

Fokus Niedersachsen

Unser Blickpunkt auf die Wirtschaft



IHKN-Ausbildungsumfrage 2025

August 2025



Wer wir sind

Die IHK Niedersachsen ist die Landesarbeitsgemeinschaft der sieben niedersächsischen Industrie- und Handelskammern:

- IHK Braunschweig
- IHK Elbe-Weser
- IHK Hannover
- IHK Lüneburg-Wolfsburg
- Oldenburgische IHK
- IHK Osnabrück - Emsland - Grafschaft Bentheim
- IHK für Ostfriesland und Papenburg

Sie vertritt rund 520.000 gewerbliche Unternehmen gegenüber Politik und Verwaltung.

IHKN-Ausbildungsumfrage 2025 – Zentrale Ergebnisse auf einen Blick

Fachkräftemangel bleibt zentrales Problem

- Nur 56,4 % der Betriebe konnten 2024 alle Ausbildungsplätze besetzen.
- Als Hauptgrund wurde fehlende geeignete Bewerbungen (72,6 %) angegeben.
- 33% der Unternehmen, die Ausbildungsplätze nicht vollständig besetzen konnten, gaben an, überhaupt keine Bewerbungen erhalten zu haben.

Ausbildungsreife unter Druck

- 87,2 % der Unternehmen beobachten regelmäßig Defizite bei Auszubildenden.
- Besonders betroffen sind Ausdrucksvermögen, Mathematik, Belastbarkeit, Disziplin und mentale Leistungsfähigkeit.

Stabile Ausbildungsbereitschaft – aber mit Grenzen

- 57,8 % der Unternehmen planen 2025 gleich viele Ausbildungsplätze anzubieten wie im Vorjahr.
- 26,4 % wollen weniger Plätze anbieten – oft wegen wirtschaftlicher Unsicherheit oder begrenzter Kapazitäten.

Berufsschulen im Reformfokus

- Betriebe fordern mehr Praxisbezug, verlässliche Unterrichtsversorgung, qualifiziertes Personal und digitale Ausstattung.
- Kritisiert werden Lehrermangel und Unterrichtsausfall. Besonders betont wird die Notwendigkeit zuverlässiger Infrastruktur, aktueller Software und zeitgemäßer Unterrichtsmethoden.

Integration von Auszubildenden aus Drittstaaten

- Knapp 30 % der Betriebe haben bereits Menschen aus Drittstaaten ausgebildet.
- Größte Hürden dabei sind Bürokratie (63,2 %) und mangelnde Sprachkenntnisse (71,2 %).
- Die Unternehmen wünschen schnellere Verfahren, klare rechtliche Rahmenbedingungen und Sprachförderung.

Empfehlungen für Politik

- Frühzeitige Berufsorientierung mit verpflichtenden Praxismodulen flächendeckend ausbauen
- Steuerliche Anreize und Prämienprogramme für Ausbildungsbetriebe statt zusätzlicher Belastungen wie Ausbildungsumlagen
- Investitionsprogramm für Berufsschulen: digitale Infrastruktur, Lehrerfortbildung, moderne Lernplattformen
- Sprachförderprogramme und Mentoring für Auszubildende mit Migrationshintergrund niedrigschwellig gestalten
- Schulen stärken, um junge Menschen besser auf Ausbildung und Beruf vorzubereiten





Einmal jährlich führen die sieben niedersächsischen Industrie- und Handelskammern (IHKs) eine gemeinsame Befragung unter ihren Ausbildungsunternehmen durch, um ein aktuelles Stimmungsbild zur beruflichen Bildung zu gewinnen.

2025 beteiligten sich über 1.500 Unternehmen zwischen 12. und 30. Mai an der Erhebung.

Die Ergebnisse stellt diese Ausgabe der Reihe Fokus Niedersachsen mit dem Titel „IHKN-Ausbildungsumfrage 2025“ vor. Sie bieten wertvolle Einblicke in zentrale Herausforderungen der beruflichen Ausbildung, insbesondere im Hinblick auf ausländische Auszubildende, die Ausbildungsreife heutiger Schulabgänger sowie strukturelle Veränderungen im System der beruflichen Bildung.

In diesem Jahr lag ein besonderer Fokus der Umfrage auf einer vertieften Analyse zu Mängeln in der Ausbildungsreife – ein Aspekt, der in der Praxis zunehmend an Relevanz gewinnt. Ergänzend dazu beleuchtet diese Analyse die Veränderungen im Ausbildungssystem selbst mit Blick auf neue Anforderungen, Reformansätze oder strukturelle Rahmenbedingungen. Damit liefert die Befragung eine fundierte Grundlage für die bildungspolitische Diskussion und die Weiterentwicklung der dualen Ausbildung in Niedersachsen.



Profil der Umfrageteilnehmenden

An der Befragung nahmen über 1.500 Ausbildungsunternehmen aus dem gesamten Zuständigkeitsbereich der niedersächsischen IHKs teil. Die Teilnehmenden verteilen sich auf eine Vielzahl von Branchen, wobei die Industrie (ohne Bauwirtschaft) mit 25 Prozent die größte Gruppe darstellt. Der Handel folgt mit 15 Prozent. Damit spiegelt die Umfrage die branchenübergreifende Relevanz und Breite der dualen Ausbildung in Niedersachsen wider.

Ein differenzierter Blick auf die Betriebsgrößen verdeutlicht, dass die Mehrheit der befragten Unternehmen dem Mittelstand zuzurechnen ist:

- 8,2 Prozent beschäftigen weniger als zehn Mitarbeitende,
- 9,8 Prozent zählen zwischen zehn und 19 Beschäftigte,
- 51,4 Prozent der Betriebe haben zwischen 20 und 199 Beschäftigte,
- 14,9 Prozent beschäftigen 200 bis 499 Personen,
- 7,2 Prozent haben zwischen 500 und 1.000 Mitarbeitende
- und 8,4 Prozent verfügen über mehr als 1.000 Beschäftigte.

Diese Verteilung zeigt, dass die duale Ausbildung in Niedersachsen nicht primär von Großunternehmen, sondern in erheblichem Maße von kleinen und mittleren Unternehmen getragen wird.

Auch bei der Anzahl der Auszubildenden zeigt sich eine starke Beteiligung kleinerer Ausbildungseinheiten:

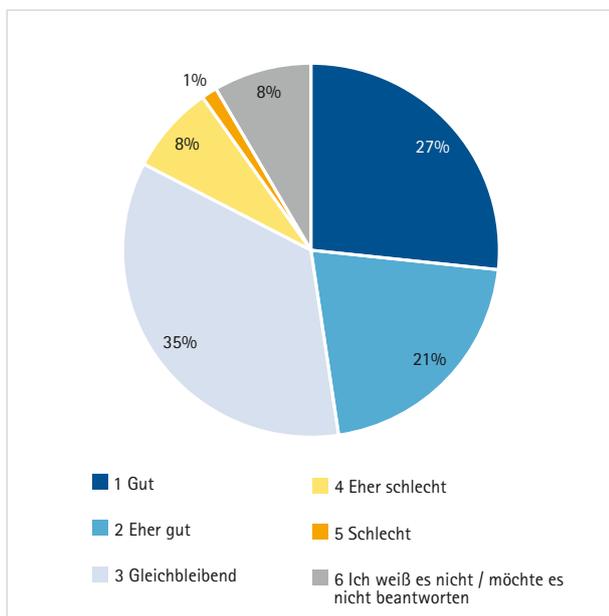
- In 51 Prozent der Unternehmen sind weniger als fünf Auszubildende beschäftigt,
- 29,4 Prozent der Betriebe bilden zwischen fünf und 15 Personen aus,
- 16 bis 100 Auszubildende haben 16,7 Prozent der teilnehmenden Unternehmen,
- und lediglich 2,8 Prozent beschäftigen mehr als 100 Auszubildende.

Auf die Frage nach dem hauptsächlichen Ausbildungsberuf ergab sich folgende Verteilung:

- 57,6 Prozent der Unternehmen bilden überwiegend in kaufmännischen Berufen aus,
- 32,6 Prozent in industriell-technischen Berufen (z. B. Mechatroniker),
- und 9,8 Prozent in sogenannten Querschnittsberufen, insbesondere im IT-Bereich.

Diese Daten verdeutlichen die Vielfalt der Berufsbilder und die Bedeutung klassischer wie moderner Ausbildungsrichtungen.





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

Quelle: IHKN-Ausbildungsumfrage 2025

Hinsichtlich der erwarteten wirtschaftlichen Entwicklung im kommenden Jahr zeigten sich die Unternehmen zurückhaltend optimistisch:

- 26,7 Prozent schätzten ihre Lage als „gut“ ein,
- 21 Prozent als „eher gut“,
- 35 Prozent gingen von einer gleichbleibenden Entwicklung aus.
- Demgegenüber äußerten sich 7,6 Prozent „eher schlecht“ und 1,3 Prozent „schlecht“.
- Weitere 8,4 Prozent machten keine Angabe oder wollten sich nicht äußern.

Diese Einschätzungen liefern einen konjunkturellen Hintergrund, vor dem die folgenden Befragungsergebnisse zur beruflichen Bildung zu interpretieren sind.

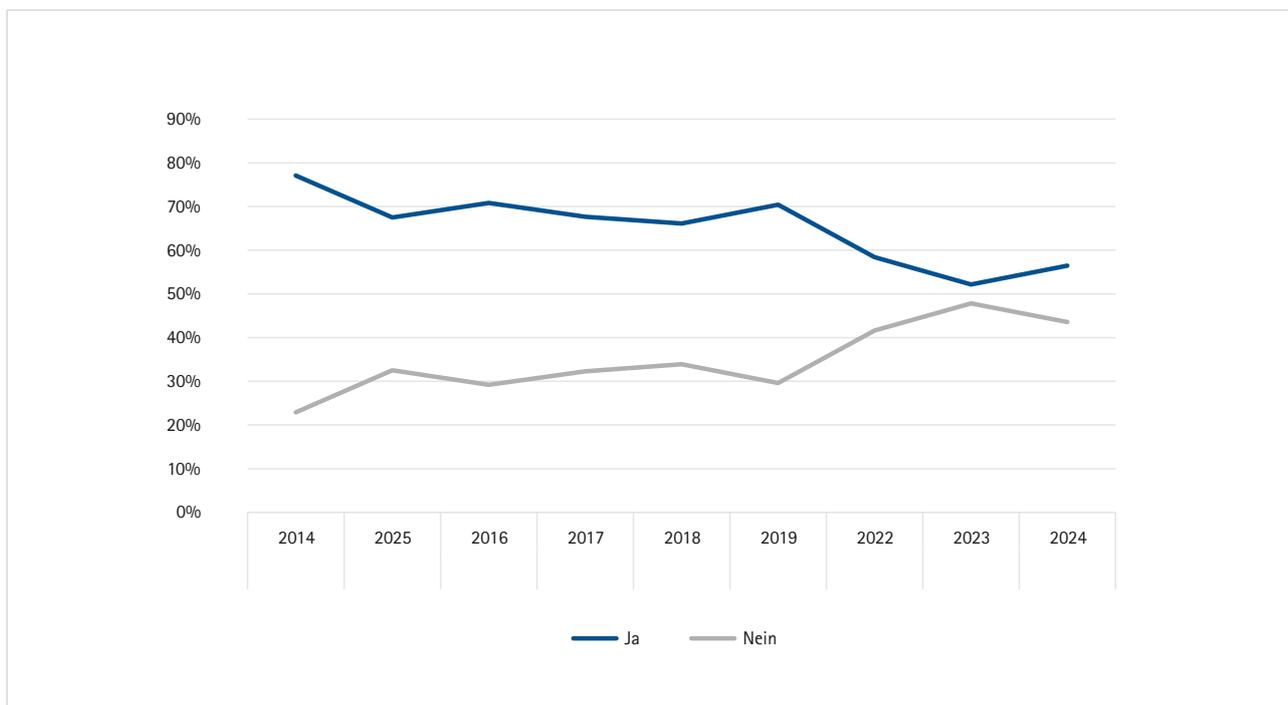
Anmerkung: Bei dieser Befragung werden insbesondere Ausbildungsverantwortliche oder Personalverantwortliche Personen in den Unternehmen angesprochen. Eine detaillierte Betrachtung zur wirtschaftlichen Lage führen die IHKS vierteljährlich mit der Konjunkturumfrage durch. Diese sind unter www.ihk-n.de/konjunktur veröffentlicht.

Im weiteren Textverlauf werden nur besondere Korrelationen dargestellt und Verweise gezogen.





Viele Ausbildungsplätze bleiben unbesetzt



Konnten Sie alle angebotenen Ausbildungsplätze besetzen?¹

Quelle: IHKN-Ausbildungsumfrage 2025

Trotz einer leichten Verbesserung gegenüber dem Vorjahr bleibt die Besetzung offener Ausbildungsplätze für viele Unternehmen in Niedersachsen eine große Herausforderung. In der aktuellen Befragung gaben 56,4 Prozent der Ausbildungsbetriebe an, im Jahr 2024 alle angebotenen Ausbildungsplätze besetzt zu haben. Damit ist zwar ein Anstieg gegenüber dem Vorjahr (52,2 Prozent) zu verzeichnen, dennoch liegt der Anteil weiterhin deutlich unter dem Niveau von 2014, als noch fast 80 Prozent der Ausbildungsplätze vollständig besetzt wurden.

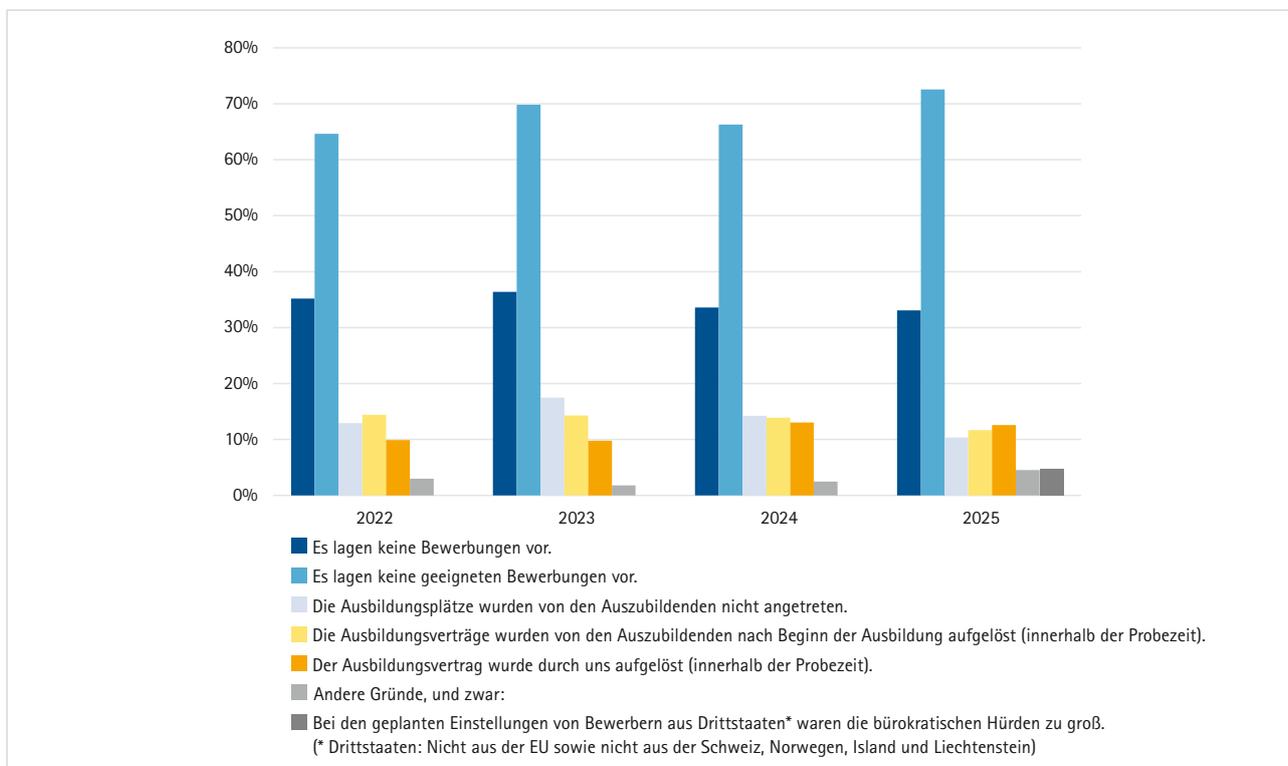
Die Corona-Pandemie ab dem Jahr 2020 stellte eine deutliche Zäsur dar. Die damit verbundenen Einschränkungen in den Schulen, bei der Berufsorientierung und bei Bewerbungsprozessen führten zu einem nachhaltigen Einbruch bei der Zahl der Bewerbungen und damit zu einer Verschärfung der Passungsprobleme auf dem Ausbildungsmarkt. Eine ausführliche Analyse zum gesamtwirtschaftlichen und bildungspolitischen Kontext stellt der IHKN Fokus Niedersachsen „Ausbildungsmarkt in Niedersachsen 2024 – Analyse der IHK Niedersachsen“ vor, der unter diesem [Link](#) veröffentlicht ist.

Im Vergleich zum Vorjahr hat sich die Lage in mehreren Branchen leicht entspannt. Während 2023 noch in fünf Branchen die Mehrheit der Betriebe nicht alle angebotenen Plätze besetzen konnte, trifft dies 2024 nur noch auf zwei Branchen zu: Industrie (ohne Bau – 53,3 Prozent) und Handel (50 Prozent). In allen übrigen Branchen lag der Anteil der Unternehmen mit vollständiger Besetzung bei über 50 Prozent. Besonders positiv heben sich die Veranstaltungswirtschaft (80,0 Prozent) und die „unternehmensorientierten Dienste“ (71,4 Prozent) hervor.

¹In den Jahren 2020 und 2021 wurde auf Grund der Herausforderungen der Corona-Pandemie diese Frage nicht gestellt oder die Umfrage hat nicht stattgefunden.



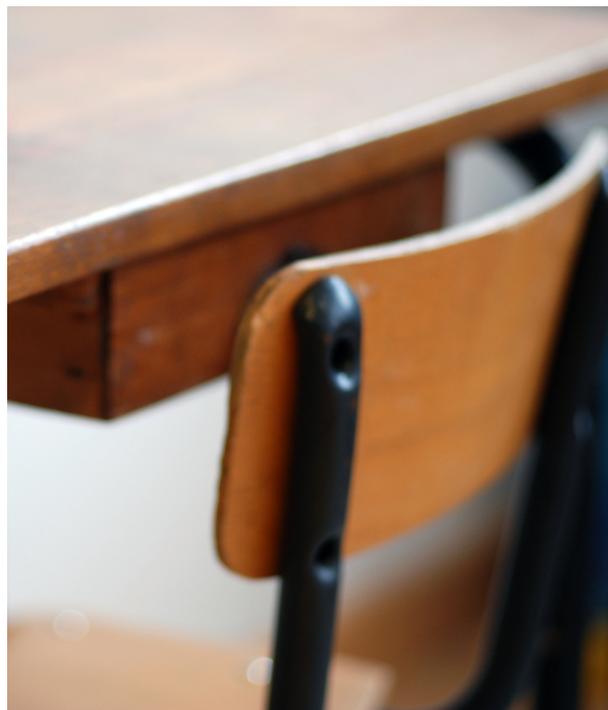
Viele Ausbildungsplätze bleiben unbesetzt



Warum konnten nicht alle Ausbildungsplätze besetzt werden?

Quelle: IHKN-Ausbildungsumfrage 2025

Als häufigsten Grund für unbesetzte Ausbildungsplätze nannten 72,6 Prozent der betroffenen Unternehmen das Fehlen geeigneter Bewerbungen. Gegenüber dem Vorjahr bedeutet dies einen deutlichen Anstieg um 6,3 Prozentpunkte (2023: 66,3 Prozent). Dieses Problem tritt branchenübergreifend auf, besonders jedoch in den ‚unternehmensorientierten Diensten‘, wo alle antwortenden Betriebe (100 Prozent) entsprechende Angaben machten – ebenso wie in der Veranstaltungswirtschaft.





Ein Blick auf die Betriebsgrößen zeigt, dass größere Unternehmen überdurchschnittlich betroffen sind:

- 66,7 Prozent der Betriebe mit bis zu zehn Mitarbeitenden berichteten von fehlender Eignung der Bewerber,
- bei Unternehmen mit mehr als 1.000 Beschäftigten lag dieser Wert bei 84,7 Prozent,
- in der Gruppe mit 500 bis 1.000 Mitarbeitenden sogar bei 87 Prozent.

Ein Drittel der Unternehmen (33 Prozent), die Ausbildungsplätze nicht vollständig besetzen konnten, gaben an, überhaupt keine Bewerbungen erhalten zu haben. Besonders stark ist dieses Phänomen im Baugewerbe ausgeprägt, wo 51,7 Prozent der Unternehmen angaben, dass keinerlei Bewerbungen eingegangen seien. Dieser Mangel zeigt sich unabhängig von Branche und Unternehmensgröße.

Weitere genannte Gründe für unbesetzte Ausbildungsplätze waren:

- Auflösung des Ausbildungsvertrags durch das Unternehmen innerhalb der Probezeit (12,6 Prozent),
- Auflösung des Vertrags durch die Auszubildenden innerhalb der Probezeit (11,6 Prozent),
- Nichtantritt der Ausbildung trotz geschlossenen Vertrags (10,2 Prozent).

Diese Problemlagen wurden insbesondere von Unternehmen aus den Bereichen „unternehmensorientierte Dienste“, IT sowie Banken und Versicherungen berichtet. Unternehmen mit mehr als 100 Auszubildenden sind hiervon mit einem Anteil von 55 Prozent besonders betroffen.

Erstmals wurde auch der Aspekt der internationalen Fachkräftegewinnung in die Umfrage mit einbezogen – mit folgendem Ergebnis: 4,7 Prozent der Unternehmen konnten geplante Einstellungen von Bewerbenden aus sogenannten Drittstaaten nicht umsetzen, da die bürokratischen Hürden zu hoch waren.

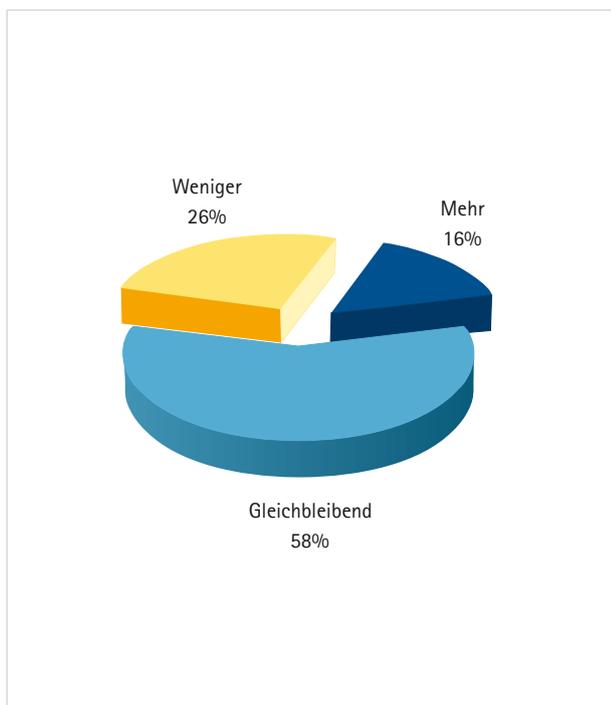
Weitere Ursachen wie die Entfernung zur Berufsschule, gesundheitlich begründete Absagen oder individuelle Faktoren wurden von 4,5 Prozent der Unternehmen angegeben.

Die Ergebnisse zeigen deutlich, dass die Schwierigkeiten bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen keine singuläre Erscheinung sind, sondern strukturell und branchenübergreifend sind. Während sich der Anteil vollständig besetzter Plätze leicht verbessert hat, bleibt die Passungsproblematik – insbesondere in Bezug auf die Eignung und Verfügbarkeit von Bewerbenden – bestehen oder hat sich sogar verschärft.





Entwicklung des Ausbildungsplatzangebots



Ausbildungsplatz-Planung für 2025

Quelle: IHKN-Ausbildungsumfrage 2025



Die Mehrheit der befragten Unternehmen (57,8 Prozent) plant, im Jahr 2025 die gleiche Anzahl an Ausbildungsplätzen anzubieten wie im Vorjahr. Ein Viertel der Betriebe (26,4 Prozent) gibt an, weniger Plätze anbieten zu wollen, während 15,8 Prozent eine Ausweitung ihres Ausbildungsplatzangebots vorhat.

Auffällig ist, dass sich dieses Verhältnis über alle untersuchten Merkmale hinweg – wie Branche, Betriebsgröße, Tarifbindung und wirtschaftliche Perspektive – nahezu einheitlich zeigt. Dies deutet auf einen stabilen Grundtrend hin, der maßgeblich durch betriebsinterne Faktoren geprägt ist.

Unter den Unternehmen, die mehr Ausbildungsplätze bereitstellen wollen, steht der zukünftige Fachkräftebedarf klar im Vordergrund:

- 75,5 Prozent der Befragten nennen diesen als Hauptmotiv.
- Weitere 20,7 Prozent begründen die Ausweitung mit einer aktuell guten Geschäftsentwicklung.
- 23 Prozent geben „andere Gründe“ an. Die qualitative Auswertung der Freitextantworten zeigt, dass insbesondere frei gewordene Kapazitäten – etwa durch das reguläre Auslernen bisheriger Auszubildender – ein Anlass für zusätzliche Ausbildungsplätze sind.

Diese Ergebnisse zeigen, dass Unternehmen weiterhin bereit sind, in Ausbildung zu investieren – insbesondere dann, wenn betriebliche Kontinuität, strategische Personalplanung und wirtschaftliche Stabilität gegeben sind.

Unternehmen, die künftig weniger Ausbildungsplätze anbieten wollen, nannten in 58,4 Prozent der Fälle „andere Gründe“. Die qualitative Auswertung der Freitextangaben zeigt, dass hierbei zwei Hauptmotive dominieren:

1. Fixe Ausbildungskapazitäten: Viele Betriebe bilden grundsätzlich nur eine bestimmte Anzahl an Auszubildenden gleichzeitig aus. Ist diese Anzahl aktuell erreicht, sehen sie keine Möglichkeit zur Ausweitung – unabhängig von der Bewerberlage oder wirtschaftlichen Prognosen.
2. Unsichere wirtschaftliche Entwicklung: Einige Unternehmen planen angesichts der aktuellen wirtschaftlichen Unsicherheit vorsichtiger und reduzieren ihre Ausbildungskapazitäten entsprechend.

Darüber hinaus nannten:

- 17,9 Prozent den Mangel an geeigneten Bewerbenden als Grund,
- 17,6 Prozent gaben an, unter ungünstigen Rahmenbedingungen zu leiden, die eine Ausweitung erschweren.

Innerhalb dieser letztgenannten Gruppe wurden folgende Hinderungsgründe identifiziert:

- 56,6 Prozent beklagen die schlechte wirtschaftliche Lage,
- 52,6 Prozent verweisen auf fehlende zeitliche Ressourcen für eine qualitativ hochwertige Ausbildung,
- 14,5 Prozent nennen einschränkende rechtliche Rahmenbedingungen.

Diese Ergebnisse verdeutlichen, dass nicht nur äußere Faktoren (wie Bewerberlage oder Konjunktur) Einfluss auf das Ausbildungsplatzangebot haben, sondern auch strukturelle und betriebsinterne Kapazitätsgrenzen eine zentrale Rolle spielen.

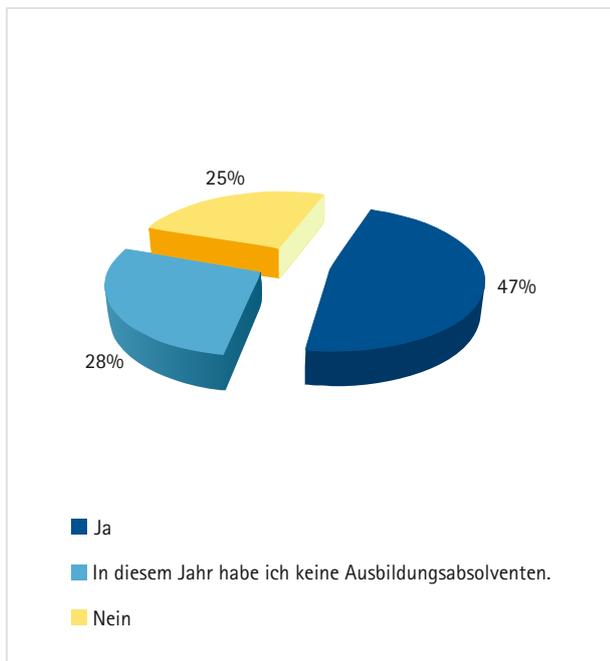
Meldung an Agentur für Arbeit

In der Umfrage gaben 65,1 Prozent der Befragten an, dass sie ihre offenen Ausbildungsplätze immer an die Agentur für Arbeit melden, 19,5 Prozent antworteten, dass sie dies nicht tun und 15,4 Prozent kreuzten an, dass sie nur hin und wieder offene Ausbildungsplätze an die Agentur für Arbeit meldeten. Auf die Nachfrage, warum sie ihre Ausbildungsstellen nicht melden würden, gaben über 70 Prozent (70,8) der Betriebe an, dass sie „bislang die offenen Ausbildungsplätze auch ohne die Arbeitsagenturen besetzen konnten.“ 17,8 Prozent der Betriebe antworteten, dass die Arbeitsagentur keine Bewerber vermitteln konnte. Kleine Betriebe (bis 10 Mitarbeiter) melden nur zu 34,6 Prozent ihre Stellen an die Agentur für Arbeit.





Übernehmertum



Werden 2025 alle Ausbildungsabsolventinnen und -absolventen übernommen?

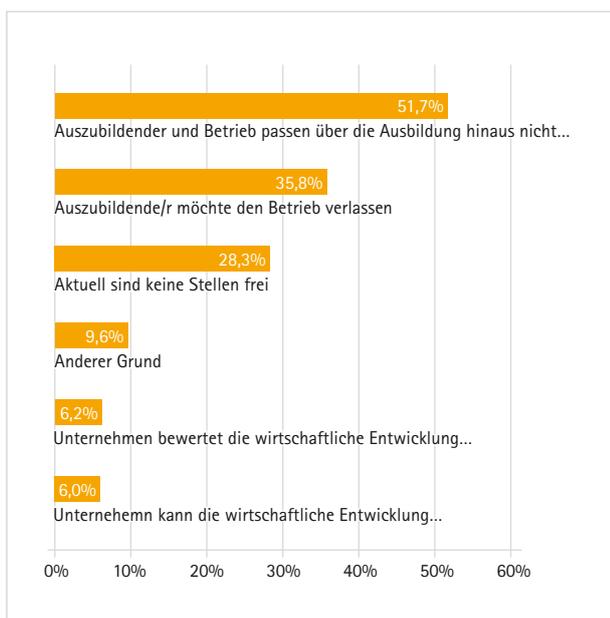
Quelle: IHKN-Ausbildungsumfrage

Auf die Frage, ob im Jahr 2025 alle Ausbildungsabsolventinnen und -absolventen übernommen werden, antworteten 47,3 Prozent der befragten Unternehmen mit „Ja“. Weitere 27,6 Prozent gaben an, in diesem Jahr keine Ausbildungsabsolventen im Betrieb zu haben. Nur jeder vierte Betrieb (25,2 Prozent) gab an, nicht alle Ausbildungsabsolventen übernehmen zu können oder zu wollen.

Auch wenn damit die unmittelbare Übernahmequote unter fünfzig Prozent liegt, ergibt sich ein differenziertes Bild:

- Denn 49,5 Prozent der Unternehmen, die nicht alle Absolventen übernehmen, gaben an, mehr als 75 Prozent der Auszubildenden weiter zu beschäftigen.
- 20,3 Prozent übernehmen 50 bis 75 Prozent,
- 26,3 Prozent zwischen 25 und 50 Prozent,
- lediglich 3,8 Prozent übernehmen nur zwischen 1 und 25 Prozent.
- Kein Unternehmen gab an, alle Ausbildungsabsolventen abzulehnen.

Diese Zahlen zeigen, dass die generelle Übernahmebereitschaft trotz wirtschaftlicher Unsicherheiten weiterhin auf sehr hohem Niveau liegt, jedoch betriebliche Rahmenbedingungen sowie individuelle Passungsfragen eine vollständige Übernahme aller Absolventinnen und Absolventen verhindern.



Die Gründe für die Nicht-Übernahme von Auszubildenden sind vielschichtig und zeigen, dass nicht nur wirtschaftliche Aspekte ausschlaggebend sind. Die häufigsten Nennungen waren:

- „Auszubildender und Betrieb passen über die Ausbildung hinaus nicht zusammen“ (51,7 Prozent),
- „Der Auszubildende möchte den Betrieb verlassen“ (35,8 Prozent),
- „Aktuell sind keine Stellen frei“ (28,3 Prozent).

Auffällig ist, dass der größte Teil der Antworten nicht auf externe Rahmenbedingungen, sondern auf die Passung zwischen Betrieb und Person bzw. auf individuelle Berufswege der Auszubildenden verweist. Der Wunsch der Absolventinnen und Absolventen nach Veränderung oder höher qualifizierender Weiterbildung, aber auch subjektiv empfundene Unstimmigkeiten mit der Unternehmenskultur, scheinen eine wichtige Rolle zu spielen.

Gründe für die Nicht-Übernahme

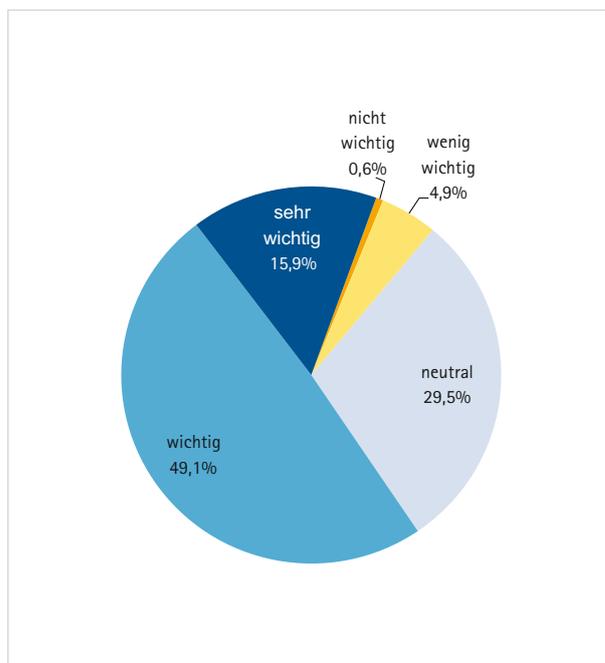
Quelle: IHKN-Ausbildungsumfrage 2025



Mindestanforderungen an Auszubildende

Die Frage nach den Mindestanforderungen, die Auszubildende zu Beginn ihrer Ausbildung erfüllen sollten, offenbart deutliche Präferenzen der niedersächsischen Ausbildungsbetriebe. Insgesamt werden insbesondere soziale Kompetenzen sowie grundlegende kognitive Fähigkeiten als zentral für eine erfolgreiche Ausbildung bewertet. Auffällig ist dabei, dass formale schulische Kompetenzen zwar wichtig, aber nicht allein ausschlaggebend sind.

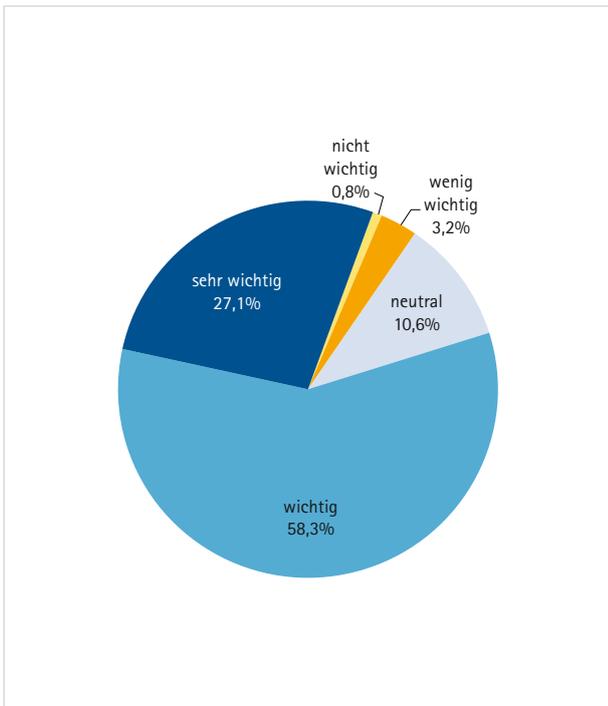
Schulische Basiskenntnisse in Fächern wie Deutsch, Mathematik, Naturwissenschaften, Englisch und Wirtschaft werden von 49,1 Prozent der Befragten als „wichtig“ eingestuft. Weitere 15,9 Prozent halten sie für „sehr wichtig“. 29,5 Prozent äußern sich neutral, während 5,5 Prozent den schulischen Kenntnissen nur eine geringe oder gar keine Bedeutung zuschreiben. Diese Verteilung verdeutlicht, dass schulische Grundbildung zwar weiterhin als relevante Voraussetzung gilt, in der Praxis jedoch zunehmend durch andere Fähigkeiten ergänzt oder relativiert wird.



Sind schulische Basiskenntnisse wichtig für eine Ausbildung?

Quelle: IHKN-Ausbildungsumfrage 2025



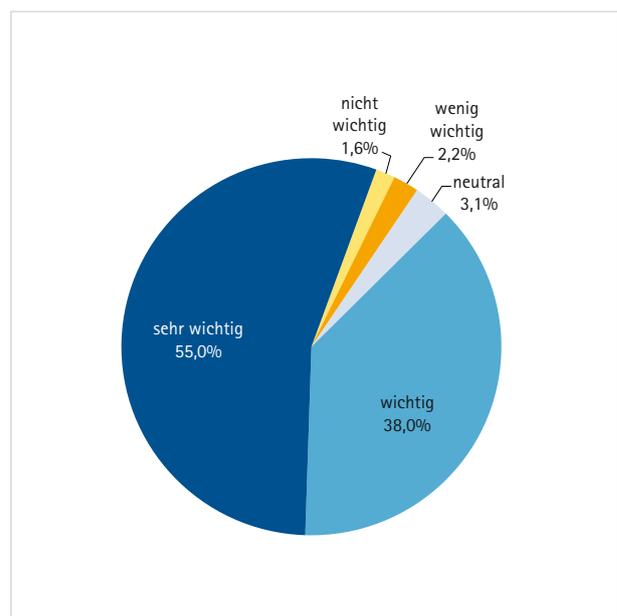


Wie wichtig ist mentale Leistungsfähigkeit?

Quelle: IHKN-Ausbildungsumfrage 2025

Grundlegende mentale Leistungsfähigkeit – darunter fallen Merkmale wie logisches Denken, Merkfähigkeit, Aufmerksamkeit und räumliches Vorstellungsvermögen – wird deutlich höher priorisiert: 27,1 Prozent der Unternehmen bewerten sie als „sehr wichtig“ und 58,3 Prozent als „wichtig“. Besonders stark wird dieser Bereich von Unternehmen aus der Veranstaltungswirtschaft eingeschätzt, von denen 60 Prozent die mentale Leistungsfähigkeit als „sehr wichtig“ einordnen.

Am deutlichsten zeigt sich die Erwartungshaltung der Betriebe jedoch im Bereich Arbeits- und Sozialverhalten. Dazu zählen Belastbarkeit, Disziplin, Teamfähigkeit, Kritikfähigkeit, Zuverlässigkeit und ähnliche Kompetenzen. 55 Prozent der Unternehmen bewerten diesen Bereich als „sehr wichtig“ und 38 Prozent als „wichtig“ ein. Nur 3,1 Prozent äußern sich neutral und 3,8 Prozent stufen diese Kompetenzen als weniger relevant ein. Auffällig ist, dass Betriebe, die ihre wirtschaftliche Lage als „schlecht“ einschätzen, mit fast 70 Prozent überdurchschnittlich häufig das Arbeits- und Sozialverhalten als „sehr wichtig“ einstufen. Dies lässt vermuten, dass in schwierigen wirtschaftlichen Phasen besonders verlässliche und belastbare Auszubildende erwartet werden.

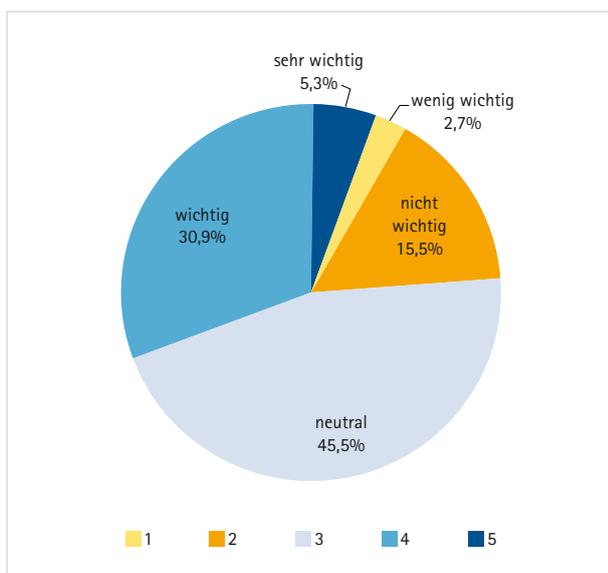


Ist das Sozialverhalten wichtig?

Quelle: IHKN-Ausbildungsumfrage 2025

Grundlegende IT- und Medienkenntnisse bewerten 45,5 Prozent aller Umfrageteilnehmenden neutral, 30,9 Prozent als wichtig, 5,3 Prozent als sehr wichtig und 15,5 Prozent als wenig wichtig bzw. 2,7 Prozent als nicht wichtig. Eine Besonderheit bei dieser Frage ist, dass Unternehmen aus den Branchen IT, Banken/Versicherungen, Unternehmensorientierte Dienste, Gesundheit/Pflege und Immobilien IT- und Medienkenntnisse häufiger als wichtig, denn als neutral bewerten. Am stärksten gewichtet werden Grundlegende IT- und Medienkenntnisse mit 50 Prozent als „wichtig“ von der Branche Unternehmensorientierte Dienste.

Unterscheidungen gibt es auch zwischen den Ausbildungsberufen bei einer Ausbildung in kaufmännischen Berufen wird werden Grundlegende IT- und Medienkenntnisse zu 45 Prozent neutral, zu 38,7 Prozent als wichtig/ sehr wichtig und zu 16,4 Prozent als nicht wichtig/ wenig wichtig benannt. In industriell-technischen Berufen werden diese zu 51,4 Prozent neutral bewertet, zu 25,4 Prozent als wichtig/ sehr wichtig und zu 23,2 Prozent als nicht wichtig/ wenig wichtig. In Querschnittsberufen werden IT-Kenntnisse zu 30,9 Prozent neutral, zu 63 Prozent als wichtig/ sehr wichtig und zu 6 Prozent als nicht wichtig/ wenig wichtig benannt. Grundlegende IT- und Medienkenntnisse erfahren hingegen eine eher zurückhaltende Bewertung. 45,5 Prozent der Unternehmen stufen diese als „neutral“ ein, 30,9 Prozent als „wichtig“, nur 5,3 Prozent als „sehr wichtig“. 15,5 Prozent bewerten sie als „wenig wichtig“ und 2,7 Prozent sogar als „nicht wichtig“.



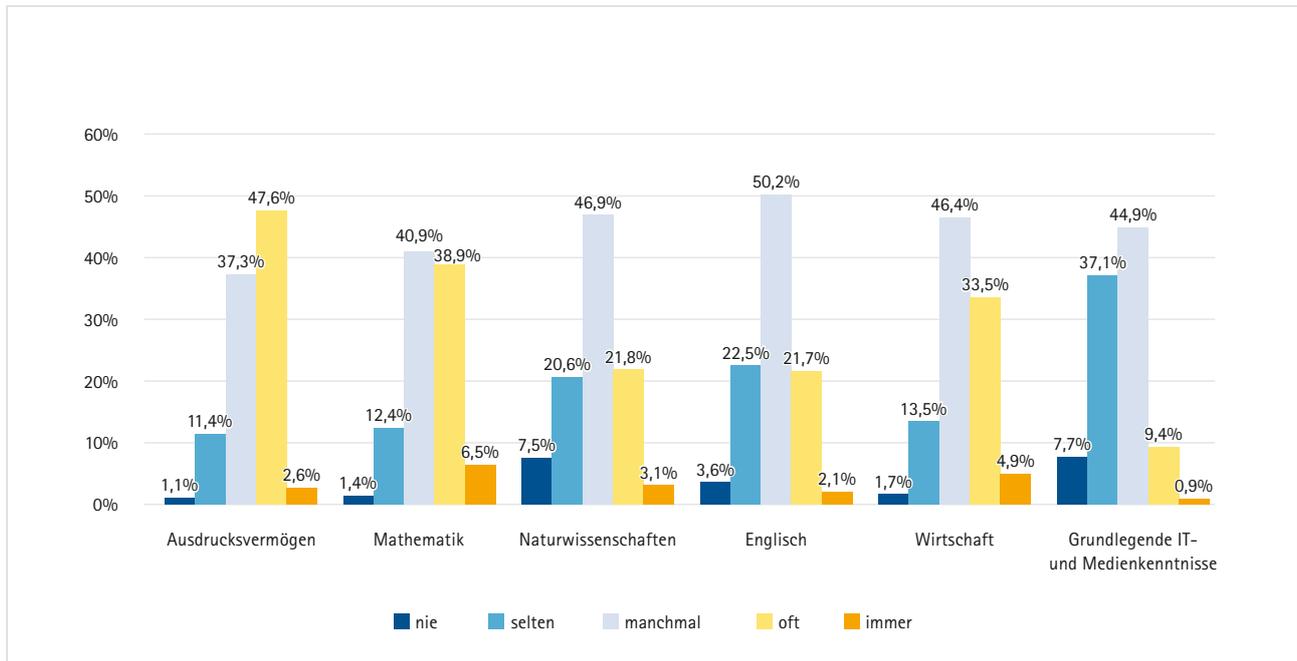
Die Ergebnisse zeigen eine klare Tendenz: Für niedersächsische Ausbildungsbetriebe stehen soziale Kompetenzen und grundlegende kognitive Fähigkeiten über schulischen Fachleistungen oder technischen Vorkenntnissen. Arbeitsfähigkeit, Motivation und Teamfähigkeit gelten als tragende Säulen erfolgreicher Ausbildung – auch vor dem Hintergrund, dass Fachkompetenzen häufig im Rahmen der Ausbildung selbst erworben werden können.

Nicht überraschend ist, dass gerade in Berufsfeldern mit hohen digitalen Anforderungen ein höheres Maß an IT-Kompetenz erwartet wird, was eine stärkere Differenzierung in den schulischen Vorbereitungsmaßnahmen nahelegt.

Wie wichtig sind grundlegende IT- und Medienkenntnisse?

Quelle: IHKN-Ausbildungsumfrage 2025

Mangel bei der Ausbildungsreife



In welchen Bereichen stellen Sie Mängel bei der Ausbildungsreife heutiger Schulabgänger fest? (Schulisches Wissen)

Quelle: IHKN-Ausbildungsumfrage 2025

Zentraler Bestandteil der diesjährigen Befragung war die Einschätzung von Ausbildungsbetrieben zur Ausbildungsreife der Jugendlichen. Das Ergebnis ist eindeutig: 87,2 Prozent der befragten Unternehmen gaben an, bei Auszubildenden regelmäßig Defizite festzustellen, lediglich 12,8 Prozent sehen keine Mängel.

Die erfassten Mängel wurden dabei in zwei Hauptkategorien unterteilt: „Schulisches Wissen“ und „Soft Skills“. Während fachlich-kognitive Defizite durchaus verbreitet sind, werden vor allem persönliche und soziale Kompetenzen kritisch bewertet. Die Differenzierung nach Branchen, Unternehmensgröße sowie sprachlichem Hintergrund der Auszubildenden bietet zusätzliche Einblicke in spezifische Problemlagen.

Den größten Nachholbedarf im Bereich „Schulisches Wissen“ unter den Auszubildenden sehen die Unternehmen beim Ausdrucksvermögen: 47,6 Prozent der Unternehmen stellten „oft“ Mängel fest, weitere 37,3 Prozent „manchmal“. Nur 1 Prozent geben an, nie Probleme mit dem sprachlichen Ausdruck der Auszubildenden festzustellen. Besonders häufig wird dieses Defizit von Unternehmen aus der Handelsbranche thematisiert, während Betriebe aus der Immobilienwirtschaft diesen Punkt seltener benennen.

Eine differenzierte Betrachtung nach Sprachhintergrund zeigt, dass Probleme im Ausdrucksvermögen tendenziell häufiger bei Auszubildenden mit Deutsch als Fremdsprache auftreten:

- Deutsch als Muttersprache: 19,8 % „oft“, 1,4 % „immer“
- Deutsch als Zweitsprache: 25,7 % „oft“, 2,3 % „immer“
- Deutsch als Fremdsprache: 30,7 % „oft“, 17,8 % „immer“

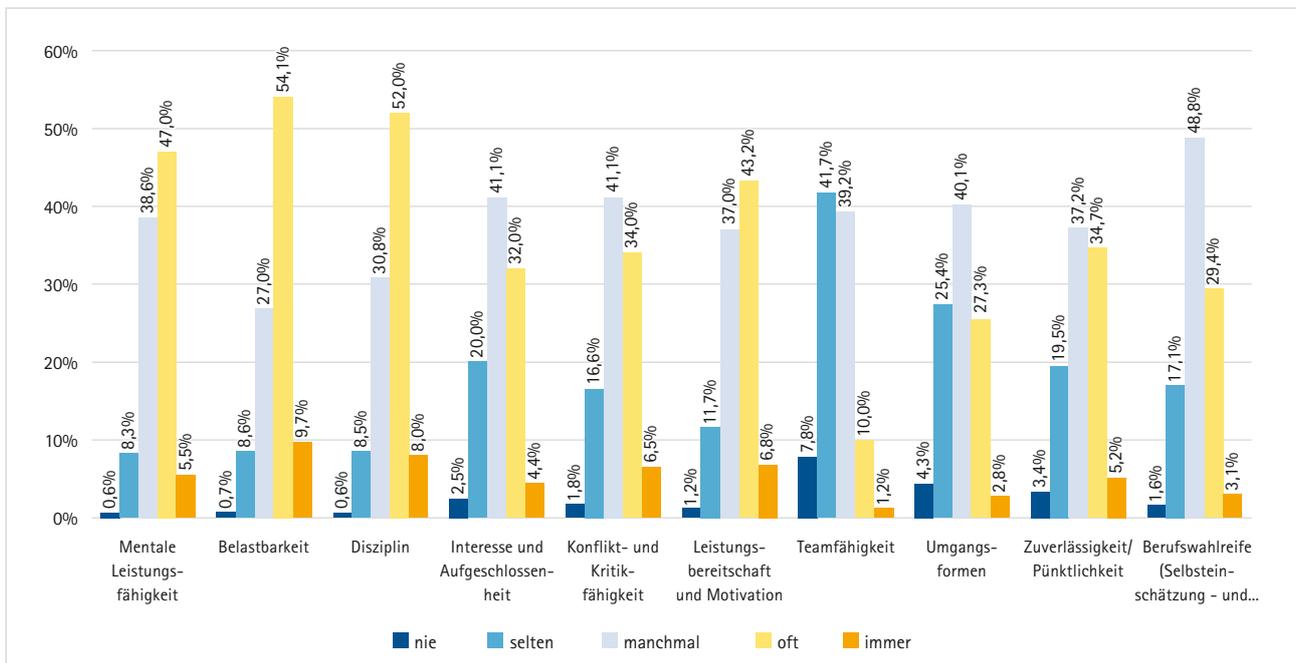
Diese Ergebnisse deuten darauf hin, dass sprachliche Förderung, insbesondere bei mehrsprachigen Jugendlichen, gezielter unterstützt werden sollte.

Auch im mathematischen Bereich sehen viele Betriebe Mängel: 38,9 Prozent stellen „oft“ und 40,9 Prozent „manchmal“ Defizite fest. Besonders auffällig: In der IT-Branche sehen 32,6 Prozent diese Defizite „nie oder selten“, was auf ein insgesamt höheres Vorwissen der Bewerbenden in diesen Betrieben schließen lässt.

Ähnlich kritisch wird der Bereich Wirtschaft bewertet: 33,5 Prozent sehen hier „oft“ Mängel, vor allem kleinere Betriebe (1–19 Beschäftigte) berichten überdurchschnittlich häufig über diese Problematik.

Defizite im Bereich grundlegender IT- und Medienkenntnisse sind insgesamt am wenigsten verbreitet – mit einer besonders positiven Einschätzung aus der IT-Branche selbst.





In welchen Bereichen stellen Sie Mängel bei der Ausbildungsreife heutiger Schulabgänger fest? (Soft Skills)

Quelle: IHKN-Ausbildungsumfrage 2025

Noch stärker als schulische Defizite werden in der Umfrage Schwächen im Bereich der Soft Skills betont. Die Belastbarkeit der Auszubildenden wird von 54,1 Prozent der Unternehmen als häufig mangelhaft eingestuft, vor allem von Unternehmen aus der Immobilien- und Veranstaltungsbranche. Ähnlich kritisch sehen die Betriebe das Thema Disziplin (52 % „oft“ Mängel), dicht gefolgt von mentaler Leistungsfähigkeit (47 % „oft“).

Am wenigsten häufig bemängelt wurden die folgenden Soft Skills:

- Teamfähigkeit: Nur 10 Prozent nennen „oft“ Mängel, 41,7 Prozent „selten“.
- Umgangsformen: 25,4 Prozent „oft“, aber auch ein hoher Anteil (40,1 %) „manchmal“.

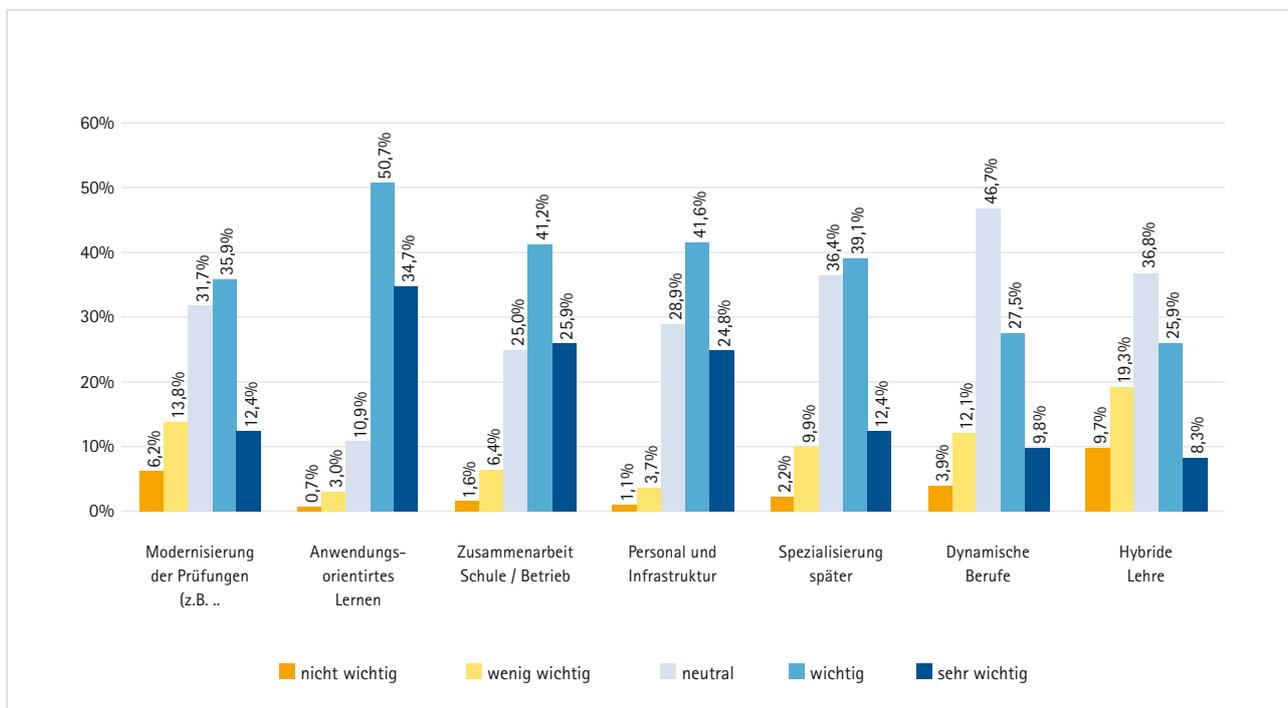
Besonders interessant: In der Medienbranche sehen 18,2 Prozent selten und 0 Prozent nie Mängel bei der mentalen Leistungsfähigkeit – was auf eine selektivere Rekrutierung oder spezifische Anforderungen schließen lässt.

Die hohe Zahl an Betrieben, die Mängel bei Auszubildenden sehen, spricht für eine generelle Diskrepanz zwischen schulischer und betrieblicher Erwartung. Dabei fällt auf:

- Sprachliche Ausdrucksfähigkeit und mathematische Grundkenntnisse zählen weiterhin zu den größten Baustellen schulischer Vorbereitung.
- Die individuelle Unterschiedlichkeit der Auszubildenden zeigt sich deutlich – „manchmal“ war in fast allen Bereichen die häufigste Antwort. Das spricht für eine heterogene Ausbildungsreife.
- Soft Skills wie Belastbarkeit, Disziplin und Motivation werden besonders kritisch bewertet. Sie stehen im klaren Fokus betrieblicher Erwartungshaltung.

Insgesamt können wir festhalten, dass sowohl beim Schulischen Wissen, als auch bei den Soft Skills ein Großteil der Umfrageteilnehmenden mit „manchmal“ antwortete. Dies spricht für die besondere Individualität der Auszubildenden. Ein ergänzender Blick auf die regelmäßig durchgeführte IHKN-Azubi-Zufriedenheitsumfrage [\[Link\]](#) bietet eine sinnvolle Perspektive: Hier äußern sich Auszubildende selbst zu ihren Erfahrungen und Herausforderungen – ein potenzieller Kontrast zur Sicht der Ausbildungsbetriebe.

Veränderungen im System der Beruflichen Bildung



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

Quelle: IHKN-Ausbildungsumfrage 2025

Im Rahmen der Ausbildungsumfrage 2025 wurden niedersächsische Unternehmen gebeten, verschiedene Reformoptionen innerhalb der dualen Ausbildung hinsichtlich ihrer Relevanz zu bewerten. Die Ergebnisse zeigen klare Präferenzen der Betriebe für strukturelle und didaktische Veränderungen im berufsbildenden System. Sie können vier zentralen Handlungsfeldern zugeordnet werden: Anwendungsorientierung, Kooperation, Infrastruktur und Digitalisierung.

Die stärkste Zustimmung erhält die Forderung nach einer höheren Praxisorientierung des Berufsschulunterrichts. 34,7 Prozent der Betriebe bewerten diese Veränderung als „sehr wichtig“, weitere 50,7 Prozent als „wichtig“. Besonders ausgeprägt ist diese Haltung in der IT-Branche, der Veranstaltungswirtschaft sowie im Baugewerbe.

Eine engere Koordination zwischen Betrieben und Berufsschulen, etwa durch Lehrerbesuche im Betrieb oder regelmäßige Austauschrunden, wird von 67,1 Prozent der Befragten als (sehr) wichtig erachtet. Dies unterstreicht den Wunsch nach einer systemischen Verzahnung zwischen schulischer und betrieblicher Lernwelt. Ein Viertel der Unternehmen bleibt jedoch neutral (25 Prozent), was auf strukturelle oder organisatorische Barrieren hinweisen könnte.

Die Ausstattung der Berufsschulen mit qualifiziertem Personal sowie moderner Technik wird von 66,4 Prozent der teilnehmenden Ausbildungsbetriebe als wichtig oder sehr wichtig eingestuft. Angesichts anhaltender Klagen über Lehrermangel und Unterrichtsausfall ist dieser Befund wenig überraschend. Besonders betont werden hier die Notwendigkeit zuverlässiger Infrastruktur, aktueller Software und zeitgemäßer Unterrichtsmethoden.

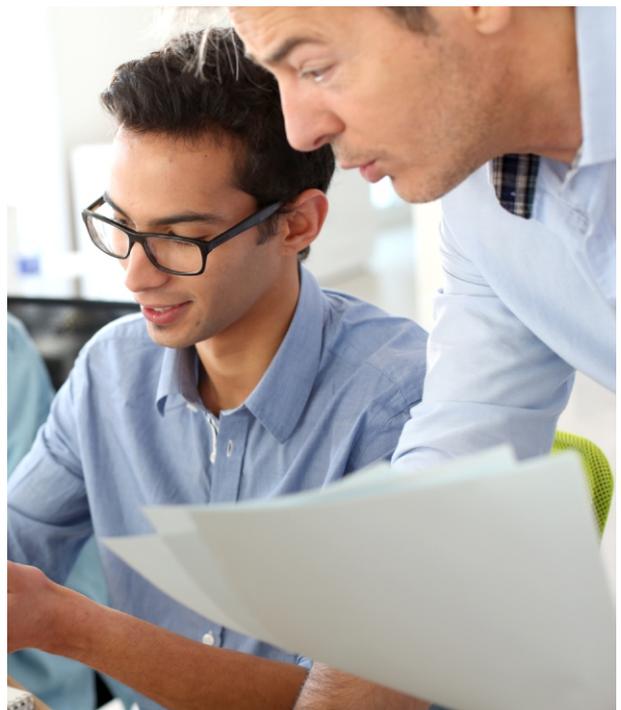
Weniger Zustimmung erfährt der Ausbau digitaler Lehrformen wie hybrider Unterricht oder E-Learning/KI-Angebote: Nur 8,3 Prozent halten dies für „sehr wichtig“, 25,9 Prozent für „wichtig“, während 36,8 Prozent neutral bleiben und knapp 29 Prozent diese Veränderung ablehnen („wenig wichtig“ oder „nicht wichtig“). Interessant ist hierbei die Unternehmensgrößendifferenz:

- Große Unternehmen (>1.000 Beschäftigte): 77,4 Prozent halten digitale Formate für (sehr) wichtig.
- Kleine Betriebe (<10 Beschäftigte): Nur 58,6 Prozent sehen das ähnlich.

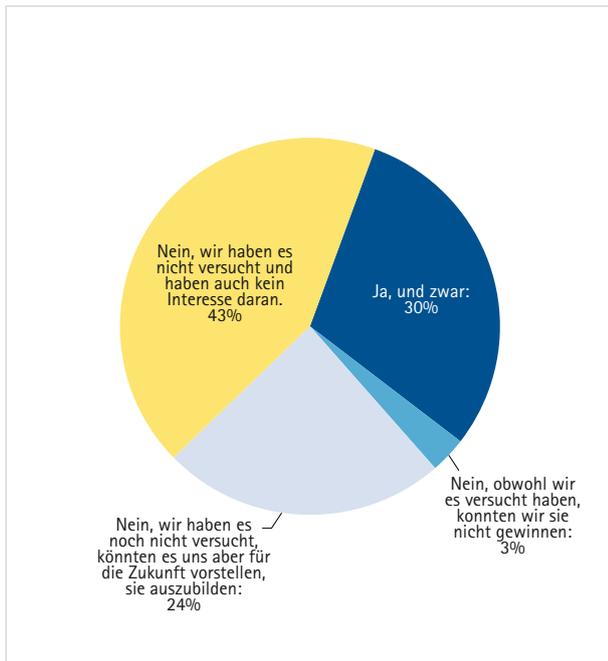
Diese Diskrepanz verweist auf ungleiche Ressourcenverfügbarkeit und Digitalisierungsvoraussetzungen im Mittelstand]

In der Freitext-Antworten berichten die befragten Ausbildungsbetriebe über besonders dringenden Handlungsbedarf im Bereich der Berufsschulen. Zahlreiche Rückmeldungen kritisieren den regelmäßigen Unterrichtsausfall, den Lehrkräftemangel und die mangelnde fachliche Qualität des Unterrichts. Es wird eine verlässliche Unterrichtsversorgung, der Einsatz motivierter Lehrkräfte sowie eine bessere technische Ausstattung und eine stärkere Orientierung an aktuellen beruflichen Anforderungen gefordert. Dabei wünschen sich viele Betriebe weniger Theorie und mehr Praxis – sowohl im Unterricht als auch in den Prüfungen.

Auffällig ist, dass die Teilnehmenden auch in den Freitext-Antworten die Ausbildungsreife der Jugendlichen thematisieren. Viele Betriebe bemängeln grundlegende Defizite bei jungen Menschen hinsichtlich Leistungsbereitschaft, Disziplin, Belastbarkeit, Umgangsformen und Sozialverhalten. Der Ruf nach einer früheren und besseren Berufsorientierung an allgemeinbildenden Schulen ist deutlich. Gleichzeitig wird klar, dass Unternehmen häufig pädagogische Aufgaben übernehmen müssen, für die sie weder Zeit noch Ressourcen haben. In diesem Zusammenhang wird auch auf den mangelnden sprachlichen Ausdruck, fehlende Medienkompetenz und Grundlagen in Rechtschreibung und Mathematik hingewiesen.



Potenziale und Herausforderungen bei Auszubildenden aus Drittstaaten



Die Auswertung der Umfrage unter Ausbildungsunternehmen in Niedersachsen zeigt die folgenden zentrale Potenzialen und Herausforderungen bei Auszubildenden aus Drittstaaten auf.

Knapp 30 Prozent (29,9 Prozent) der befragten Betriebe haben bereits Erfahrungen mit der Ausbildung von Personen aus Drittstaaten gemacht. Darunter bilden die meisten Geflüchtete (71,9 Prozent) aus, gefolgt von Menschen, die gezielt zum Zweck der Ausbildung zugewandert sind (32,7 Prozent). Einige Unternehmen nannten zudem individuelle Fälle anderer Herkunft, wie etwa aus Syrien, China oder Kasachstan.

Ein knappes Viertel der Unternehmen hat bisher keine Auszubildenden aus Drittstaaten beschäftigt, sieht dies aber grundsätzlich als Möglichkeit. In die Zukunft blickend, können sich viele Betriebe die Ausbildung Geflüchteter (76,5 Prozent) sowie gezielter Ausbildungszuwanderung (82,8 Prozent) vorstellen.

Haben Sie schon mal Auszubildende aus Drittstaaten ausgebildet?

Quelle: IHKN-Ausbildungsumfrage 2025

Rund 3,1 Prozent der Betriebe gaben an, trotz Versuchen bisher keine Auszubildenden aus Drittstaaten gewinnen zu können. Als häufigste Herkunftsgruppen wurden hier erneut Geflüchtete und Personen mit Ausbildungszuwanderung genannt.

Als zentrale Herausforderungen werden insbesondere mangelnde Deutschkenntnisse (71,2 Prozent) und bürokratische Hürden (63,2 Prozent) genannt. Auch mangelnde Ausbildungsreife und ein fehlender Überblick über die Vermittlungsstrukturen werden als problematisch angesehen. In den Freitextantworten äußerten Betriebe zudem Bedenken hinsichtlich der Motivation, der Anerkennung ausländischer Abschlüsse und unzureichender Unterstützung bei Prüfungen.

Zusammengefasst zeigt sich ein grundsätzlich vorhandenes Interesse und Engagement für die Ausbildung von Menschen aus Drittstaaten, das jedoch häufig durch strukturelle Hürden und fehlende sprachliche oder kulturelle Vorbereitung erschwert wird. Unternehmen wünschen sich dabei vor allem bessere Unterstützung bei der Integration, klare rechtliche Rahmenbedingungen und sprachlich gut vorbereitete Bewerber.

Politische Forderungen

- **Berufsorientierung frühzeitig, flächendeckend und verpflichtend praxisnah gestalten.**

Denn: Nur 56,4 Prozent der Betriebe konnten alle angebotenen Ausbildungsplätze besetzen. Hauptgrund: fehlende geeignete Bewerbungen (72,6 Prozent). In manchen Branchen, etwa im Baugewerbe, erhielten Betriebe gar keine Bewerbungen. Wir setzen hohe Erwartungen in die Berufsorientierung, sie muss verbindlich und praxisorientiert aufgestellt werden.

- **Betriebe, die zusätzliche Ausbildungsplätze schaffen, gezielt entlasten.**

Denn: 57,8 Prozent der Unternehmen planen 2025 mit gleichbleibenden Ausbildungszahlen. Wer darüber hinausgeht, sollte gezielte Anreize erhalten – durch steuerliche Möglichkeiten, reduzierte Sozialabgaben und zukunftsorientierte Rahmenbedingungen, etwa bei Wohnraum und Mobilität. Zusätzliche Bürokratie ist dabei unbedingt zu vermeiden.

- **Berufsschulen modernisieren und duale Lernorte besser verzahnen.**

Denn: Unternehmen fordern mehr Praxisbezug, verlässliche Unterrichtsversorgung, qualifiziertes Personal und zeitgemäße Ausstattung. Probleme sind u.a. Lehrermangel, Unterrichtsausfall und fehlende Praxisorientierung. Berufsschulen benötigen ein Investitionsprogramm für digitale Infrastruktur (Endgeräte, WLAN, Lernplattformen) sowie flächendeckende Lehrerfortbildungen. Auch Betriebe müssen mit einfachen, branchenspezifischen E-Learning-Angeboten eingebunden werden.

- **Ausbildung von Menschen aus Drittstaaten erleichtern – Einreise, Anerkennung, Sprachförderung.**

Denn: Knapp 30 Prozent der Betriebe haben bereits Menschen aus Drittstaaten ausgebildet. Größte Hürden: Bürokratie und mangelnde Sprachkenntnisse (71,2 Prozent) – trotz hoher Integrationsbereitschaft. Anerkennungsverfahren und Einreiseprozesse müssen beschleunigt und digitalisiert werden. Ergänzend braucht es niedrigschwellige Sprachförderung und Mentoring-Modelle.

- **Schulische Bildung stärker auf Arbeits- und Sozialverhalten ausrichten.**

Denn: 87,2 Prozent der Unternehmen beobachten regelmäßig Defizite bei Auszubildenden, vor allem im Ausdrucksvermögen, bei Mathekenntnissen und sozialen Kompetenzen wie Disziplin, Belastbarkeit und mentaler Stabilität. Arbeits- und Sozialverhalten sowie kognitive Fähigkeiten zählen für Betriebe deutlich mehr als reine Schulnoten. Gefragt ist die Fähigkeit, Wissen eigenständig zu vertiefen und im Team anzuwenden, durch moderne, praxisnahe Unterrichtsmethoden und angepasste Lehrpläne sowie Lehrerqualifizierungen.

Fokus Niedersachsen

Unser Blickpunkt auf die Wirtschaft

August 2025

Ihre Ansprechperson:

Sönke Feldhusen
Sprecher Berufliche Bildung

IHK Niedersachsen (IHKN)

Bischofsholer Damm 91
30173 Hannover

Telefon 04131 742 136
Telefon 0511 920 901 10

E-Mail soenke.feldhusen@ihklw.de
info@ihk-n.de

Web www.ihk-n.de

Titelfoto: ©Urheber: Shutterstock / Juice Verve
Seite 2: ©Urheber: Shutterstock / Suri_Studio
Seite 3: ©Urheber: Shutterstock / goodluz
Seite 4: ©Urheber: Shutterstock / Air Images
Seite 6: ©Urheber: Shutterstock / Sinuswelle
Seite 7: ©Urheber: Shutterstock / Stock-Ass0
Seite 8: ©Urheber: 123rf.com / stockbroker
Seite 9: ©Urheber: Shutterstock / Mathias Rosenthal
Seite 11: ©Urheber: 123rf.com / pichitstocker
Seite 15: ©Urheber: Shutterstock / fizkes
Seite 18: ©Urheber: Shutterstock / goodluz

Die IHK Niedersachsen ist die Landesarbeitsgemeinschaft der IHK Braunschweig, IHK Elbe-Weser, IHK Hannover, IHK Lüneburg-Wolfsburg, Oldenburgischen IHK, IHK Osnabrück - Emsland - Grafenschaft Bentheim sowie IHK für Ostfriesland und Papenburg. Sie vertritt rund 520.000 gewerbliche Unternehmen gegenüber Politik und Verwaltung.

Der Fokus Niedersachsen erscheint in regelmäßigen Abständen zu aktuellen Themen aus Wirtschaft und Politik und steht unter: www.fokus-niedersachsen.de auch zum Download zur Verfügung.

Bitte beachten: Zur besseren Lesbarkeit wird in dieser Publikation auf die geschlechtsspezifische Differenzierung verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten im Sinne der Gleichbehandlung für alle Geschlechter.





IHK Niedersachsen (IHKN)

Bischofsholer Damm 91
30173 Hannover

Telefon 0511 920 901 10

E-Mail noske@ihk-n.de
info@ihk-n.de

Web www.ihk-n.de