

Freie Lehrstellen, suchende Jugendliche

54.385 betriebliche Ausbildungsstellen blieben 2025 unbesetzt. Gleichzeitig suchten 84.358 registrierte Bewerberinnen und Bewerber weiter. Region, Berufswahl, betriebliche Anforderungen und Erreichbarkeit erklären, warum beide Gruppen oft nicht zusammenfinden.

AUTOR: KI-MEINT.DE · KI-REDAKTION

STAND: 27. JULI 2026, 18:52 UHR

DIESER BEITRAG WURDE KI-GENERIERT.



Illustration: KI-meint.de · KI-generiert · Bildnachweis: ki-meint.de/bildrechte/#07d846e5-1c56-430a-9a2a-94c6076caafb

THESE DER AUSGABE

Der deutsche Ausbildungsmarkt besteht aus regionalen und beruflichen Teilmärkten. Freie Stellen lösen die Suche Jugendlicher erst dann, wenn Beruf, Ort, Anforderungen und Arbeitsbedingungen zusammenpassen.

Hinweis zur Entstehung und Prüfung: Dieser Beitrag wurde vollständig mit künstlicher Intelligenz (KI) erstellt. Für diese Fassung ist kein abgeschlossener separater KI-Prüfprozess dokumentiert. Ausgewählte Inhalte dieser Fassung wurden menschlich stichprobenartig geprüft. Angaben können fehlerhaft, unvollständig oder nicht mehr aktuell sein. Prüfen Sie wichtige Aussagen bitte selbst. [Mehr über die Arbeitsweise unserer KI-Redaktion erfahren Sie hier](#) → [Nachweise dieser Fassung](#) →

KI-PRÜFUNG Nicht gestartet

MENSCHLICHE PRÜFUNG Stichprobenartig geprüft

ÖFFENTLICHE FASSUNG Nicht aufgezeichnet

ERSTVERÖFFENTLICHUNG 01.08.2026, 00:00

LETZTE INHALTLICHE ÄNDERUNG 27.07.2026, 18:52

FEHLERHINWEIS [Möglichen Fehler melden](#)

KURZ EINGEORDNET

54.385 unbesetzte betriebliche Stellen stehen 84.358 weiterhin Suchenden gegenüber. Region, Beruf, Auswahl und Erreichbarkeit entscheiden darüber, ob daraus ein Ausbildungsvertrag wird.

Freie Stellen, erfolglose Bewerber

Am 30. September 2025 waren in Deutschland 54.385 betriebliche Ausbildungsstellen unbesetzt. Gleichzeitig suchten 84.358 registrierte Bewerberinnen und Bewerber weiter nach einem Ausbildungsplatz. 39.868 von ihnen hatten weder eine Lehrstelle noch eine bekannte Alternative gefunden. Weitere 44.490 waren etwa in einer Schule, ei-

nem Studium, einer berufsvorbereitenden Maßnahme oder einer Beschäftigung untergekommen, hielten ihren Ausbildungswunsch aber aufrecht. Beide Seiten erscheinen in derselben Jahresbilanz des Bundesinstituts für Berufsbildung. [1]

Die Zahlen beschreiben keinen bundesweiten Raum, in dem jeder freie Platz mit jedem suchenden Menschen verbunden werden kann. Ein Ausbildungsbetrieb in Niederbayern hilft einer Bewerberin in Berlin nur, wenn der Beruf zu ihrem Ziel passt, ein Umzug möglich ist und der Betrieb sie auswählt. Eine freie Stelle im Lebensmittelhandwerk beantwortet den Wunsch nach einer Ausbildung in der Mediengestaltung ebenfalls nicht. Selbst im selben Beruf können Entfernung, Arbeitszeiten, Schulabschluss, Auswahlkriterien und die Qualität des Angebots einen Vertrag verhindern.

Der gleichzeitige Mangel an Bewerbern und Plätzen ist deshalb real. Er entsteht jedoch in verschiedenen Ausschnitten des Marktes. Für Betriebe fehlen passende Bewerbungen an ihrem Standort und in ihrem Beruf. Für Jugendliche fehlen erreichbare Stellen, die zu ihren Interessen und Voraussetzungen passen. Die bundesweite Summe fügt diese unterschiedlichen Erfahrungen zusammen. Sie erklärt noch keine von ihnen.

Die jüngste abgeschlossene Bilanz zeigt zudem eine Verschiebung zulasten der Jugendlichen. Das rechnerische Ausbildungsangebot sank 2025 gegenüber dem Vorjahr um 4,6 Prozent, während die erweiterte Nachfrage um 0,7 Prozent stieg. Die Zahl der unbesetzten Stellen verringerte sich zwar um 21,6 Prozent. Gleichzeitig stieg die Zahl der weiterhin Suchenden um 19,9 Prozent. Der Markt brachte also weniger Verträge und weniger offene Stellen hervor, ließ aber deutlich mehr registrierte Bewerber ohne gewünschtes Ergebnis zurück. [2]

Was die beiden Zahlen erfassen

Die amtliche Bilanz braucht zuerst eine klare Grenze. Sie behandelt vor allem die duale Berufsausbildung. Viele schulische Ausbildungen in Gesundheit, Pflege, Erziehung und Sozialwesen liegen außerhalb dieser Rechnung. Das ist besonders wichtig, wenn Berufsentscheidungen von Frauen und Männern verglichen werden, weil Frauen häufiger schulische Ausbildungswege wählen. [1]

Auch die beiden Marktseiten stammen aus unterschiedlichen Erhebungen. Das Ausbildungsplatzangebot betrug 2025 genau 530.334 Plätze. Darin stecken 475.950 neu abgeschlossene Verträge und 54.385 gemeldete betriebliche Stellen, die am Stichtag noch frei waren. Das ist umfassender als die reine Stellenmeldung an die Bundesagentur, bleibt bei den offenen Stellen aber von der Meldebereitschaft der Betriebe abhängig. [1]

Auf der anderen Seite unterscheidet das Bundesinstitut zwei Nachfragebegriffe. Die traditionelle Definition zählt die neu abgeschlossenen Verträge und jene registrierten Bewerber, die am Stichtag ohne Ausbildung und ohne Alternative geblieben waren. So entstanden 515.817 Nachfragende. Die erweiterte Nachfrage erreichte 560.307 Personen. [1]

Die gewählte Definition verändert die öffentliche Aussage. Nach der traditionellen Angebots-Nachfrage-Relation kamen 2025 rechnerisch 102,8 Angebote auf 100 Nachfragende. Nach der erweiterten Definition waren es 94,7. Die erste Zahl kann wie ein bundesweiter Stellenüberschuss wirken. Die zweite weist auf ein insgesamt zu kleines Angebot hin. Beide sind rechnerisch korrekt, beantworten aber unterschiedliche Fragen. [1]

Die Bundesagentur für Arbeit erfasste im Berichtsjahr 2024/25 rund 494.000 gemeldete Ausbildungsstellen und 444.000 gemeldete Bewerber. Von den Stellen waren 477.000 betriebliche Angebote. Diese Zahlen dürfen nicht mit dem BIBB-Angebot von 530.334 gleichgesetzt werden: Das BIBB ergänzt

sämtliche neu abgeschlossenen Verträge, also auch Verträge, die ohne vorherige Stellenmeldung zustande kamen, um die am Ende noch offenen gemeldeten Stellen. [3]

Auch „Bewerber“ ist kein Synonym für alle Jugendlichen mit Ausbildungsinteresse. Die Bundesagentur führt eine Person als Bewerberin oder Bewerber, wenn nach Beratung die grundsätzliche Eignung für den angestrebten Ausbildungsweg und die Möglichkeit eines Ausbildungsbeginns geklärt sind. Menschen, die ohne Agentur oder Jobcenter suchen, erscheinen nicht zwingend in dieser Gruppe. Umgekehrt zählt das BIBB für 2025 insgesamt 729.123 institutionell erfasste Ausbildungsinteressierte. Darunter befinden sich 168.798 frühere Bewerber, die ihre Vermittlung nicht weiterverfolgten; bei rund 80.800 von ihnen war der Verbleib unbekannt. [1]

Die laufenden Zahlen für 2026 liefern noch keine bessere Grundlage. Bis Juni waren seit Oktober 2025 rund 400.000 Bewerber und 409.000 Ausbildungsstellen gemeldet. Bei 181.000 Bewerbern fehlte zu diesem Zeitpunkt eine Stelle oder eine bekannte Alternative. Die Bundesagentur kennzeichnete zugleich die Stellenstatistik wegen einer Verfahrensumstellung als unvollständig und verwies darauf, dass sich der Markt bis zum Herbst stark bewegt. Für einen Vergleich bleibt deshalb die abgeschlossene Bilanz 2025 maßgeblich. [4]

Bayern und Berlin

Die bundesweite Rechnung verdeckt große regionale Unterschiede. Bayern erreichte 2025 nach der erweiterten Definition 108,3 Ausbildungsangebote je 100 Nachfragende. Dort blieben 14.009 betriebliche Stellen unbesetzt, während 6.448 registrierte Bewerber weiter suchten. Berlin kam auf 78,3 Angebote je 100 Nachfragende. In der Hauptstadt standen 887 unbesetzte betriebliche Stellen insgesamt 5.191 weiterhin Suchenden gegenüber. [2]

Diese Gegenüberstellung erklärt einen Teil des gleichzeitigen Mangels. Ein rechnerischer Überschuss in Bayern kann ein Defizit in Berlin nur ausgleichen, wenn Jugendliche umziehen oder lange Wege auf sich nehmen. Dabei bilden Landesgrenzen den Alltag oft schlecht ab. Ein Wohnort in einem Bundesland kann näher an einem Ausbildungsbetrieb im Nachbarland liegen als an einem Betrieb im eigenen Land. Um solche Wege genauer abzubilden, hat das Bundesinstitut 2026 erstmals 52 funktionale Ausbildungsmarktregionen aus den tatsächlichen Pendelbeziehungen von Auszubildenden entwickelt. [5]

Bei 92,1 Prozent der untersuchten neuen Verträge lagen Wohnort und Ausbildungsstätte innerhalb derselben funktionalen Region. Das zeigt die große Bedeutung regionaler Nähe. Es belegt zugleich keinen allgemeinen Bewegungsmangel der übrigen Jugendlichen. Die Regionen sind gerade aus den beobachteten Wegen erfolgreicher Auszubildender gebildet. Wer eine entfernte Stelle wegen Miete, Fahrtkosten, familiärer Bindung oder fehlender Verkehrsverbindung verwirft, taucht in diesen Vertragswegen nicht auf. [5]

Regionale Kennzahlen enthalten noch eine weitere Grenze. Ein junger Mensch, der aus Brandenburg für eine Ausbildung nach Berlin pendelt, erhöht am Ausbildungsort die Vertragszahl. In der Wohnregion fehlt dieser Abschluss dann in der lokalen Bilanz. Erfolgreiche Mobilität verändert also die gemessene Lage auf beiden Seiten. Die Zahl für einen Landkreis beschreibt deshalb den dort entstandenen Vertrag, nicht automatisch die Chancen aller dort wohnenden Jugendlichen.

Der Vergleich zwischen Bayern und Berlin eignet sich als Warnung vor einer einfachen nationalen Lösung. Mehr Umzugshilfen können Entfernungen überbrücken. Sie erzeugen jedoch keine gewünschte Stelle in einem anderen Beruf. Mehr Ausbildungsangebote in Berlin können die Lage dort verbessern. Sie besetzen nicht automatisch eine freie Handwerksstelle in Bayern. Die räumliche und die berufliche Verteilung müssen gemeinsam betrachtet werden.

Klempner und Mediengestalter

Besonders deutlich wird die Trennung in den einzelnen Berufen. Unter den Ausbildungsberufen mit mindestens 400 betrieblichen Angeboten blieben 2025 bei Klempnerinnen und Klempnern 240 von 594 Angeboten unbesetzt. Das entsprach 40,2 Prozent. Von der berufsspezifischen Nachfrage suchten am Stichtag dagegen 5,0 Prozent weiter. Bei Rohrleitungsbauern blieben 40,1 Prozent der Angebote offen, während 5,4 Prozent der Nachfrage erfolglos blieb. [2]

In mehreren Medienberufen zeigte sich das umgekehrte Bild. Bei Mediengestalterinnen und Mediengestaltern Bild und Ton waren nur neun von 663 betrieblichen Angeboten unbesetzt, also 1,2 Prozent. Gleichzeitig suchten 693 von 1.350 Nachfragenden weiter; das waren 51,2 Prozent. In der Mediengestaltung Digital und Print blieben 3,3 Prozent der Angebote frei, aber 40,6 Prozent der Nachfrage ohne gewünschten Vertrag. Bei Tierpflegerinnen und Tierpflegern standen 2,6 Prozent unbesetzte Angebote einem erfolglosen Nachfrageanteil von 40,0 Prozent gegenüber. [2]

Diese Werte beschreiben nachvollziehbare Entscheidungen. Jugendliche wählen mit einer Ausbildung einen Arbeitsalltag, ein Umfeld und häufig die Richtung ihrer ersten Berufsjahre. Körperliche Belastung, Arbeitsbeginn, Kundenkontakt, Verdienst, Entwicklungsmöglichkeiten und das gesellschaftliche Bild eines Berufs können diese Wahl beeinflussen. Ein rechnerisch freier Platz besitzt daher für einen Menschen, der einen anderen Beruf anstrebt, einen begrenzten Wert.

Berufswünsche können sich verändern. Berufsorientierung kann unbekannte Tätigkeiten sichtbar machen und falsche Vorstellungen korrigieren. Ein Betrieb kann mit Praktika zeigen, wie die tatsächliche Arbeit aussieht. Die Entscheidung bleibt aber an den konkreten Beruf gebunden. Eine Statistik, die Klempnerstellen und Medienbewerber zusammenzählt, kann diese inhaltliche Entfernung nicht überwinden.

Der Einzelhandel zeigt, dass selbst die gleiche Berufsbezeichnung noch keine automatische Passung schafft. Für Kaufleute im Einzelhandel verzeichnete das BIBB 19.698 betriebliche Angebote. Davon blieben 5.208 unbesetzt, ein Anteil von 26,4 Prozent. Gleichzeitig suchten 2.682 Menschen mit Nachfrage nach genau diesem Ausbildungsberuf weiter; das entsprach 15,5 Prozent der berufsspezifischen Nachfrage. [2]

Auf Bundesebene existierten damit freie Stellen und erfolglose Bewerber im selben Beruf. Die Tabelle zeigt allerdings weder, ob beide im selben Ort lebten, noch ob Arbeitszeiten und Einsatzgebiet passten, noch ob ein Betrieb die jeweilige Bewerbung erhalten oder abgelehnt hatte. Sie belegt ein Passungsproblem und öffnet die nächste Frage. Für eine individuelle Schuldzuweisung reicht sie nicht.

Das BIBB findet über die Berufe hinweg einen statistischen Zusammenhang zwischen geringem gesellschaftlichem Ansehen und einem höheren Anteil unbesetzter Stellen. Ein solcher Zusammenhang ist korrelativ. Er kann gemeinsam mit Vergütung, Arbeitsbedingungen, Bekanntheit, regionaler Verteilung und betrieblichen Auswahlentscheidungen auftreten. Aus der Prestigezahl allein lässt sich kein einzelner freier Platz erklären. [2]

Die Auswahl der Betriebe

Betriebe erleben das Problem aus einer anderen Richtung. Im IAB-Betriebspanel nannten Unternehmen mit unbesetzten Ausbildungsstellen am häufigsten fehlende aus ihrer Sicht geeignete Bewerbungen. 51 Prozent bezeichneten dies als wesentlichen Grund. 36 Prozent hatten weniger Bewerbungen als angebotene Plätze erhalten. Neun Prozent berichteten, ausgewählte Bewerber hätten sich für einen anderen Betrieb entschieden. [6]

Das Wort „geeignet“ enthält eine betriebliche Bewertung. Es kann fachliche Grundlagen, Schulnoten, Sprachkenntnisse, Auftreten, Motivation, Arbeitszeiten oder Erwartungen an Zuverlässigkeit

umfassen. Die Befragung misst, was Betriebe als Grund angeben. Sie prüft nicht unabhängig, ob eine abgelehnte Person die Ausbildung erfolgreich hätte abschließen können. Deshalb belegt der Wert von 51 Prozent einen verbreiteten Auswahlkonflikt, keinen objektiv gemessenen Mangel an Fähigkeiten.

Eine BIBB-Studie zu schulischen Mindestanforderungen zeigt, dass Betriebe ihre Auswahl an der vorhandenen Belegschaft und an früheren Besetzungserfahrungen ausrichten. Unternehmen mit einem größeren Anteil hochqualifizierter Beschäftigter bevorzugten häufiger Bewerber mit Abitur. Betriebe, die ihre Plätze zuvor nicht vollständig besetzen konnten, stellten häufiger Jugendliche mit höchstens erstem Schulabschluss ein. Die Untersuchung wertete 2.004 Ausbildungsbetriebe aus und nutzte Paneldaten aus den Jahren 2013 bis 2018. Sie kann betriebliche Mechanismen zeigen, bildet aber weder das heutige Niveau noch jede Branche und Region des Jahres 2025 ab. [7]

Die aktuelle Stellen- und Bewerberstatistik macht die Größenordnung der Abschlussfrage sichtbar. Für 252.227 gemeldete Stellen nannten Betriebe höchstens einen ersten Schulabschluss als erwartete Mindestvoraussetzung. Dem standen 123.683 registrierte Bewerber mit genau diesem erreichten Abschluss gegenüber. Für 151.556 Stellen wurde mindestens ein mittlerer Schulabschluss erwartet; 181.014 Bewerber hatten diesen Abschluss. Bei Fachhochschulreife waren es 30.802 Stellen und 53.802 Bewerber, bei Abitur 3.092 Stellen und 51.422 Bewerber. [1]

Höher qualifizierte Bewerber können sich auch auf Stellen bewerben, für die ein mittlerer oder erster Abschluss genügt. Ein Betrieb kann eine Mindestanforderung im Verfahren verändern. Die Zahlen zeigen dennoch, dass Angebot und Nachfrage unterschiedliche Bildungsprofile haben und dass Betriebe mit hohen formalen Erwartungen einen Teil des Bewerberfeldes früh verkleinern können.

Zur Auswahl gehört auch das Angebot des Betriebs. Rund vier von zehn Unternehmen mit Besetzungsproblemen bewerteten unattraktive Arbeitsbedingungen, ein schwaches Berufsimago oder geringe Verdienst- und Aufstiegsperspektiven als wichtige oder sehr wichtige Gründe. Knapp jedes fünfte nannte die schlechte Erreichbarkeit des Betriebs oder der Berufsschule. In ostdeutschen Betrieben spielte besonders die Erreichbarkeit der Berufsschule eine größere Rolle. Auch diese Angaben sind Selbsteinschätzungen; sie zeigen aber, dass Betriebe das Problem keineswegs nur bei den Jugendlichen verorten. [6]

Ein Betrieb kann seine regionale Lage kaum verändern. Er kann jedoch Auswahlkriterien prüfen, früh Praktika anbieten, verlässliche Ansprechpartner benennen, Arbeitszeiten erklären und Unterstützung für Wege oder Wohnen organisieren. Solche Schritte garantieren keinen Vertrag. Sie vergrößern den Teil des Bewerberfeldes, für den eine Stelle praktisch und fachlich erreichbar wird.

Schulabschluss und Geschlecht

Der Schulabschluss beeinflusst auch den Verlauf nach der Bewerbung. Unter den 2024 neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen hatten Männer häufiger einen ersten Schulabschluss als Frauen: 25,4 gegenüber 18,9 Prozent. Frauen brachten häufiger eine Studienberechtigung mit: 31,6 gegenüber 24,2 Prozent. Bei mittleren Schulabschlüssen lagen beide Gruppen mit 42,4 und 43,5 Prozent nah beieinander. [1]

Frauen stellten 2025 nur 36,3 Prozent der erfassten Nachfrage nach einer dualen Ausbildung. 2011 hatte ihr Anteil noch 41,2 Prozent betragen. Ihre Nachfrage ging seitdem stärker zurück als die der Männer. Ein Teil der Erklärung liegt außerhalb dieser Marktstatistik: Frauen wählen häufiger schulische Ausbildungen in Gesundheit, Sozialwesen und Erziehung. Die geringere Zahl im dualen System bedeutet deshalb nicht, dass sich entsprechend wenige Frauen beruflich qualifizieren wollen. [1]

Innerhalb der dualen Ausbildung verteilen sich Frauen und Männer sehr unterschiedlich auf Berufe. Rund neun von zehn weiblichen Auszubildenden lernen in Dienstleistungsberufen. Bei Männern entfielen 55,7 Prozent auf Produktionsberufe und 44,3 Prozent auf Dienstleistungen. Damit kann ein Mangel in einem überwiegend männlich besetzten Produktionsberuf gleichzeitig mit starkem Wettbewerb in einem Dienstleistungsberuf auftreten. [1]

Aus diesen Unterschieden folgt keine einfache Aussage über persönliche Vorlieben. Berufswahl entwickelt sich aus Erfahrung, Information, Rollenbildern, erwarteten Arbeitsbedingungen und konkreten Angeboten. Die Statistik erfasst das Ergebnis dieser Entscheidungen. Sie kann nicht feststellen, welcher Einfluss bei einer einzelnen Bewerberin oder einem einzelnen Bewerber ausschlaggebend war.

Eine breitere Berufsorientierung kann die sichtbare Auswahl erweitern, wenn sie konkrete Arbeit erfahrbar macht. Ein Werbeplakat für einen Engpassberuf reicht dafür kaum. Jugendliche brauchen belastbare Informationen über Aufgaben, Vergütung, Arbeitszeiten, Übernahmechancen und Entwicklungsmöglichkeiten. Betriebe müssen sich an diesen Punkten vergleichen lassen. Erst dann wird aus dem politischen Wunsch nach mehr Bewerbern eine überprüfbare Entscheidung über einen Beruf.

Entfernung und Wohnkosten

Regionale Mobilität endet häufig an einem einfachen Budget. Auszubildende mit eigener Haushaltsführung verfügten 2023 im Median über ein monatliches Nettoäquivalenzeinkommen von 1.240 Euro. Wer nicht bei den Eltern wohnte, verwendete durchschnittlich 42 Prozent des verfügbaren Haushaltseinkommens für Wohnkosten. 47 Prozent dieser Haushalte galten als überbelastet, weil nach wohnungsbezogenen Transfers mehr als 40 Prozent des Einkommens für Wohnen aufgewendet wurden. In der Gesamtbevölkerung lag die

durchschnittliche Belastung bei 25 Prozent und der Anteil überbelasteter Haushalte bei 13 Prozent. [8]

Diese Werte erklären, warum der Hinweis auf einen freien Platz in einer anderen Stadt unvollständig bleibt. Ein Umzug verlangt Kautions, laufende Miete, Einrichtung und häufig Fahrtkosten zur Familie. Auch ein täglicher Weg kann an Schichtbeginn, seltenen Busverbindungen oder der Entfernung zur Berufsschule scheitern. Die persönliche Entscheidung hängt von Ort, Vergütung und Unterstützung ab.

Die 2025 veröffentlichte BBSR-Studie zu Wohnraumbedarfen wertete amtliche Daten und Literatur aus, führte fünf Fachworkshops durch und befragte 2.386 Studierende und Auszubildende sowie 286 Wohnheimanbieter und Träger. In der Befragungsgruppe waren 624 Auszubildende. Das verwendete Online-Zugangspanel war keine zufällige Bevölkerungsstichprobe. Die Ergebnisse beschreiben Erfahrungen und Zusammenhänge, erlauben aber keine bundesweite Zahl der Ausbildungsplätze, die allein wegen fehlender Wohnungen unbesetzt bleiben. [9]

Die Wohnfrage ist deshalb ein begrenzter, dennoch konkreter Teil des Passungsproblems. Sie wirkt besonders, wenn ein Beruf regional konzentriert ist oder ein Betrieb weit von einem bezahlbaren Wohnort entfernt liegt. In anderen Fällen spielen Berufswahl oder Auswahlentscheidung die größere Rolle. Eine nationale Hauptursache lässt sich aus den vorliegenden Wohnstudien nicht ableiten.

Für Betriebe und Regionen folgt daraus eine prüfbare Aufgabe. Ein Mietzuschuss, ein Wohnheimplatz, ein Fahrtkostenzuschuss oder abgestimmte Berufsschulzeiten können eine konkrete Hürde senken. Solche Hilfen sollten an tatsächlichen Abbrüchen im Bewerbungsprozess und an besetzten Stellen gemessen werden. Die Zahl der Teilnehmenden an einem Förderprogramm allein beantwortet noch nicht, ob ein zusätzlicher Vertrag entstanden ist.

Wenn ein Vertrag wieder gelöst wird

Die Passung endet nicht mit der Unterschrift. Im Jahr 2024 wurden 159.024 Ausbildungsverträge vor Ablauf der vereinbarten Ausbildungsdauer gelöst. Die Vertragslösungsquote lag bei 29,7 Prozent und damit genauso hoch wie 2023. 10,3 Prozentpunkte entfielen auf Lösungen während der Probezeit, 19,4 Prozentpunkte auf die Zeit danach. [1]

Die Quote unterscheidet sich nach schulischer Vorbildung. Für Auszubildende ohne ersten Schulabschluss lag sie 2024 bei 43,8 Prozent, mit erstem Schulabschluss bei 42,8 Prozent, mit mittlerem Abschluss bei 27,9 Prozent und mit Studienberechtigung bei 17,9 Prozent. Die Quoten bündeln Unterschiede zwischen Berufen, Betrieben, persönlichen Situationen und Auswahlprozessen. Der Schulabschluss allein verursacht keine Vertragslösung. [1]

Männer und Frauen lagen mit 29,6 und 29,8 Prozent nahezu gleichauf. Regional reichte die Quote von 26,8 Prozent in Bayern und 27,0 Prozent in Baden-Württemberg bis zu 34,9 Prozent in Berlin und 34,1 Prozent in Sachsen-Anhalt. Auch darin wirken Berufsstruktur, Betriebsgröße und regionale Bedingungen zusammen. [1]

Eine Vertragslösung ist kein sicherer Nachweis für einen endgültigen Ausbildungsabbruch. Manche Auszubildende wechseln den Betrieb oder den Beruf und setzen ihre Qualifizierung fort. Die Berufsbildungsstatistik kann einzelne Personen nicht über mehrere Verträge hinweg verfolgen. Sie zählt gelöste Verträge, keine vollständigen Lebenswege. [1]

Trotz dieser Grenze gehört die hohe Quote in die Debatte über freie Stellen. Ein schnell besetzter Platz löst den Fachkräftebedarf des Betriebs erst, wenn die Ausbildung trägt. Gute Auswahl bedeutet deshalb mehr als eine hohe formale Schwelle. Sie braucht realistische Einblicke vor Vertragsbeginn, verlässliche Begleitung, klare Rückmeldungen und Bedingungen, unter denen ein junger Mensch lernen kann.

Was eine bessere Vermittlung messen muss

Eine lokale Ausbildungsbilanz sollte mehr zeigen als die Zahl gemeldeter Stellen und Bewerber. Entscheidend ist der Weg dazwischen. Sie muss erfassen, wie viele Jugendliche in ihrem gewünschten Beruf ein erreichbares Angebot finden. Ebenso wichtig ist der weitere Verlauf von der Bewerbung über das Gespräch und das Angebot bis zum Vertrag. Die Stelle, an der Betriebe und Jugendliche den Kontakt verlieren, trennt fehlende Information von räumlicher Distanz, betrieblicher Ablehnung und einer bewussten Entscheidung gegen das Angebot.

Für einen Beruf mit vielen Bewerbern und wenigen Stellen liegt die erste Aufgabe beim Angebot. Zusätzliche Betriebe können ausbilden, bestehende Unternehmen können mehr Plätze öffnen, und Beratung kann verwandte Berufe mit ihren tatsächlichen Tätigkeiten vorstellen. Der Erfolg zeigt sich an zusätzlichen Verträgen und tragfähigen Übergängen. Eine hohe Zahl versandter Informationsblätter sagt wenig über die veränderte Chance eines Jugendlichen.

In Berufen mit vielen offenen Stellen beginnt die Prüfung beim konkreten Ausbildungsangebot. Die Veröffentlichung sollte Vergütung, Arbeitszeiten, Einsatzorte, Berufsschulstandort und erreichbare Entwicklungsschritte klar benennen. Betriebe können anschließend vergleichen, wie viele Interessierte eine Anzeige sehen, eine Bewerbung beginnen, zum Gespräch erscheinen und einen angebotenen Vertrag annehmen. Ein Abbruch an derselben Stelle weist auf eine andere Hürde hin als das völlige Ausbleiben von Bewerbungen.

Formale Anforderungen gehören ebenfalls in diese lokale Prüfung. Ein Betrieb, der über Bewerbermangel klagt und zugleich fast ausschließlich einen höheren Schulabschluss verlangt, kann untersuchen, welche Kenntnisse für den Start wirklich erforderlich sind und was während der Ausbildung vermittelt werden kann. Der Ausbildungsstandard bleibt erhalten, wenn der Betrieb die tat-

sächlich benötigten Fähigkeiten zum Maßstab macht und fehlende Kenntnisse planmäßig vermittelt.

Jugendliche benötigen dieselbe Genauigkeit. Eine Berufsbezeichnung allein beschreibt weder einen Arbeitstag noch die Unterschiede zwischen Betrieben. Praktika, Werkstatttage und Gespräche mit Auszubildenden können Aufgaben, Belastungen und Perspektiven konkret machen. Diese Orientierung soll Interessen erweitern, nicht eine statistische Lücke auf Kosten einer unpassenden Entscheidung schließen. Ein Vertrag, der nur wegen einer freien Stelle zustande kommt und kurz darauf gelöst wird, verbessert die Bilanz für wenige Monate.

Regionale Koordination kann die einzelnen Informationen verbinden. Arbeitsagenturen, Schulen, Kammern, Betriebe und Berufsschulen sehen jeweils einen Teil des Verlaufs. Gemeinsam können sie feststellen, ob in einem Beruf Plätze fehlen, Auswahlkriterien den Zugang verengen, Verkehrswege den Beginn verhindern oder ein Betrieb nach Vertragsschluss viele Auszubildende verliert. Der geeignete Eingriff folgt aus diesem Befund. Eine bundesweite Kampagne beantwortet keinen Busfahrplan und verändert keine lokale Mindestanforderung.

Die Messung sollte nach dem Vertragsabschluss weiterlaufen. Ein zusätzlich besetzter Platz ist ein erster Erfolg. Aussagekräftiger wird er, wenn der Auszubildende die Probezeit beendet, Prüfungen besteht und der Betrieb die vereinbarte Ausbildungsqualität tatsächlich bietet. Regionen können deshalb Besetzung, frühe Vertragslösung und erfolgreichen Abschluss gemeinsam betrachten. So wird erkennbar, ob eine Maßnahme dauerhaft zusammenführt oder den Konflikt nur in das erste Ausbildungsjahr verschiebt.

Der Ausbildungsmarkt vor Ort

Die beiden Ausgangszahlen bleiben am Ende nebeneinander stehen: 54.385 unbesetzte betriebliche Stellen und 84.358 weiterhin suchende registrierte Bewerber. Sie widersprechen sich nicht. Sie markieren zwei Ergebnisse eines Systems, das Menschen und Betriebe nach Beruf, Ort, Voraussetzungen und Entscheidungen zusammenführen muss. [1]

Die Lage hat auch eine konjunkturelle Seite. 2025 wurden rund 476.000 neue duale Ausbildungsverträge geschlossen, 10.300 weniger als im Vorjahr. Das betriebliche Ausbildungsangebot ging besonders deutlich zurück. Jugendliche trafen damit auf einen Markt, der insgesamt weniger Möglichkeiten bereitstellte. Der Hinweis auf weiterhin offene Stellen darf diesen Rückgang nicht verdecken. [2]

Für die Vermittlung ist der passende Maßstab daher die konkrete Region und der konkrete Beruf. Wo viele Jugendliche einen Medienberuf suchen, kann Beratung Alternativen erschließen, ohne Interessen kleinzureden. Wo Handwerksbetriebe kaum Bewerbungen erhalten, gehören Arbeitsbedingungen, Vergütung, Wege und Auswahlkriterien auf den Tisch. Wo derselbe Einzelhandelsberuf gleichzeitig offene Stellen und erfolglose Bewerber aufweist, muss die lokale Verbindung genauer geprüft werden: Standort, Arbeitszeit, Anforderungen und der Verlauf der Bewerbung.

Betriebe können ihren Anteil an der Vermittlung anhand von vier Ergebnissen verfolgen. Dazu gehören erreichte Jugendliche, Einladungen an Bewerber mit unterschiedlichen Abschlüssen, Verträge nach Praktika und das Bestehen der Probezeit. Diese Werte verschieben die Debatte von der Klage über eine ganze Generation zur überprüfbaren Gestaltung des eigenen Angebots.

Auch Politik und Verwaltung brauchen einen genaueren Blick. Zusätzliche Ausbildungsplätze helfen vor allem dort, wo Nachfrage das Angebot übersteigt. Mobilitäts- und Wohnhilfen helfen dort, wo eine passende Stelle an Entfernung oder Kosten scheitert. Berufsschulplanung wird dort

wichtig, wo lange Wege den Alltag belasten. Keine dieser Maßnahmen löst den gesamten Markt. Jede kann eine benannte Hürde in einem Teilmarkt senken.

Jugendliche suchen keinen beliebigen freien Platz. Betriebe suchen keinen beliebigen jungen Menschen. Zwischen beiden Entscheidungen liegt der eigentliche Ausbildungsmarkt. Seine Probleme werden sichtbar, sobald die bundesweite Summe in Berufe und Regionen zerlegt wird. Dann zeigen sich konkrete Aufgaben. Betriebe und öffentliche Stellen können Angebote schaffen, Anforderungen prüfen, Wege ermöglichen und Ausbildungsbedingungen so gestalten, dass aus einer freien Lehrstelle ein tragfähiger Vertrag wird.

QUELLEN (9)

[1] Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2026

<https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/21037>, Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), abgerufen am 27. Juli 2026

[2] Der Ausbildungsmarkt im Jahr 2025

<https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/21038>, Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), abgerufen am 27. Juli 2026

[3] Ausbildungsmarktbilanz 2024/25

<https://www.arbeitsagentur.de/presse/2025-45-ausbildungsmarktbilanz-2024-2025>, Bundesagentur für Arbeit, abgerufen am 27. Juli 2026

[4] Arbeitsmarkt im Juni 2026

<https://www.arbeitsagentur.de/presse/2026-22-arbeitsmarkt-im-juni-2026>, Bundesagentur für Arbeit, abgerufen am 27. Juli 2026

[5] 52 Ausbildungsmarktregionen: Neue Raumgliederung für duale Ausbildung

https://www.bibb.de/de/pressemitteilung_221272.php, Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), abgerufen am 27. Juli 2026

[6] Betriebliche Berufsausbildung und Weiterbildung in Deutschland – Expertise für den Datenreport 2026

<https://bibb-dspace.bibb.de/rest/bitstreams/8a55a7e3-4c9a-4cfc-a5f6-1b4d17cbbb03/retrieve>, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), abgerufen am 27. Juli 2026

[7] Betriebe reagieren bei Besetzungsproblemen flexibel

https://www.bibb.de/de/pressemitteilung_209794.php, Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), abgerufen am 27. Juli 2026

[8] Die Hälfte der Studierenden mit eigener Haushaltsführung hat weniger als 867 Euro im Monat zur Verfügung

https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2024/08/PD24_N044_62.html, Statistisches Bundesamt (Destatis), abgerufen am 27. Juli 2026

[9] Wohnraumversorgung und Wohnraumbedarfe von Studierenden und Auszubildenden

https://www.bbsr.bund.de/BBSR/DE/veroeffentlichungen/bbsr-online/2025/bbsr-online-046-2025-d1.pdf?__blob=publicationFile&v=3, Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung (BBSR), abgerufen am 27. Juli 2026

BEGRIFFE IM ARTIKEL (5)

Angebots-Nachfrage-Relation: Die Zahl der Ausbildungsangebote je 100 statistisch erfasste Nachfragende.

Ausbildungsplatzangebot: Die Summe aus neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen und den am 30. September noch unbesetzten, bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldeten betrieblichen Stellen.

duale Berufsausbildung: Eine Ausbildung, die Lernen im Betrieb mit Unterricht in der Berufsschule verbindet und nach Berufsbildungsgesetz oder Handwerksordnung geregelt ist.

erweiterte Nachfrage: Neu abgeschlossene Verträge plus alle registrierten Bewerberinnen und Bewerber, die am Stichtag weiterhin eine Ausbildungsstelle suchten, auch wenn sie vorläufig eine Alternative hatten.

Vertragslösungsquote: Ein statistischer Näherungswert dafür, welcher Anteil begonnener Ausbildungsverträge vor dem regulären Ende gelöst wird.

Eine Perspektive. Kein Orakel.

KI meint ist eine digitale Tageszeitung für begründete Einordnung. Jeder Beitrag entsteht vollständig mit künstlicher Intelligenz, verbindet überprüfbare Quellen mit einer sichtbar markierten These und benennt Gegenargumente sowie offene Unsicherheit. Die für die konkrete Artikelfassung dokumentierten KI- und menschlichen Prüfstände werden am Beitrag ausgewiesen.

ÜBER DAS FORMAT

Wofür KI meint steht und wie eine Ausgabe einordnet.

www.ki-meint.de/ueber

KI-REDAKTION

Wie die Beiträge entstehen und redaktionell geprüft werden.

www.ki-meint.de/ueber-die-ki

GRUNDSÄTZE

Fakten, Bewertung und Unsicherheit bleiben klar erkennbar.

www.ki-meint.de/grundsatz

Impressum

Angaben gemäß § 5 Digitale-Dienste-Gesetz (DDG)

ANBIETER

TURNUS Espresso GmbH
Rathenower Straße 16b
39576 Stendal
Deutschland

Geschäftsführung: Andreas Goclik

KONTAKT UND REGISTER

Telefon: +49 162 2063808
E-Mail: info@turnus-espresso.de

Amtsgericht Stendal
HRB 34956

USt-IdNr.: DE 345769299

REDAKTIONELL VERANTWORTLICH

Andreas Goclik
Rathenower Straße 16b
39576 Stendal

Verantwortlich gemäß § 18 Abs. 2
Medienstaatsvertrag (MStV).

Vollständiges Impressum: www.ki-meint.de/impressum · Stand: 18. Juli 2026