriebes im nächsten Jahr ein?

- ☐ Gut
- ☐ Eher gut
- ☐ Weder gut noch schlecht
- ☐ Eher schlecht
- ☐ Schlecht
- ☐ Ich weiß es nicht/möchte es nicht beantworten



Nord Westfalen

**STATT
IRGENDWAS
WERDEN:
IN IRGENDWAS
RICHTIG GUT.**

**JETZT
#KÖNNENLERNEN**

**Ausbildung macht
mehr aus uns**



Industrie- und Handelskammer Nord Westfalen

Sentmaringer Weg 61
48151 Münster
muenster@ihk-nordwestfalen.de
Telefon 0251 707-0
Telefax 0251 707-325

Rathausplatz 7
45894 Gelsenkirchen
gelsenkirchen@ihk-nordwestfalen.de
Telefon 0209 388-0
Telefax 0209 388-101

Willy-Brandt-Straße 3
46395 Bocholt
bocholt@ihk-nordwestfalen.de
Telefon 02871 9903-0
Telefax 02871 9903-30

www.ihk.de/nordwestfalen