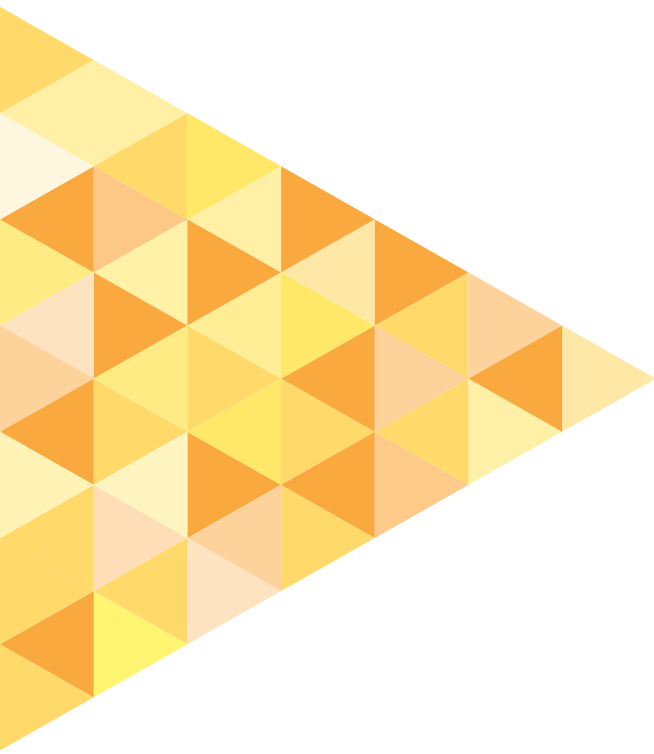


Myriam Baum | Kathrin Ehmann | Stefan Winnige

Ausbildung im Blick – Eine kombinierte Analyse von Ausbildungsstellenanzeigen und einer Inserierendenbefragung



BIBB Discussion Paper

VET | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 |
REPOSITORY
| 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 |

Zitiervorschlag:
Baum, Myriam; Ehmann, Kathrin; Winnige, Stefan:
Ausbildung im Blick : Eine kombinierte Analyse von
Ausbildungsstellenanzeigen und einer
Inserierendenbefragung. Version 1.0 Bonn, 2026.
Online: <https://doi.org/10.66390/OMUZ8683>

© Bundesinstitut für Berufsbildung, 2026

Dieses Dokument gehört zur Reihe „BIBB Discussion Paper“.
ISSN: 3054-8926

Version 1.0
Juni 2026

Herausgeber
Bundesinstitut für Berufsbildung
Friedrich-Ebert-Allee 114-116
53113 Bonn
Internet: www.vet-repository.info
E-Mail: repository@bibb.de

Trotz sorgfältiger inhaltlicher Kontrolle übernimmt das BIBB
keine Haftung für die Inhalte externer Links. Für den Inhalt der
verlinkten Seiten sind ausschließlich deren Betreiber
verantwortlich.



CC Lizenz

Der Inhalt dieses Werkes steht unter Creative-Commons-Lizenz
(Lizentyp: Namensnennung - Weitergabe unter gleichen
Bedingungen 4.0 International).

Weitere Informationen finden sie im Internet auf unserer
Creative-Commons-Infoseite

<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0>.

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Diese Netzpublikation wurde bei der Deutschen
Nationalbibliothek angemeldet und archiviert.

Ausbildung im Blick – Eine kombinierte Analyse von Ausbildungsstellenanzeigen und einer Inserierendenbefragung

Myriam Baum¹, Kathrin Ehmann², Stefan Winnige³

Abstract:

Die Gewinnung von Jugendlichen für eine duale Ausbildung ist ein entscheidender Faktor für die Fachkräftesicherung. Jedoch bestehen erhebliche Passungsprobleme am Ausbildungsmarkt. Um die Besetzung von Ausbildungsstellen aus betrieblicher Sicht systematisch und zeitnah zu erforschen, ist eine Verknüpfung von Prozessdaten aus Online-Stellenanzeigen und Befragungsdaten von inserierenden Unternehmen eine ideale Datengrundlage. Die Machbarkeit eines solchen Projektes wurde im Jahr 2025 für Ausbildungsstellenanzeigen aus Nordrhein-Westfalen (NRW) im Rahmen einer Pilotstudie unter dem Titel „Ausbildung im Blick“ erprobt.

¹ Myriam Baum, Bundesinstitut für Berufsbildung: <https://orcid.org/0000-0003-1230-3984>

² Kathrin Ehmann, Bundesinstitut für Berufsbildung: <https://orcid.org/0000-0002-9805-7915>

³ Stefan Winnige, Bundesinstitut für Berufsbildung: <https://orcid.org/0009-0003-5801-0025>

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis.....	1
Das Wichtigste in Kürze	2
1. Hintergrund zu „Ausbildung im Blick“	3
2. Methodische Grundlage.....	4
2.1. Stellenanzeigen	4
2.2. Sampling und Repräsentativität.....	5
2.3. Inserierendenbefragung	5
3. Erste Ergebnisse und ihre Implikationen.....	7
3.1. Variierende Besetzungshemmnisse.....	7
3.2. Auszubildendensuche als Qualitäts- statt Quantitätsproblem.....	10
3.3. Determinanten der Besetzungsquote.....	16
4. Fazit	17
4.1. Zentrale Ergebnisse der Pilotstudie	17
4.2. Diskussion und Ausblick	19
Literaturverzeichnis	21
Anhang.....	24

Das Wichtigste in Kürze

Die Gewinnung von Jugendlichen für eine duale Ausbildung ist ein entscheidender Faktor für die Fachkräftesicherung. Jedoch bestehen erhebliche Passungsprobleme am Ausbildungsmarkt. Um die Besetzung von Ausbildungsstellen aus betrieblicher Sicht systematisch und zeitnah zu erforschen, ist eine Verknüpfung von Prozessdaten aus Online-Stellenanzeigen und Befragungsdaten von inserierenden Unternehmen eine ideale Datengrundlage. Die Machbarkeit eines solchen Projektes wurde im Jahr 2025 für Ausbildungsstellenanzeigen aus Nordrhein-Westfalen (NRW) im Rahmen einer Pilotstudie unter dem Titel „Ausbildung im Blick“ erprobt. Erste Erkenntnisse der Pilotstudie sind folgende:

- Bei rund 42 % der befragten Unternehmen bleibt mindestens eine Stelle unbesetzt. Insgesamt konnten 27 % der von diesen Unternehmen inserierten und für unsere Befragung ausgewählten Ausbildungsstellen nicht besetzt werden. Dabei weisen kleinere Unternehmen größere Besetzungsprobleme auf. Die wichtigsten Gründe dafür werden in der Eignung und Anzahl der Bewerber/-innen gesehen. Bei größeren Unternehmen ist auch der Rückzug der Bewerbung ein nicht zu vernachlässigender Faktor.
- Nur ein geringer Teil der befragten Unternehmen erhält keine Bewerbungen und aus Sicht der Unternehmen zeigen sich eher wahrgenommene Qualitäts- als Quantitätsprobleme. Insbesondere Unternehmen die keinen Ausbildungsplatz für die untersuchte Stellenanzeige besetzen konnten, berichten, den geringsten Anteil an geeigneten Bewerber/-innen. Zudem mit jeder neuen Schaltung einer Online-Stellenanzeige erhöht sich die Anzahl der Bewerbungen um 1,5 Bewerbungen.
- Höhere Besetzungsquoten hängen mit betrieblichen Faktoren zusammen, wie starkem Ausbildungsengagement, den Werbekanälen (insbesondere Verbreitung über Mitarbeitende), sowie mit der Art der in den Stellenanzeigen genannten Benefits. Eine Betonung der Attraktivität des Arbeitsumfeldes und der Tätigkeiten, Flexibilität in Bezug auf Arbeitszeit, Erreichbarkeit des Arbeitsplatzes, Fort- und Weiterbildungsangebote, Homeofficemöglichkeiten, sowie von Karriereperspektiven geht tendenziell mit höherem Besetzungserfolg einher.

Die Ergebnisse geben erste Aufschlüsse über bewerbungs- und besetzungsfördernde Faktoren und zeigen, dass die Pilotstudie methodisch erfolgreich war und wiederholt werden sollte. Jedoch schränkt die geringe Fallzahl der Pilotstudie die Aussagekraft der Ergebnisse bisher ein. Eine Ausweitung der Befragung auf Unternehmen bzw. Inserierende in Gesamtdeutschland sollte daher angestrebt werden.

1. Hintergrund zu „Ausbildung im Blick“

Die Gewinnung von Jugendlichen für eine duale Ausbildung ist ein entscheidender Faktor für eine langfristige Fachkräftesicherung – insbesondere angesichts des sich durch den Renteneintritt der „Babyboomer“, sowie den steigenden Anteil Studierender weiter verschärfenden Fach- und Arbeitskräftemangels (vgl. MAIER 2025; ZIKA u. a. 2025). Trotz vielfältiger Maßnahmen zur Stärkung der dualen Ausbildung bestehen weiterhin erhebliche Besetzungsschwierigkeiten und Passungsprobleme am Ausbildungsmarkt (vgl. WELLER u. a. 2025; CHRIST u. a. 2025): Im Jahr 2025 bleiben 10,6 % der Ausbildungsstellen unbesetzt und gleichzeitig 15,1 % der Jugendlichen auf Ausbildungsplatzsuche unversorgt (vgl. CHRIST u. a. 2025). In den vergangenen Jahren kam es zu einem Rückgang der Auszubildendenzahlen und der Ausbildungsbeteiligung von Betrieben (vgl. BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG 2024; 2025).

Während objektive Indikatoren des Ausbildungsmarktes vergleichsweise gut dokumentiert sind, fehlen weiterhin tiefergehende Analysen zu hemmenden und fördernden Faktoren der betrieblichen Auszubildendensuche. Es existieren zwar einzelne Studien (vgl. EBBINGHAUS 2021; FOSSATI/WILSON/BONOLI 2020; MOHR 2024; WEIS 2023; PROTSCH 2021; PROTSCH/SOLGA 2015; 2017; PROTSCH 2017; PROTSCH/GERHARDS/MOHR 2017) zur „Blackbox“ des Ausbildungsplatzbesetzungsprozesses, aber insgesamt ist die Datenlage eher eingeschränkt.

Um die Stellenbesetzungsprozesse von Ausbildungsstellen aus betrieblicher Sicht systematisch zu erforschen schafft das Projekt „Ausbildung im Blick“ mit einer Verknüpfung von Prozess- und Befragungsdaten eine neue und innovative Datengrundlage. Aufgrund der Neuartigkeit des methodischen Vorgehens sowie zur Einschätzung der praktischen Umsetzbarkeit und des erforderlichen Projektumfanges wurde das Konzept, zunächst im Rahmen einer Pilotstudie erprobt und auf Unternehmen in Nordrhein-Westfalen (NRW) beschränkt. Dazu wurden zunächst knapp 15.000 E-Mailadressen aus aktuellen online Ausbildungsstellenanzeigen extrahiert, um eine Onlinebefragung der inserierenden Unternehmen zu der Besetzung ihres ausgeschriebenen Ausbildungsplatzes durchzuführen. Im Anschluss wurden die Ausbildungsstellenanzeigen inhaltlich aufbereitet, um die enthaltenen Informationen mit den Daten der Onlinebefragung der Inserierenden zu verknüpfen.

Methodisch standen insbesondere die Aufbereitung und Analyse von Textdaten aus Stellenanzeigen, sowie deren Verknüpfung mit Befragungsdaten im Fokus. Dadurch ist eine kombinierte Auswertung von Umfrageinformationen und aus Stellenanzeigen generierten Prozessdaten möglich. Dieses Vorgehen bietet den Vorteil, dass einige Informationen bereits aus einer unternehmensseitigen Datenquelle – der Stellenanzeige – gewonnen werden können und daher nicht zusätzlich im Rahmen

der Befragung erhoben werden müssen. Zudem bieten Stellenanzeigen auch Informationen, welche nicht im Rahmen einer Befragung erhoben werden können (z. B. sprachliche Gestaltung; Dauer und Häufigkeit der Schaltung). Dadurch lässt sich einerseits die Befragungsdauer reduzieren, was sich wiederum positiv auf die Teilnahmebereitschaft der Unternehmen auswirken kann. Andererseits eröffnen sich neue Untersuchungsgegenstände. Inhaltlich standen daher unter anderem folgende Fragen im Fokus, welche Hemmnisse im Besetzungsprozess identifizieren Unternehmen, welche betrieblichen Faktoren, aber auch Charakteristika und Inhalte der Stellenanzeigen wirken sich positiv auf Bewerberzahlen und die Besetzungsquote aus und wie schätzen Unternehmen ihre Bewerbenden ein. Die Durchführung der Pilotstudie sowie erste Erkenntnisse werden im Folgenden dargestellt.

2. Methodische Grundlage

Die Vorstudie gliedert sich in zwei Datenbestandteile, die im Folgenden kurz beschrieben werden. Zunächst werden Stellenanzeigen beschrieben, die einerseits als inhaltliche Datengrundlage dienen und andererseits durch die Extraktion der E-Mailadressen die Basis für die Kontaktaufnahme der Inserierendenbefragung bilden (2.1). Anschließend wird auf das Sampling der befragten Unternehmen sowie die Repräsentativität der Stichprobe eingegangen (2.2). Abschließend folgt eine Darstellung der Inserierendenbefragung (2.3).

2.1. Stellenanzeigen

Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) verfügt über einen umfangreichen Online-Stellenanzeigen-Datensatz, welcher durch die Firma Bullhorn (vormals Textkernel) zur Verfügung gestellt wird. Für den betrachteten Zeitraum vom 01. Juli 2024 bis zum 30. Juni 2025 umfasst dieser Datensatz insgesamt fast 11.700.000 Stellenanzeigen. Der Datensatz bildet den deutschen Online-Stellenmarkt annähernd vollständig ab. Zur Identifizierung von Ausbildungsstellenanzeigen wurde auf Grundlage eines Modells von KRÜGER (2023) ein eigenes Klassifikationsmodell für Ausbildungsstellenanzeigen entwickelt. Damit konnten im Betrachtungszeitraum zwischen dem 01. Juli 2024 und dem 30. Juni 2025 567.523 Ausbildungsstellenanzeigen identifiziert werden, wobei für die vorliegende Pilotstudie nur die 107.259 Ausbildungsstellenanzeigen aus NRW berücksichtigt wurden.

2.2. Sampling und Repräsentativität

Ausgehend von den 107.259 Ausbildungsstellenanzeigen aus NRW wurden über die sublevel domain der E-Mailadressen (z. B. @bibb) einzelne *Unternehmen*¹ ermittelt. Für jedes Unternehmen wurde dann die erste Ausbildungsstellenanzeige im betrachteten Zeitraum ausgewählt, d. h. jedes Unternehmen wird nur zu einer Stellenanzeige und damit zu einem Ausbildungsberuf befragt. Dies erfolgte, um die Teilnahmebereitschaft der Unternehmen zu wahren und um für ein Unternehmen nicht mehrere Umfragen zu verschicken. Insgesamt konnten auf diese Weise aus den jeweils ersten Ausbildungsstellenanzeigen 15.037 verschiedene Unternehmen bzw. E-Mailadressen identifiziert werden. Von diesen mussten einige E-Mailadressen aus verschiedenen Gründen ausgeschlossen werden (u. a. ungültige E-Mailadressen (z. B. keine Umlaute), Anzeigen ohne eindeutigen Beruf (z. B. falsche Klassifikation, untypische Berufsbezeichnungen) oder E-Mailadressen, bei denen nicht ausgeschlossen werden konnte, dass sie nicht privat sind (d. h. kommerziellen Mailprovider (z. B. Yahoo, Gmail)). Am Ende blieben 14.100 Unternehmen bzw. E-Mailadressen übrig.

Die Repräsentativität des vorliegenden Samples lässt sich nur eingeschränkt bewerten, da die Grundgesamtheit aller Unternehmen mit zu besetzenden Ausbildungsstellen in Deutschland nicht bekannt ist. Daher können weder Gewichtungen noch belastbare Hochrechnungen vorgenommen werden. Darüber hinaus ist zu beachten, dass nicht alle Ausbildungsstellen online ausgeschrieben werden, sondern teilweise über persönliche Netzwerke oder andere nicht webbasierte Rekrutierungswege besetzt werden.

2.3. Inserierendenbefragung

An diese 14.100 Unternehmen wurden dann in drei Phasen Einladungslinks zur Teilnahme an der Inserierendenbefragung versendet:

- 1. Phase: Sukzessive Versendung der Einladungen an alle Unternehmen (11. bis 18. November 2025; 12.361 Unternehmen),
- 2. Phase: Nachfassung von nicht-automatisch zugeordneten Berufen (01. bis 04. Dezember 2025; 1.739 Unternehmen),
- 3. Phase: angepasste nicht-zustellbare E-Mails², (laufend im Feldzeitraum; 1.536 Unternehmen)

¹ Leider ist es nicht möglich die Unternehmensform oder Art des Unternehmens zu identifizieren (Betrieb, Filiale usw.). Daher wird im Folgenden nur von Unternehmen gesprochen.

² Für die 3. Phase wurden 109 E-Mailadressen händisch nachrecherchiert.

- 4. Phase: Versendung von Erinnerungsmails an alle (09. bis 15. Dezember 2025).

Insgesamt gab es eine Feldphase von circa zwei Monaten (11. November 2025 bis 12. Januar 2026). Wobei die meisten Rückmeldungen innerhalb einer Woche nach Versendung des Einladungslinks bzw. der Erinnerung erfolgten. Von allen angeschriebenen Unternehmen meldeten 11 % aktiv zurück, dass sie nicht teilnehmen wollen. Knapp 7 % nahmen an der Befragung teil. Jedoch waren nur knapp 6 % der Teilnahmen nutzbar (Zustimmung zur Befragung gegeben).

Am Anfang des Fragebogens wurden die Unternehmen gefragt, ob der extrahierte Ausbildungsberuf/die Stellenanzeige dem eigenen Unternehmen zugeordnet werden kann. Von den Teilnehmenden gaben 85 % an, dass dies der Fall war. Somit beläuft sich die bereinigte Rücklaufquote auf knapp 5 %³. Dies entspricht 678 Fällen, die den Fragebogen ausgefüllt haben (davon 485 komplett). Dies ist eine vergleichsweise kleine Fallzahl, daher sind die statistischen Auswertungen eher als Indiz statt als allgemeingültig für alle Unternehmen mit zu besetzenden Ausbildungsstellen zu betrachten, da sie kein vollumfängliches Bild liefern. Es ist zu beachten, dass fehlende statistische Signifikanz in den Regressionsauswertungen nicht unbedingt fehlenden Zusammenhängen geschuldet sein muss, sondern der geringen Teststärke (Power) der vorliegenden Auswertungen aufgrund zu kleiner Fallzahl.

Insgesamt brauchten die Unternehmen im Schnitt weniger als 13 Minuten um den Fragebogen vollständig auszufüllen (ca. 10 Minuten, wenn man unvollständige Fragebögen inkludiert). Dabei machten die Unternehmen bezogen auf den extrahierten Ausbildungsberuf Angaben zu acht Themenblöcken u. a. zu Bewerber/-innenlage, Besetzungserfolg/-hemmnisse, Unternehmensinformationen. Die ausgewählten Ausbildungsstellanzeigen umfassten insgesamt 3.029 Ausbildungsstellen für den extrahierten Beruf (im Median⁴ 2 Stellen pro Unternehmen, im Durchschnitt 5 Stellen pro Unternehmen). Anhang 1 gibt einen kurzen Überblick über die Verteilung der befragten Unternehmen nach Unternehmensgröße, Wirtschaftszweig (8 Kategorien) und Berufsbereiche der extrahierten Ausbildungsstellen.

³ Vergleichbar mit ähnlichen Befragungen, ist eine Rücklaufquote von 5 % bei Onlinebefragungen von Betrieben (ohne vorherige telefonische Akquise etc.) ein vorzeigbares Ergebnis. Zudem wurde mit Hinblick auf den Rücklauf einer vergleichbaren Studie für den öffentlichen Dienst (VOGEL/DÖRING/SIEVERT (2021)) ein Rücklauf von circa 5 % als realistisch eingeschätzt.

⁴ Der Wert der die Stichprobe in genau zwei gleichgroße Teile teilt.

3. Erste Ergebnisse und ihre Implikationen

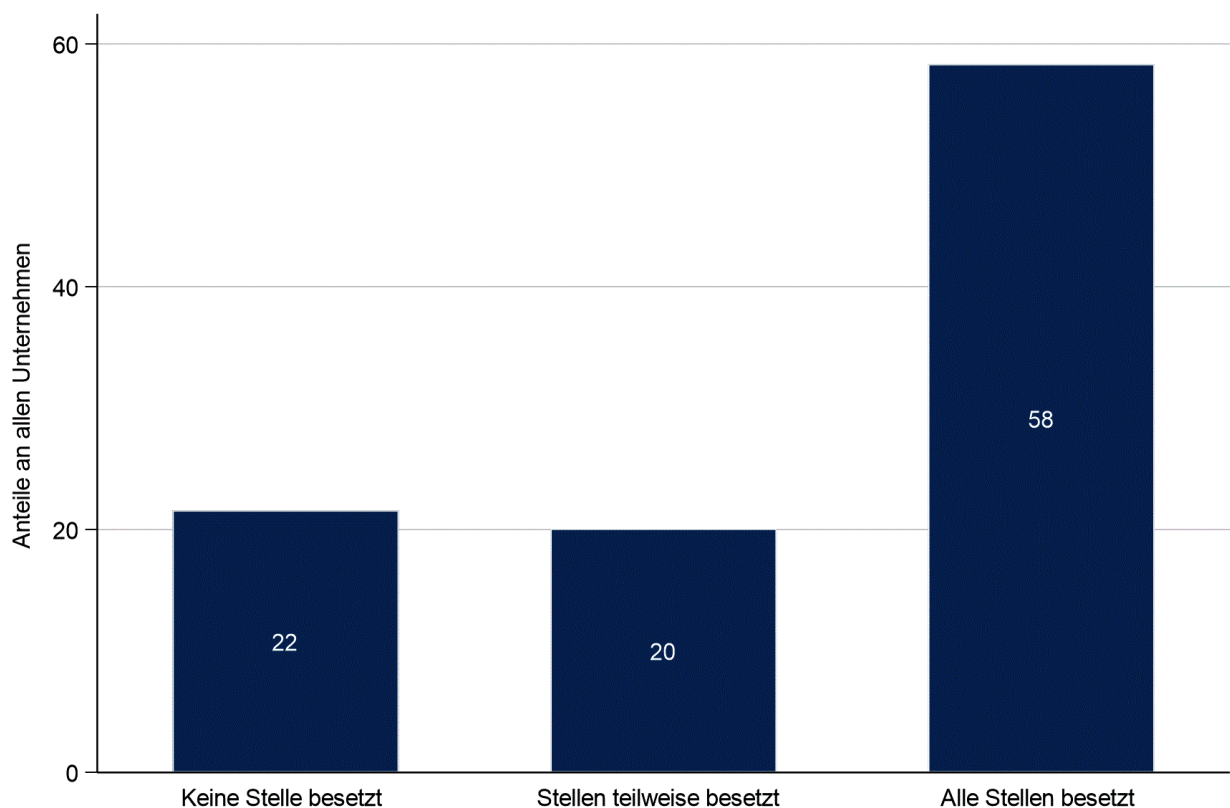
Im Folgenden werden erste zentrale Ergebnisse der Pilotstudie vorgestellt. Besonderes Augenmerk liegt dabei auf der innovativen Verknüpfung von Prozessdaten aus Stellenanzeigen (beispielsweise Häufigkeit der Schaltung der Stellenanzeige oder geforderte Schulabschlüsse) und Befragungsdaten der Unternehmen sowie auf den daraus ableitbaren Erkenntnissen zu hemmenden und fördernden Faktoren im Besetzungsprozess von Ausbildungsstellen. Dabei wird insbesondere auf die von Unternehmen im Besetzungsprozess identifizierten Hemmnisse eingegangen (3.1), sowie auf Faktoren die sich positiv auf die Anzahl der Bewerbenden auswirkt und darauf wie Unternehmen Bewerbende einschätzen (3.2). Zum Schluss werden Merkmale untersucht, die die Besetzungsquoten beeinflussen könnten.

3.1. Variierende Besetzungshemmnisse

Insgesamt wurden 73 % der Ausbildungsstellen in unserer Befragung besetzt, während 27 % unbesetzt blieben. Zum Vergleich kommen CHRIST u. a. 2025 auf Basis der „BIBB-Erhebung zum 30.09.“ sowie der Ausbildungsmarktstatistik der Bundesagentur für Arbeit für 2025 auf einen Anteil unbesetzter Ausbildungsstellen von 10,6 % in Gesamtdeutschland und 9,2 % in Nordrhein-Westfalen. Demgegenüber berichten FITZENBERGER/LEBER/SCHWENGLER (2025) auf Grundlage des IAB-Betriebspanels für 2024 einen deutlich höheren Wert unbesetzter Ausbildungsstellen von 33 % für Gesamtdeutschland.

Diese Diskrepanz ist vor allem methodisch bedingt. So werden bei CHRIST u. a. (2025) Ausbildungsstellen, die nicht bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldet sind und unbesetzt bleiben, nicht erfasst (vgl. auch FITZENBERGER/LEBER/SCHWENGLER 2024). In der vorliegenden Pilotstudie sind hingegen auch Unternehmen enthalten, die ihre Ausbildungsstellen nicht bei der BA melden. Dadurch werden auch unbesetzte Stellen dieser Unternehmen berücksichtigt und die vorliegenden Ergebnisse sind eher mit denen des IAB-Betriebspanels vergleichbar.

Abbildung 1: Anteil befragter Unternehmen mit unbesetzten Ausbildungsstellen

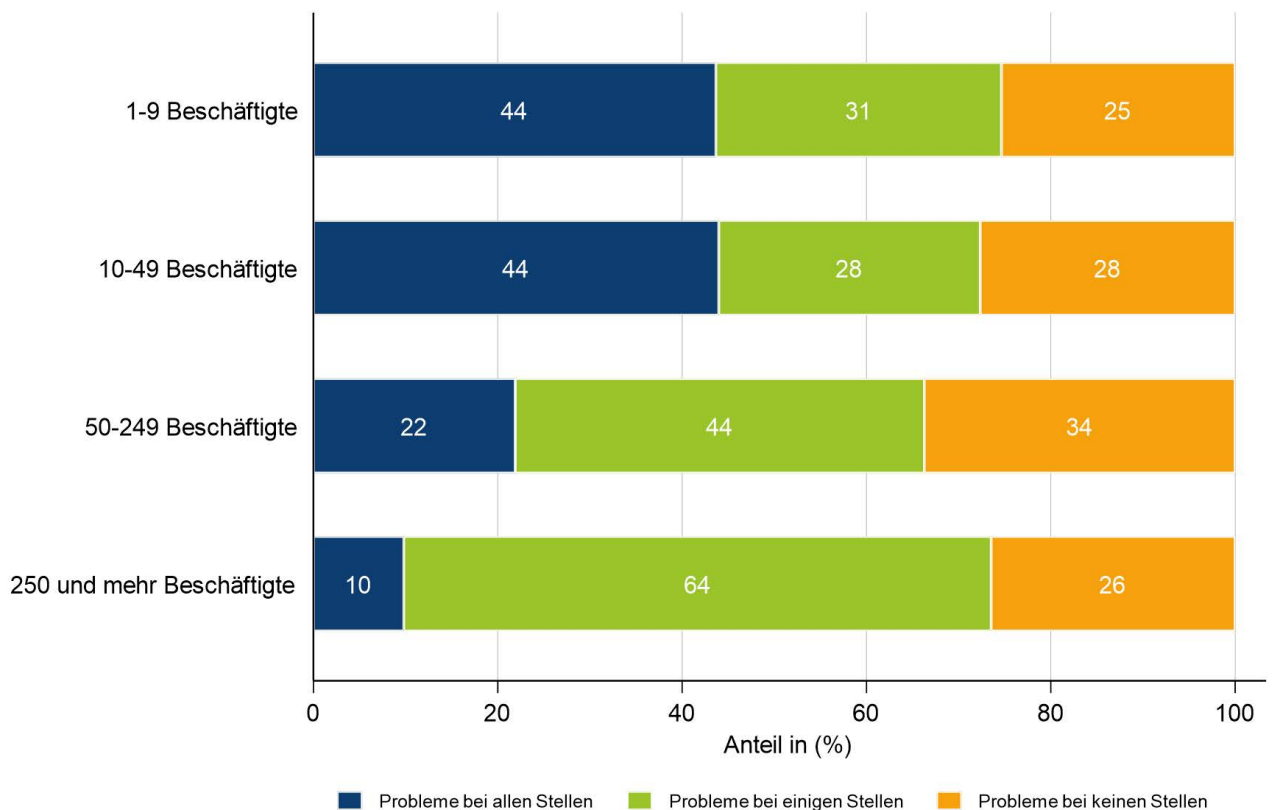


Quelle: „Ausbildung im Blick“, eigene Berechnungen; n = 528

Bei rund 42 % der Unternehmen blieb mindestens eine Stelle unbesetzt und rund jedes fünfte Unternehmen konnte überhaupt keine Auszubildenden gewinnen. (vgl. Abbildung 1). Der Anteil der Unternehmen ohne Besetzung ist bei Unternehmen mit 10–49 Beschäftigten am höchsten (30 %) und bei Unternehmen mit mehr als 250 Beschäftigten am niedrigsten (10 %). Unternehmen mit 1–9 sowie 50–249 Beschäftigten liegen mit jeweils 24 % gleichauf (vgl. Anhang 2). Der Anteil der befragten Unternehmen, die zumindest einen Teil ihrer Ausbildungsstellen besetzen konnten, liegt bei 78 %.

Auch die subjektiven Besetzungsschwierigkeiten (unabhängig von der extrahierten Ausbildungsstellenanzeige) werden bei kleineren Unternehmen mit 1-9 bzw. mit 10-49 Beschäftigten als besonders ausgeprägt wahrgenommen (vgl. Abbildung 2). Hier geben jeweils 44 % der Unternehmen an, dass sie bei „allen“ Stellen Besetzungsschwierigkeiten haben. Im Gegensatz dazu geben größere Unternehmen eher Schwierigkeiten bei „einigen Stellen“ an. Dies hängt mutmaßlich damit zusammen, dass größere Unternehmen in der Regel mehrere Stellen ausschreiben und davon zumindest einen Teil besetzen können.

Abbildung 2: Anteil befragter Unternehmen mit Besetzungsschwierigkeiten nach Unternehmensgröße

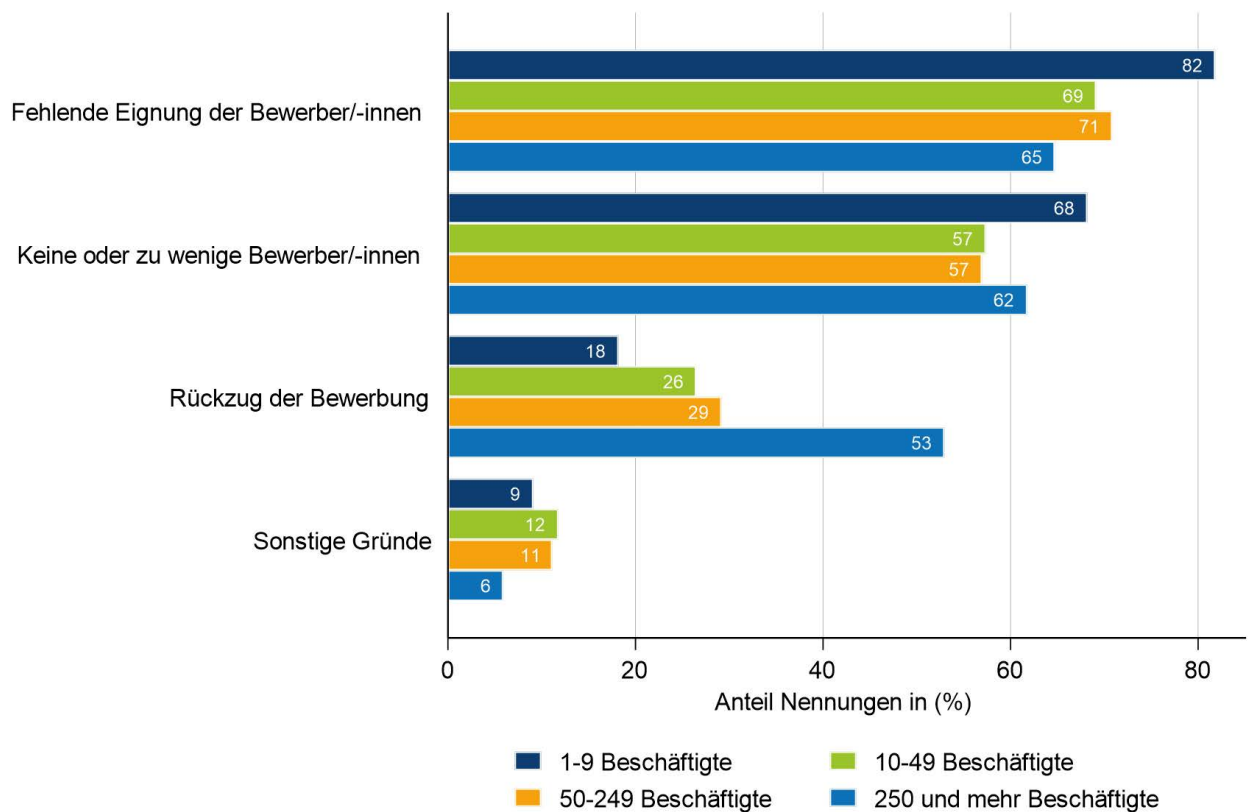


Quelle: „Ausbildung im Blick“, eigene Berechnungen; n = 483

Der Hauptgrund für Besetzungsschwierigkeiten ist aus Sicht der Unternehmen mit unbesetzten Ausbildungsplätzen die fehlende Eignung der Bewerber/-innen, gefolgt von fehlenden oder zu wenigen Bewerber/-innen (vgl. Anhang 3). Auch der Rückzug der Bewerbungen durch Bewerber/-innen zu verschiedensten Zeitpunkten spielt für knapp ein Drittel der Unternehmen eine Rolle.

Abbildung 3 zeigt, dass eine Differenzierung nach Unternehmensgröße auch hier Unterschiede offenlegt. Die fehlende Eignung der Bewerber/-innen ist zwar für alle Unternehmensgrößen der am häufigsten genannte Grund, aber gerade für Unternehmen mit bis zu 9 Beschäftigten scheint dies das zentrale Hemmnis zu sein, da es von über 80 % dieser Unternehmen angegeben wird. Im Gegensatz dazu, ist der Rückzug von Bewerbungen bei Unternehmen mit über 250 Beschäftigten ein größeres Problem, das über 50 % dieser Unternehmen angeben, im Vergleich zu lediglich 18-28 % bei den anderen Unternehmensgrößen.

Abbildung 3: Gründe für Besetzungsschwierigkeiten nach Unternehmensgröße



Quelle: „Ausbildung im Blick“, eigene Berechnungen; n = 196

Zusammengefasst zeigt dieser Abschnitt, dass ein substanzieller Anteil der Unternehmen in der Befragung ihre Ausbildungsstellen 2025 nicht oder nicht vollständig besetzen konnte und die wichtigsten Gründe dafür in der Eignung und Anzahl ihrer Bewerber/-innen sehen. Gerade größere Unternehmen haben zudem auch mit dem Rückzug von Bewerbungen zu kämpfen. Die beiden Folgekapitel beschäftigen sich deshalb eingehender mit Faktoren, die mit der Anzahl der Bewerbenden und einer erfolgreichen Besetzung von Ausbildungsstellen zusammenhängen.

3.2. Auszubildendensuche als Qualitäts- statt Quantitätsproblem

Die von uns untersuchten Stellenanzeigen⁵ führten im Durchschnitt zu 57 Bewerbungen⁶. Der Medianwert lag bei 15 Bewerbungen. Knapp 7 % der befragten Unternehmen unserer Stichprobe hatten keine Bewerbungen, während ca. 1 % der Unternehmen über 1.000 Bewerbungen hatte. Diese

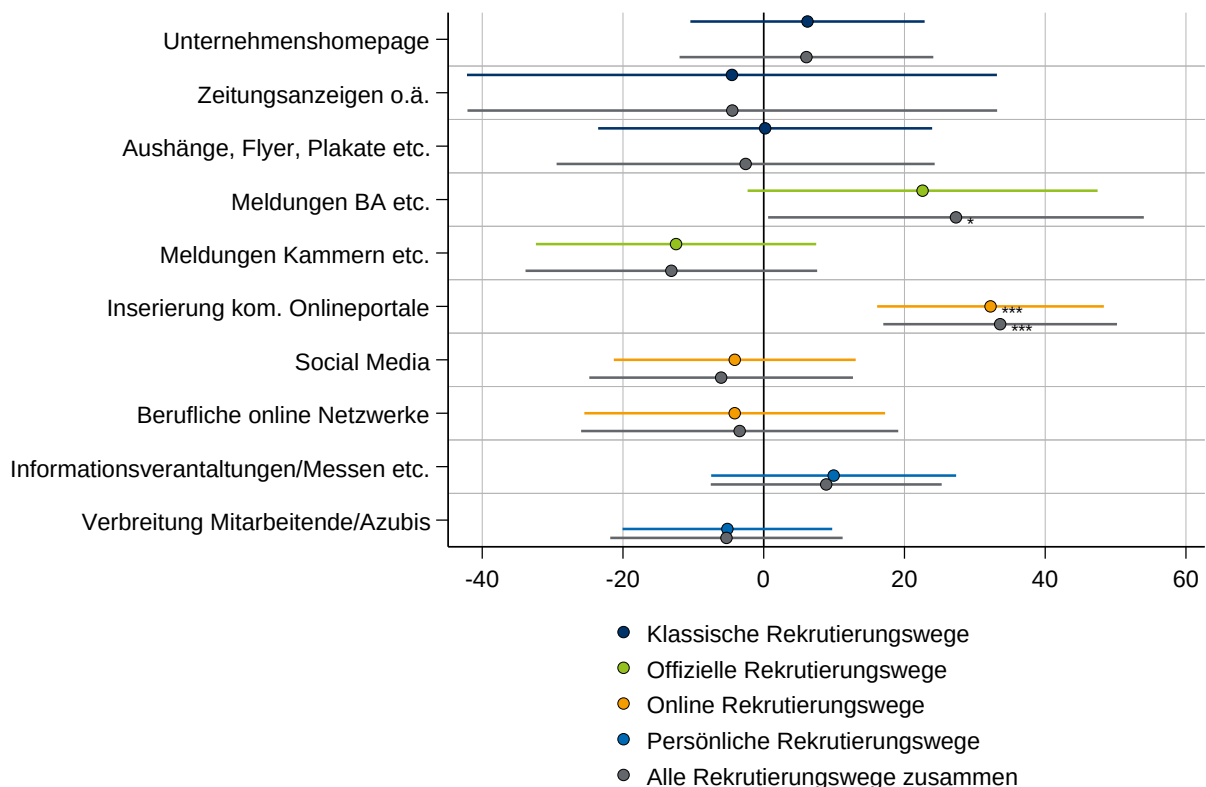
⁵ Eine Stellenanzeige kann dabei mehrere Ausbildungsstellen bzw. Plätze umfassen.

⁶ Standardabweichung = 165,6.

Zahlen verdeutlichen, dass es eine breite Spanne an Bewerbungen gibt und nur ein kleiner Teil der befragten Unternehmen gar keine Bewerbungen erhielt.

Die meisten Bewerbungen verzeichnen Unternehmen mit vielen Ausbildungsangeboten hinter der Stellenanzeige und solche, die andere Auszubildende beschäftigen (vgl. Anhang 4 & 5). Auch die erhobenen Rekrutierungswege spielen eine Rolle für die Anzahl der Bewerbungen. Eine Inserierung in kommerziellen Onlineportalen und Meldungen bei der Bundesagentur für Arbeit korrelieren positiv mit der Anzahl der Bewerbungen (vgl. Abbildung 4).

Abbildung 4: Multivariater Zusammenhang Anzahl Bewerber/-innen und Rekrutierungswege



Quelle: „Ausbildung im Blick“, eigene Berechnungen; n = 328; lineare Regression mit robusten Standardfehlern unter Kontrolle von Wirtschaftszweigen, Unternehmensgröße, Standort in NRW, Anzahl der Ausbildungsstellen, Bewertung der Anzahl der Bewerber/-innen

Die Verknüpfung der Befragungsdaten mit aus den Stellenanzeigen extrahierten Indikatoren und Informationen zeigt, dass die Häufigkeit der Schaltung einer Stellenanzeige Auswirkungen auf die Anzahl der Bewerbenden hat. In der Tendenz zeigt sich, dass eine häufigere Schaltung, gemeint ist die Veröffentlichung der Stellenanzeige auf unterschiedlichen Webseiten, zu mehr Bewerbungen führen können. Anzeigen, die nur einmal geschaltet werden, generieren im Schnitt nur 48 Bewerbungen, während zwei Schaltungen im Schnitt 91 generieren; darüber hinaus nimmt es dann wieder leicht ab (vgl. Anhang 6). Im multivariaten Modell lässt sich erkennen, dass jede zusätzliche Schaltung die Anzahl

der Bewerbungen signifikant um 1,5 erhöht (vgl. Anhang 7). Die durchschnittliche Häufigkeit der Schaltung einer Ausbildungsstellenanzeige lag dabei bei 2.⁷

Erste kombinierte Auswertungen der in den Stellenanzeigen geforderten Schulabschlüssen mit den Befragungsdaten zeigen, dass ein in der Stellenanzeige genannter Abschluss signifikant positiv, mit der Anzahl der Bewerbungen zusammenhängt (vgl. Anhang 8). Gleichzeitig besteht ein positiver, nicht statistisch signifikanter Zusammenhang mit der Anzahl geeigneter Kandidaten/-innen (vgl. Anhang 9). Zudem zeigt sich tendenziell, dass die Nennung eines spezifischen Schulabschlusses, insbesondere eines Hauptschulabschlusses mit mehr Bewerbungen von Schulabgängern dieser Schulform zusammenhängt (vgl. Anhang 10).

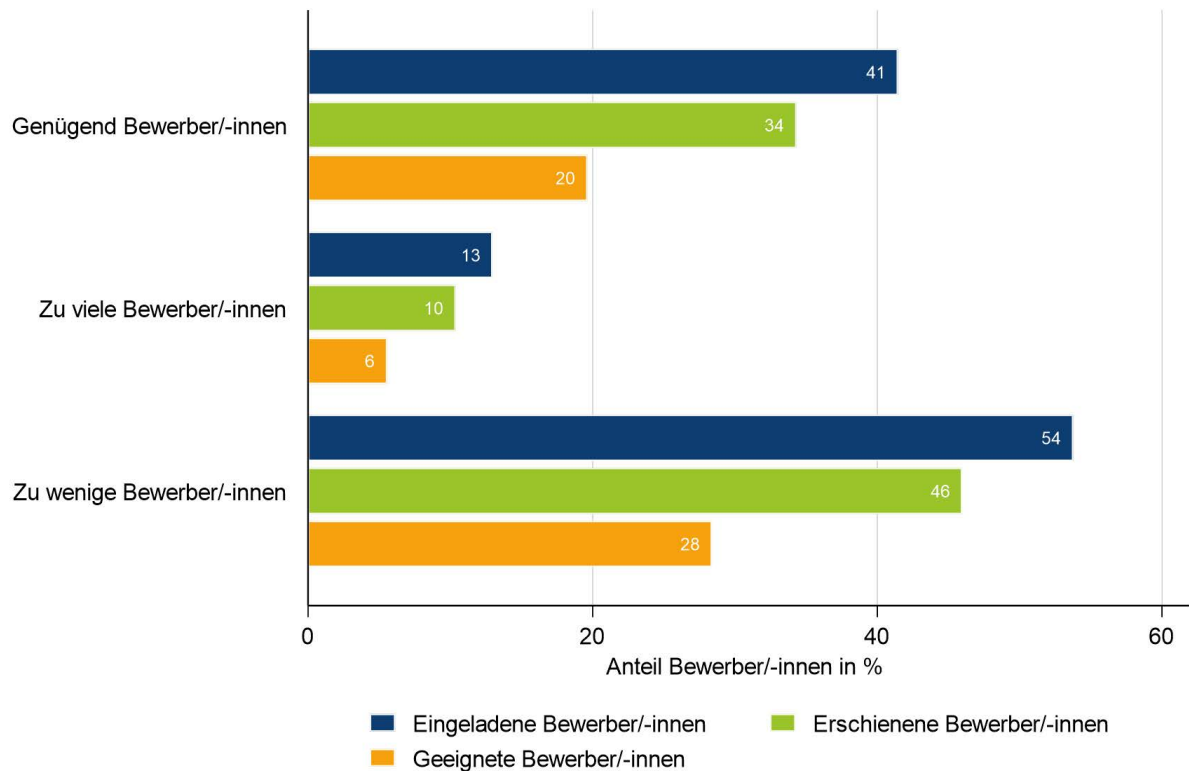
Über eine erfolgreiche Besetzung von Ausbildungsstellen entscheidet die Anzahl der Bewerbungen nicht allein, denn Unternehmen selektieren ihre Bewerbungen stark. Im Schnitt werden nur 41 % aller Bewerber/-innen zum ersten Schritt des Bewerbungsprozesses eingeladen. Insgesamt erscheinen 35 % aller Bewerber/-innen zum ersten Schritt des Bewerbungsverfahrens. Nur 21 % aller Bewerber/-innen wurden im weiteren Verlauf als geeignet eingeschätzt (vgl. Anhang 11). Unternehmen mit lokalen Bewerbungen (im Vergleich zu deutschlandweiten und internationalen Bewerbungen) laden dabei tendenziell mehr potenzielle Auszubildene zum ersten Schritt des Auswahlprozesses ein (vgl. Anhang 12). Zudem ist die Quote an Bewerber/-innen, die zum ersten Schritt im Auswahlverfahren erscheinen, höher bei Unternehmen, die mehr lokale Bewerbungen im Vergleich zu deutschlandweiten oder ausländischen Bewerbungen haben (vgl. Anhang 13). Unternehmen mit mehr Bewerbungen von Hauptschüler/-innen im Vergleich zu Abitur und Realschule verzeichnen höhere Quoten bei den zum ersten Auswahlschritt erschienenen und geeigneten Bewerber/-innen (vgl. Anhang 14).

Abbildung 5 verdeutlicht ebenso, dass nicht nur die Anzahl der Bewerber/-innen entscheidend ist, sondern auch die (wahrgenommene) Qualität der Bewerbungen, und das insbesondere Unternehmen, die zu viele Bewerbungen erhalten, stark aussortieren. Von diesen Unternehmen werden nur 6 % der Bewerbungen letztendlich als geeignet wahrgenommen. Dies liegt weit unter dem durchschnittlichen Wert von 21 %. Im Gegensatz dazu zeigten sich Unternehmen die subjektiv „zu wenige“ Bewerber/-innen hatten zufriedener mit ihrer Erstauswahl an potenziellen Kandidat/-innen, da sie 28 % als geeignet einschätzen. Dieser negative Zusammenhang zwischen Anzahl der Bewerbungen und Anteil der eingeladenen, erschienenen und geeigneten Bewerbungen zeigt sich bi- und multivariat auch unter Betrachtung der tatsächlichen, statt der subjektiven Anzahl der Bewerber/-innen (vgl. Anhang 15-17). Die Auswertungen deuten darauf hin, dass Schwierigkeiten bei der Besetzung von Ausbildungsstellen

⁷ Standardabweichung = 6,4 und Median = 1.

aus Sicht der Unternehmen eher auf wahrgenommene Qualitäts- als auf Quantitätsprobleme bei den Bewerbungen zurückzuführen sind.

Abbildung 5: Anteil eingeladener, erschienener und geeigneter Bewerber/-innen an allen Bewerber/-innen nach Einschätzungen zur Anzahl der Bewerbungen

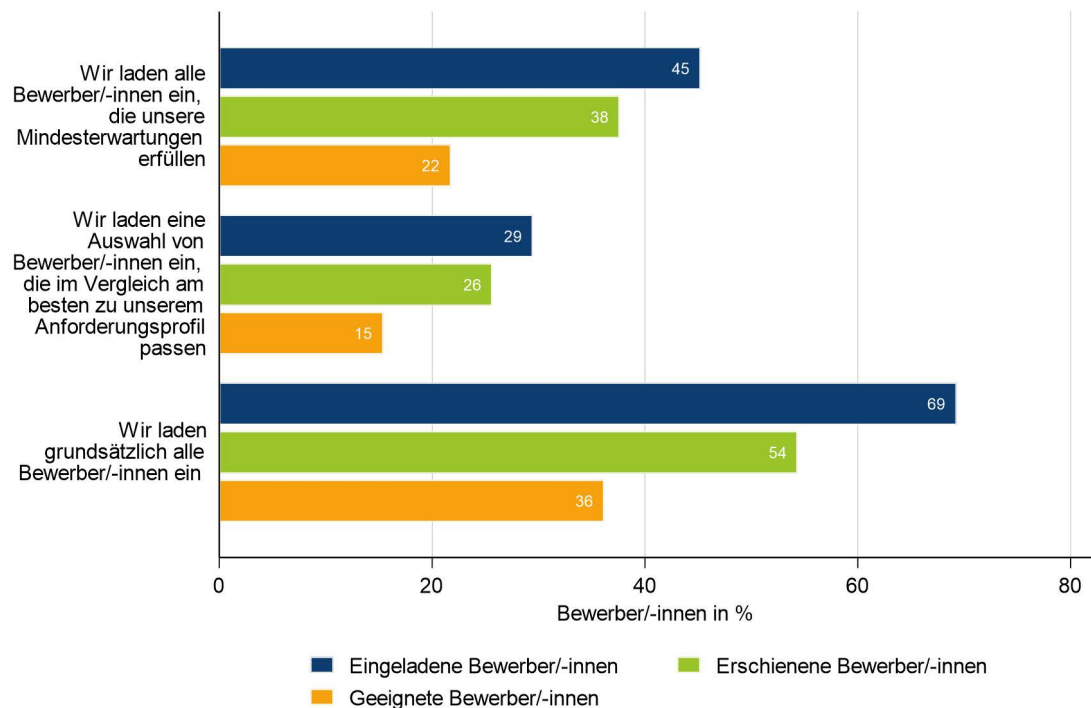


Quelle: „Ausbildung im Blick“, eigene Berechnungen; n = 455

Wenig überraschend ist die Quote eingeladener und erschienener Bewerber/-innen auch bei jenen Unternehmen höher, die grundsätzlich alle Bewerber/-innen einladen und nicht bereits in diesem Schritt vorselektieren (vgl. Abbildung 6). Dieses Verhalten wirkt sich auch auf den Anteil wahrgenommener geeigneter Bewerber/-innen aus. Im Vergleich zu denjenigen, die nur am besten passende Kandidat/-innen eingeladen haben, bewerten sie auch den größten Anteil der Bewerber/-innen als geeignet. Ein Grund hierfür könnte jedoch nicht nur besser geeignete Bewerber/-innen sein, sondern vielleicht auch, dass andere Kriterien angelegt werden. Dies zeigt sich daran, dass Unternehmen, die eher geringere Ansprüche an Schulabschlüsse (z. B. Hauptschulabschluss) in der Stellenanzeige formulieren, einen größeren Anteil der Kandidatinnen aus dem ersten Schritt des Auswahlverfahrens einladen (vgl. Anhang 18). Das mag daran liegen, dass höhere Ansprüche an Schulabschlüsse (Realschule, Abitur) nicht immer mit den passenden Bewerbungen einhergehen und Unternehmen dann möglicherweise auch nach strengeren Kriterien

beurteilen. Gerade für Realschulabschlüsse zeigen sich negative, aber nicht signifikante Zusammenhänge.

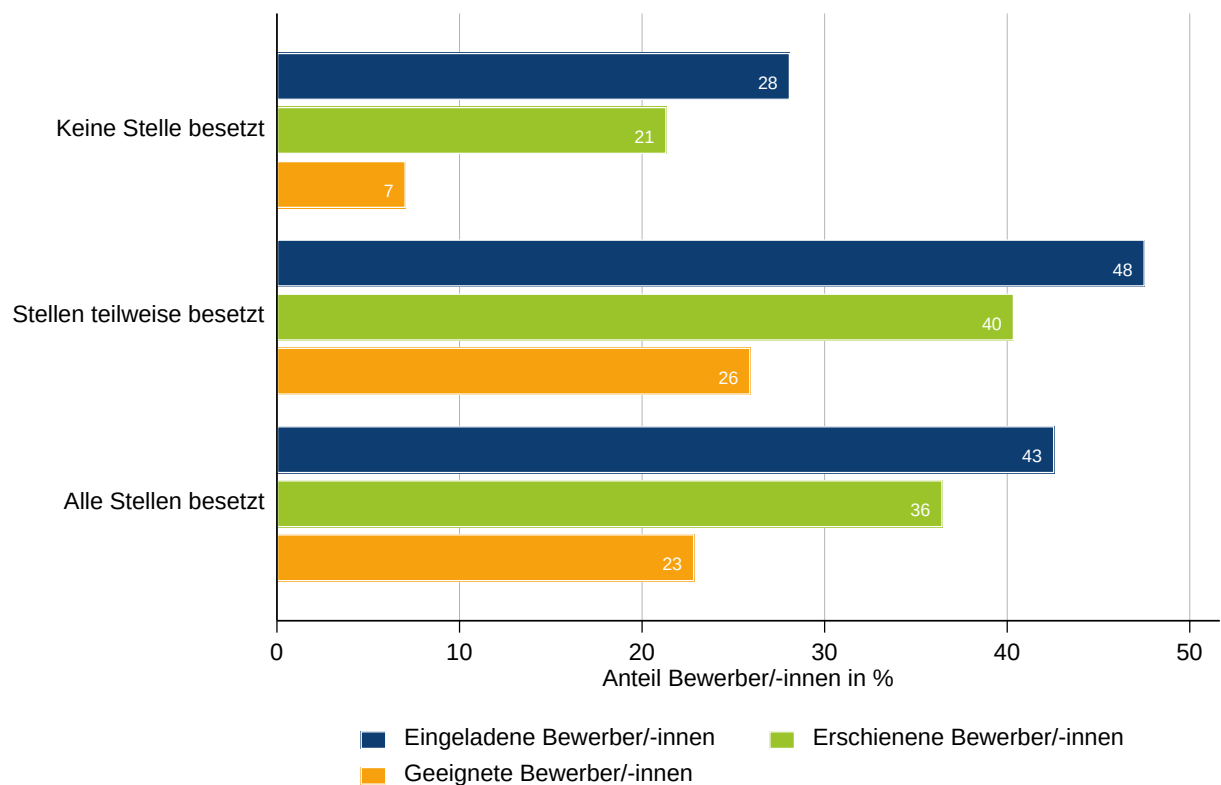
Abbildung 6: Anteil geeigneter, erschienener und geeigneter Bewerber/-innen an allen Bewerber/-innen nach Einladungskriterien



Quelle: „Ausbildung im Blick“, eigene Berechnungen; n = 435

Abbildung 7 zeigt, dass Unternehmen ohne Besetzungen bereits deutlich selektiver einladen und auch den Anteil der geeigneten Bewerber/-innen als viel geringer wahrnehmen, als Unternehmen, die alle oder zumindest Teile ihrer Ausbildungsstellen besetzen können. Jedoch ist hier zu beachten, dass dieser Zusammenhang auch auf eine Negativselektion der Bewerber/-innen zurückzuführen sein könnte und nicht auf strengere Kriterien der Unternehmen.

Abbildung 7: Anteil geeigneter, erschienener und geeigneter Bewerber/-innen an allen Bewerber/-innen nach Besetzungserfolg



Quelle: „Ausbildung im Blick“, eigene Berechnungen; n = 468

Dieser bivariate Zusammenhang aus Abbildung 7, zeigt sich auch in einem multivariaten Modell (vgl. Anhang 19). Zudem hängt die Anzahl der Bewerber/-innen, der Anteil der erschienen und der Anteil der geeigneten Bewerber/-innen positiv mit der Besetzungsquote zusammen und der Anteil an eingeladenen Bewerber/-innen korreliert sogar signifikant positiv, auch unter Hinzunahme aller Kontrollvariablen (vgl. Anhang 20).

Zusammenfassend zeigt sich, dass bestimmte Faktoren wie das Ausbildungsengagement, die Nennung eines Schulabschlusses, die Häufigkeit der Schaltung der Stellenanzeige oder einige Rekrutierungswege die Anzahl der Bewerbungen erhöhen können und nur ein geringer Teil der befragten Unternehmen keine Bewerbungen erhält. Jedoch ist die Anzahl der Bewerbungen kein direkter Erfolgsgarant, denn viele Unternehmen – gerade die mit vielen Bewerbungen – sortieren Bewerber/-innen stark aus. Es zeigen sich aus betrieblicher Sicht somit eher Qualitäts- als Quantitätsprobleme. Insbesondere Unternehmen, die keinen Ausbildungsplatz für die untersuchte Stellenanzeige besetzen konnten, berichten über den geringsten Anteil an geeigneten Bewerber/-innen. Dahingegen weisen Unternehmen mit weniger strengen Einladungspolitiken höhere Anteile an geeigneten Bewerber/-innen auf. Inwiefern sich dies auch in höheren Besetzungsquoten niederschlägt, wird im nächsten Kapitel behandelt.

3.3. Determinanten der Besetzungsquote

Ein betrieblicher Faktor, der positiv mit der Besetzungsquote zusammenhängt, ist das Ausbildungsengagement. Diejenigen Unternehmen, die keine oder nur bei einigen Stellen Probleme haben und die im nächsten Jahr nochmal ausbilden wollen, sowie die mehr Auszubildende einstellen als sie zur Deckung ihres akuten Fachkräftebedarfs benötigen, weisen (teilweise statistisch signifikant) höhere Besetzungsquoten auf (vgl. Anhang 21).

In Bezug auf die Rekrutierungswege zeigt sich, dass die Verbreitung über Mitarbeitende signifikant positiv mit der Besetzungsquote zusammenhängt⁸, während die Meldung bei der Kammer einen negativen Zusammenhang aufweist (vgl. Anhang 22). Der negative Zusammenhang könnte beispielsweise dadurch entstehen, dass Unternehmen mit Besetzungsschwierigkeiten sich eher an die Kammern wenden. Da im Schnitt 64% der Bewerber/-innen aus dem lokalen Umfeld kommen, scheint der Zusammenhang mit Mitarbeiterwerbung plausibel. Im vollen Modell⁹ zeigt sich lediglich ein negativer Zusammenhang mit Teilnahme an Messen (vgl. Anhang 23). Auch hier könnte man vermuten, dass gerade Unternehmen mit Problemen bei der Rekrutierung eher auf Messen gehen.

Im nächsten Schritt schauen wir uns die Zusammenhänge von der Besetzungsquote und Merkmalen der Stelleanzeigen an. Abbildung 8 zeigt, dass die Besetzungsquote mit sogenannten Benefits aus den Stellenanzeigen zusammenhängt. Das sind Anreize und Zusatzleistungen finanzieller oder ideeller Art, die den Arbeitgeber besonders attraktiv wirken lassen sollen und/oder dazu dienen, eine bestimmte Unternehmenskultur zu vermitteln. Repräsentative Befragungen zeigen, dass solche Benefits Ausbildungsstellen attraktiver wirken lassen, aber andere Faktoren wie Verdienstaussichten und die Arbeitsinhalte ausschlaggebender sind (vgl. ARNDT u. a. 2026). Wenn man die Benefits betrachtet, zeigen sich keine statistisch signifikanten Zusammenhänge mit der Besetzungsquote. Dies könnte die eher zweitrangige Rolle von Benefits widerspiegeln.

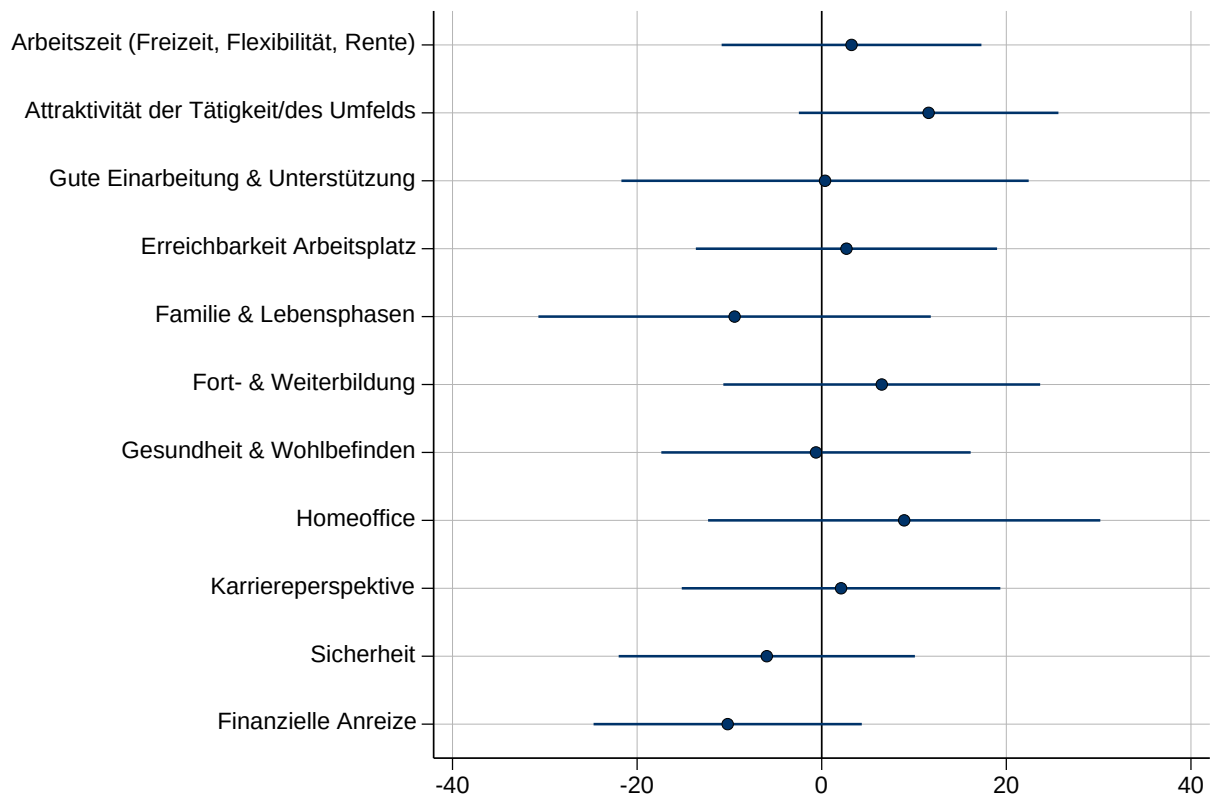
In der Tendenz zeigt sich aber, dass gerade die Betonung der Attraktivität des Arbeitsumfeldes und der Tätigkeiten, Flexibilität in Bezug auf Arbeitszeit, die Erreichbarkeit des Arbeitsplatzes, Fort- und Weiterbildungen, Karriereperspektiven sowie Homeoffice, mit höheren Besetzungsquoten einhergehen, während Familie und Lebensphasen, Sicherheit sowie finanzielle Anreize einen negativen Zusammenhang aufweisen. Diesen negativen Zusammenhängen könnte zugrunde liegen, dass gerade Unternehmen mit starken Besetzungsproblemen insbesondere finanzielle Anreize und Sicherheit hervorheben, während Familie und Lebensphasen für junge Erwachsene noch nicht zentral sind. Hier

⁸ Bei Kontrolle für Wirtschaftszweig, Unternehmensgröße und Standort in NRW.

⁹ Zusätzlich Kontrolle für Anzahl Ausbildungsstellen und Einschätzung zur Anzahl der Bewerber/-innen.

bedarf es aber genauerer Untersuchungen insbesondere zur genauen Zusammensetzung der Kategorie.

Abbildung 8: Multivariater Zusammenhang Besetzungsquote und genannte Benefits



Quelle: „Ausbildung im Blick“, eigene Berechnungen; n = 234; lineare Regression mit robusten Standardfehlern unter Kontrolle von Wirtschaftszweigen, Unternehmensgröße, Standort in NRW, Anzahl der Ausbildungsstellen, Bewertung der Anzahl der Bewerber/-innen

Diese Auswertungen zeigen, dass bestimmte betriebliche Faktoren, wie das Ausbildungsengagement, die Besetzungsquote beeinflussen können. Andererseits können auch die Kanäle, über die die Anzeige vermittelt wird, entscheidend für eine Besetzung sein. Dahingegen kann die Nennung von Benefits sich in beide Richtungen auswirken. Die Art der Benefits ist entscheidend.

4. Fazit

4.1. Zentrale Ergebnisse der Pilotstudie

Die Gewinnung von Jugendlichen für eine duale Ausbildung ist zentral für eine langfristige Fachkräftesicherung. Gleichzeitig bestehen weiterhin erhebliche Besetzungsschwierigkeiten und Passungsprobleme am Ausbildungsmarkt. Das Projekt „Ausbildung im Blick“ schafft durch die Verknüpfung von Prozessdaten aus Online-Stellenanzeigen mit Befragungsdaten inserierender Unternehmen eine neue Datengrundlage, um Ausbildungsstellenbesetzungen aus betrieblicher

Perspektive systematisch zu erforschen. Damit schließt „Ausbildung im Blick“ existierende Datenlücken und ergänzt bestehende Datengrundlagen zur Ausbildungsplatzsuche. Während bestehende amtliche Statistiken und Betriebsbefragungen wichtige Informationen zur Ausbildungsmarktentwicklung liefern, ermöglichen die im Rahmen von „Ausbildung im Blick“ verknüpften Daten zusätzlich Einblicke in konkrete Rekrutierungs- und Besetzungsprozesse einzelner Ausbildungsstellen. Dadurch können betriebliche Suchstrategien, Merkmale von Stellenanzeigen sowie Bewerbungs- und Auswahlprozesse gemeinsam betrachtet werden. Das Projekt ergänzt damit bestehende Datengrundlagen zur Ausbildungsplatzsuche und Ausbildungsmarktentwicklung (z. B. BA/BIBB-Bewerberbefragung, BIBB-Qualifizierungspanel, BIBB-Kosten-Nutzen-Erhebung, Berufsbildungsstatistik oder die BIBB-Erhebung zum 30.09.) sowie reine Stellenanzeigenanalysen ohne zugehörige Befragungsdaten (vgl. ARNDT u. a. 2026; SCHNELLE 2024).

Die Ergebnisse der Pilotstudie zeigen, dass die Nichtbesetzung von Ausbildungsstellen für einen substanziellen Teil der befragten Unternehmen ein relevantes Problem darstellt. Rund zwei von fünf Unternehmen aus der Pilotbefragung konnten 2025 mindestens eine Ausbildungsstelle nicht besetzen. Besonders kleinere Unternehmen berichten von größeren Besetzungsschwierigkeiten. Als zentrale Hemmnisse werden vor allem die wahrgenommene mangelnde Eignung sowie teilweise auch die geringe Zahl an Bewerber/-innen genannt. Bei größeren Unternehmen spielt zusätzlich der Rückzug von Bewerbungen eine bedeutende Rolle.

Die Analysen deuten darauf hin, dass Passungsprobleme aus Sicht der Unternehmen eher die Qualität als die Quantität der Bewerbungen betreffen. Nur ein kleiner Teil der Unternehmen erhält keine Bewerbungen. Insbesondere Unternehmen, die keinen Ausbildungsplatz für die untersuchte Stellenanzeige besetzen konnten, berichten den geringsten Anteil an geeigneten Bewerber/-innen. Zudem weisen die Ergebnisse darauf hin, dass offenere Auswahl- und Einladungspraxen mit höheren Anteilen geeigneter Bewerber/-innen zusammenhängen könnten. Gleichzeitig zeigen sich Zusammenhänge zwischen der Anzahl der Bewerbungen und verschiedenen betrieblichen Faktoren, die Nutzung verschiedener Rekrutierungskanäle sowie Merkmalen der Stellenanzeigen unter anderem die Häufigkeit der Schaltung von Anzeigen oder die Nennung von gewünschten Schulabschlüssen.

Auch hinsichtlich der Besetzungsquote zeigen sich Zusammenhänge mit betrieblichem Ausbildungsengagement, Rekrutierungswegen und Merkmalen der Stellenanzeigen. Insbesondere die Verbreitung über Mitarbeitende, Meldungen bei der BA oder kommerziellen Portalen sowie die Betonung bestimmter Benefits wie attraktiver Arbeitsbedingungen, Homeoffice und Entwicklungsmöglichkeiten gehen tendenziell mit höheren Besetzungsquoten einher. Die Ergebnisse

liefern damit erste Hinweise auf Faktoren, die Bewerbungs- und Besetzungserfolge fördern können. Aufgrund der bislang begrenzten Fallzahl sind die Ergebnisse jedoch mit Vorsicht zu interpretieren.

4.2. Diskussion und Ausblick

Aus den Ergebnissen der Pilotstudie ergeben sich erste Ansatzpunkte für Politik und Praxis. Einfache Handlungsempfehlungen auf Seiten der Unternehmen könnten sich zunächst an kleineren Anpassungen der Stellenanzeigen, wie eine häufigere Schaltung, der Nennung bevorzugter Schulabschlüsse oder bestimmter Benefits orientieren. Über alle Unternehmen hinweg zeigt sich die (wahrgenommene) Eignung der Bewerber/-innen als zentrales Besetzungshemmnis. Politische Maßnahmen könnten daher verstärkt darauf abzielen, die Ausbildungsreife von Jugendlichen zu fördern und diese für Unternehmen sichtbarer zu machen. Denkbar wären beispielsweise der Ausbau von Vorbereitungskursen und Unterstützungsangeboten für Bewerber/-innen sowie mehr Möglichkeiten, Ausbildungsreife und Motivation im Rahmen von Praktika oder anderen betrieblichen Erfahrungen unter Beweis zu stellen. Gleichzeitig deuten die Ergebnisse darauf hin, dass offenere Auswahl- und Einladungspraxen zusätzliche Potenziale erschließen könnten. Die Pilotstudie verdeutlicht, dass Besetzungshemmnisse je nach Unternehmensgröße und Rahmenbedingungen unterschiedlich ausfallen und differenzierte Unterstützungsangebote erforderlich sind.

Zugleich bietet die Pilotstudie und der entstandene Datensatz das Potenzial weiteren Forschungsfragen nachzugehen. Künftige Analysen könnten unter anderem untersuchen, welche sprachlichen Merkmale von Stellenanzeigen (z. B. Länge, abwechslungsreiche Sprache) mit Bewerbungs- und Besetzungserfolg zusammenhängen, welche Rolle geschlechtsspezifische Sprache für die Anzahl und Art der Bewerbenden spielt und inwieweit Unternehmen flexibel in Bezug auf die in den Stellenanzeigen formulierten Anforderungen an Schulabschlüsse und den tatsächlichen Einstellungen sind und welche Faktoren dies beeinflussen. Ebenso erscheint es sinnvoll, die Verknüpfung mit weiteren regionalen oder betrieblichen Kontextdaten auszubauen und die so entstandenen Daten zu analysieren.

Eine genaue Untersuchung, inwiefern sich berufs- und branchenspezifische Unterschiede zeigen, wäre in Zukunft sicherlich gewinnbringend. Jedoch ist die Fallzahl der Pilotstudie für sehr detaillierte Betrachtungen auf der Berufsebene bisher noch zu gering. Eine Ausweitung der Befragung auf ganz Deutschland könnte künftig belastbarere Aussagen sowie differenzierte Analysen nach Regionen, Branchen und Ausbildungsberufen ermöglichen.

Bei einer Fortführung und Ausweitung des Projekts auf Unternehmen außerhalb von NRW könnten zusätzlich Fragestellungen zur Zufriedenheit der Unternehmen mit den Bewerbenden sowie den neuen Auszubildenden untersucht werden. Ebenso könnten Bewerbungsrückzüge und Ausbildungsabbrüche

kurz nach Ausbildungsbeginn stärker in den Fokus rücken. Dabei ließe sich analysieren, wie unterschiedliche Auswahlstrategien und betriebliche Merkmale solche Abbrüche beeinflussen. Aus methodischer Sicht und mit Hinblick auf die Frage nach Repräsentativität, sollten zudem mögliche Selektionsprozesse der teilnehmenden Unternehmen stärker analysiert werden.

Insgesamt zeigt sich, dass „Ausbildung im Blick“ methodisch erfolgreich umsetzbar ist und die Verknüpfung von Stellenanzeigen- und Befragungsdaten gewinnbringende Analysen ermöglicht. Damit liefert „Ausbildung im Blick“ eine neuartige Datengrundlage um die Besetzung von Ausbildungsstellen aus betrieblicher Sicht systematisch und zeitnah zu erforschen.

Literaturverzeichnis

- ARNDT, Franziska; WERNER, Dirk; BENDEL, Daniel; RENK, Helen; SCHAFFER, Fabian: Mit Benefits gegen den Bewerbermangel? 2026. URL: <https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/publikationen/publikation/did/mit-benefits-gegen-den-bewerbermangel> (Stand: 20.04.2026)
- Bundesinstitut für Berufsbildung* (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2025 Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn 2025
- Bundesinstitut für Berufsbildung* (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2024. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn 2024
- CHRIST, Alexander; NEUBER-POHL, Caoline; WELLER, Sabrina Inez; MILDE, Bettina; GRANATH, Ralf-Olaf: Der Ausbildungsmarkt im Jahr 2025: Analysen auf Basis der BIBB-Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge und der Ausbildungsmarktstatistik der Bundesagentur für Arbeit zum Stichtag 30. September. Bonn 2025. URL: <https://lit.bibb.de/vufind/Record/DS-784189> (Stand: 20.04.2026)
- EBBINGHAUS, Margit: Biete Ausbildungsstelle, suche ...Von Betrieben für Ausbildungsstellen erwartete Schulabschlüsse. Deskriptive Analyse von Ausbildungsstellenanzeigen aus den letzten zehn Jahren. Bonn 2021. URL: https://datapool-bibb.bibb.de/pdfs/Ebbinghaus_Biete_Ausbildungsstelle-suche.pdf (Stand: 20.04.2026)
- FITZENBERGER, Bernd; LEBER, Ute; SCHWENGLER, Barbara: Aktuelle Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel: Steigende Übernahmequote bei rückläufiger Zahl erfolgreich beendeter Ausbildungsverträge. Nürnberg 2025. URL: <https://iab.de/aktuelle-ergebnisse-aus-dem-iab-betriebspanel-steigende-uebernahmequote-bei-ruecklaeufiger-zahl-erfolgreich-beendeter-ausbildungsvertraege/> (Stand: 20.04.2026)
- FITZENBERGER, Bernd; LEBER, Ute; SCHWENGLER, Barbara: Wie hoch ist der Anteil der unbesetzten Ausbildungsstellen wirklich? Warum unterschiedliche Zahlen ausgewiesen werden 2024. URL: <https://iab-forum.de/wie-hoch-ist-der-anteil-der-unbesetzten-ausbildungsstellen-wirklich-warum-unterschiedliche-zahlen-ausgewiesen-werden/> (Stand: 20.04.2026)
- FOSSATI, Flavia; WILSON, Anna; BONOLI, Giuliano: What Signals Do Employers Use When Hiring? Evidence from a Survey Experiment in the Apprenticeship Market. In: European Sociological Review 36 (2020) 5, S. 760-779
- KRÜGER, Kai: Ausklasser - a classifier for German apprenticeship advertisements. In: Annals of Computer Science and Information Systems Communication Papers of the 18th Conference on Computer Science and Intelligence Systems 18 (2023), S. 171-178

- MAIER, Tobias: Vorausschätzung für 2025 - Entwicklung von Ausbildungsplatzangebot und -nachfrage. In: *Bundesinstitut für Berufsbildung* (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2025 Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn 2025
- MOHR, Sabine: Betriebliche Ausbildungsbeteiligung - Ergebnisse aus dem BIBB-Qualifizierungspanel. Bonn 2024. In: *Bundesinstitut für Berufsbildung* (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2024. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn 2024
- PROTSCH, Paula: Employers' recruitment contexts and hiring preferences in the German youth labor market. In: *Research in Social Stratification and Mobility* 73 (2021), S. 100608
- PROTSCH, Paula: Getting a foot in the door: how organisational characteristics shape recruitment decisions in the dual apprenticeship system. In: *Journal of Education and Work* 30 (2017) 6, S. 585-598
- PROTSCH, Paula; GERHARDS, Christian; MOHR, Sabine: Welche Anforderungen stellen Betriebe an zukünftige Auszubildende mit mittlerem Schulabschluss? Stellenwert kognitiver und nichtkognitiver schulischer Leistungsmerkmale bei regional-beruflichen Rekrutierungsschwierigkeiten. Bonn 2017. URL: <https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/8480> (Stand: 20.04.2026)
- PROTSCH, Paula; SOLGA, Heike: Going across Europe for an apprenticeship? A factorial survey experiment on employers' hiring preferences in Germany. In: *Journal of European Social Policy* 27 (2017) 4, S. 387-399
- PROTSCH, Paula; SOLGA, Heike: How Employers Use Signals of Cognitive and Noncognitive Skills at Labour Market Entry: Insights from Field Experiments. In: *European Sociological Review* 31 (2015) 5, S. 521-532
- SCHNELLE, Caroline: Big-Data-Einblicke in den Ausbildungsmarkt 2024. URL: https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSt/Publikationen/GrauePublikationen/2024_Jugendstudie_Big_Data.pdf (Stand: 20.04.2026)
- VOGEL, Dominik; DÖRING, Matthias; SIEVERT, Martin: Effektivität von Stellenanzeigen im öffentlichen Sektor - Ergebnisbericht. Hamburg 2021. URL: https://osf.io/preprints/socarxiv/xk2dw_v1 (Stand: 20.04.2026)
- WEIS, Kathrin: Stellenbesetzung – Problem oder Erfolg? Die Rolle attraktiver Rahmenbedingungen. Ausgewählte Ergebnisse der Erhebungswelle 2022 des BIBB-Betriebspanels zu Qualifizierung und Kompetenzentwicklung. Bonn 2023. URL: https://www.bibb.de/dokumente/pdf/Betriebsbericht%20_2023_qp2022.pdf (Stand: 20.04.2026)

WELLER, Sabrina Inez; CHRIST, Alexander; MILDE, Bettina; GRANATH, Ralf-Olaf: Der Ausbildungsmarkt im Jahr 2024: Analysen auf Basis der BIBB-Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge und der Ausbildungsmarktstatistik der Bundesagentur für Arbeit zum Stichtag 30. September. Bonn 2025. URL: https://datapool-bibb.bibb.de/pdfs/2025_Weller_Christ_Ausbildungsmarkt_im_Jahr_2024.pdf (Stand: 20.04.2026)

ZIKA, Gerd, HASSEMER, Theresa-Marie, HUMMEL, Markus, KREBS, Bennet, MAIER, Tobias, MÖNNIG, Anke, SCHNEEMANN, Christian, WEBER, Enzo, ZENK, Johanna: Künstliche Intelligenz: Potenzielle Effekte für den deutschen Arbeitsmarkt. IAB-Forschungsbericht No. 23|2025. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Nürnberg 2025. URL: <https://doku.iab.de/forschungsbericht/2025/fb2325.pdf> (Stand: 20.04.2026)

Anhang

Anhang 1: Samplebeschreibung Pilotstudie „Ausbildung im Blick“

	Anteil	Standardabweichung	Beobachtungen
Unternehmensgröße			
1-9 Beschäftigte	0.15	0.35	489
10-49 Beschäftigte	0.29	0.46	489
50-249 Beschäftigte	0.35	0.48	489
250+ Beschäftigte	0.21	0.41	489
Wirtschaftszweig			
Primär Sektor	0.05	0.21	438
Verarbeitendes Gewerbe	0.21	0.40	438
Bausektor	0.12	0.33	438
Handel & Reparatur	0.05	0.22	438
Unternehmensnahe Dienstleistungen	0.09	0.29	438
Sonstige persönliche Dienstleistungen	0.21	0.40	438
Medizinische Dienstleistungen	0.14	0.35	438
Öffentlicher Dienst und Erziehung	0.13	0.34	438
Berufsbereich (KldB2010 1-Steller) des ausgeschriebenen Ausbildungsberufs			
Nicht zuordbarer Beruf	0.03	0.17	678
Land-, Forst- und Tierwirtschaft/Gartenbau	0.02	0.15	678
Rohstoffgewinnung, Produktion und Fertigung	0.27	0.44	678
Bau, Architektur, Vermessung und Gebäudetechnik	0.06	0.24	678
Naturwissenschaft, Geografie und Informatik	0.07	0.26	678
Verkehr, Logistik, Schutz und Sicherheit	0.08	0.28	678
Kaufmännische Dienstleistungen, Warenhandel, Vertrieb, Hotel	0.09	0.29	678
Unternehmensorganisation, Buchhaltung, Recht und Verwaltung	0.22	0.42	678
Gesundheit, Soziales, Lehre und Erziehung	0.12	0.33	678
Literatur-, Geistes-, Gesellschafts- und Wirtschaftswissenschaften	0.02	0.14	678

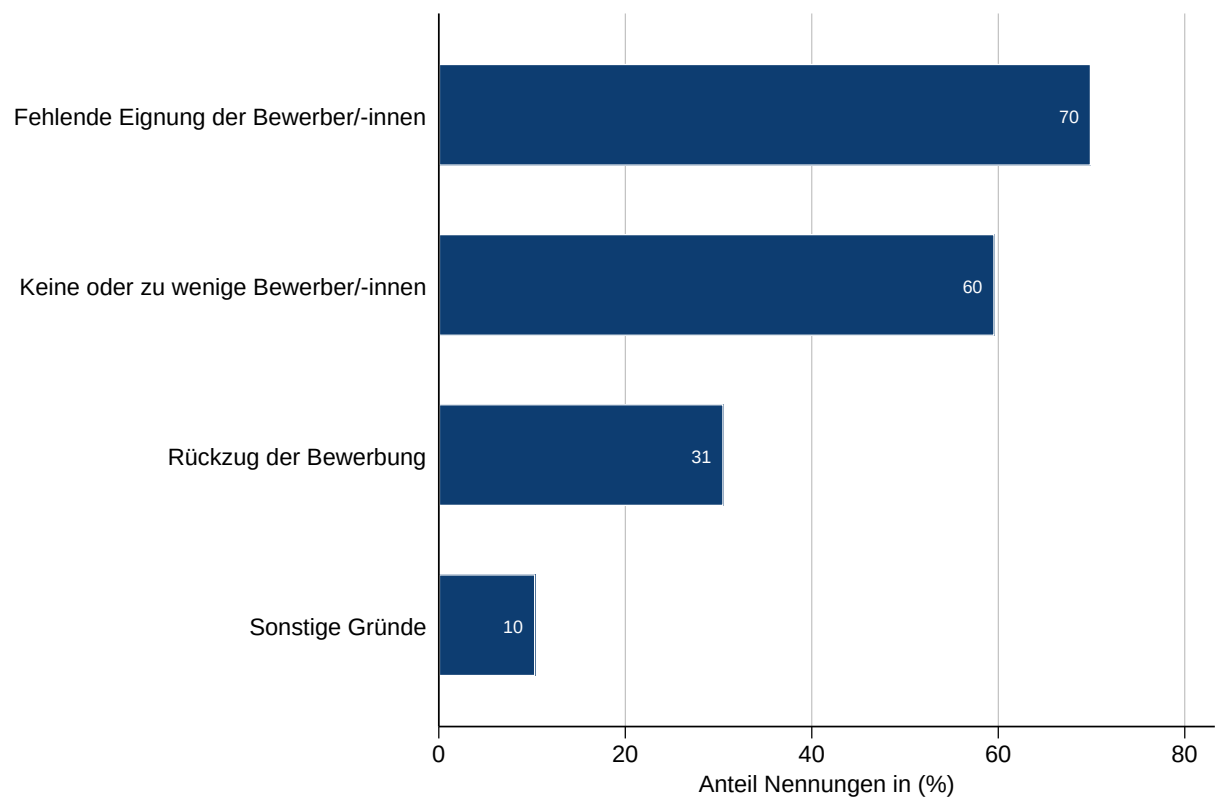
Quelle: „Ausbildung im Blick“, eigene Berechnungen

Anhang 2: Besetzungsquote nach Unternehmensgröße (in %)

	Keine Stelle besetzt	Stellen teilweise besetzt	Alle Stellen besetzt
1-9 Beschäftigte	24	10	67
10-49 Beschäftigte	30	18	52
50-249 Beschäftigte	24	20	56
250+ Beschäftigte	10	26	64

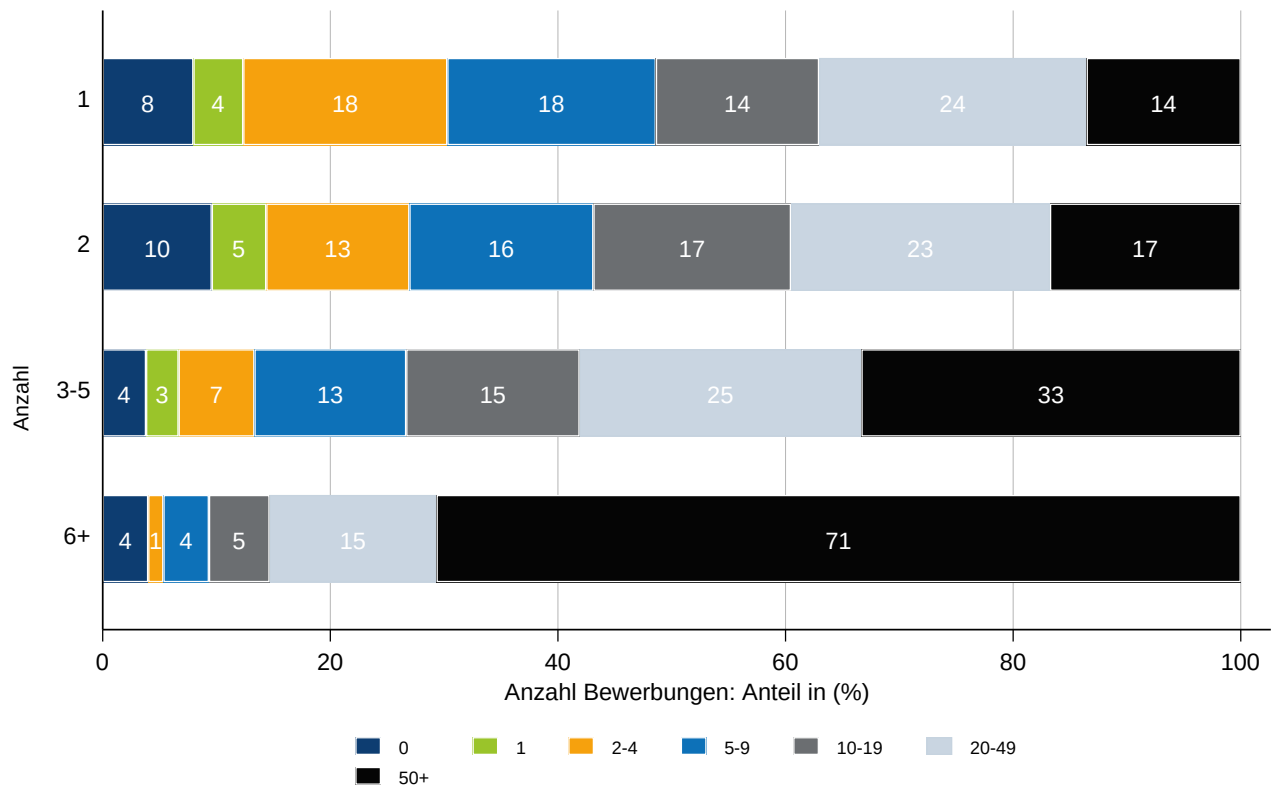
Quelle: „Ausbildung im Blick“, eigene Berechnungen, n = 481

Anhang 3: Gründe für Besetzungsschwierigkeiten



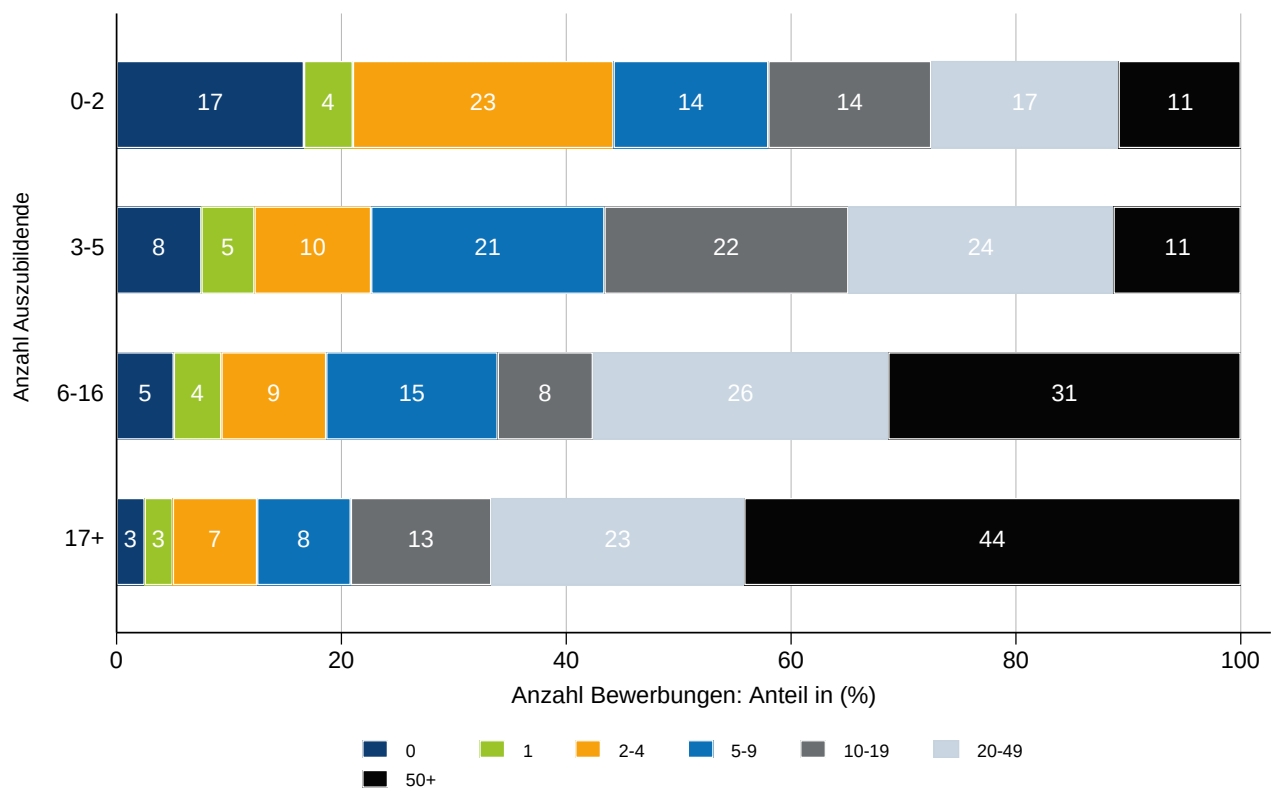
Quelle: „Ausbildung im Blick“, eigene Berechnungen, Mehrfachantworten; n = 203

Anhang 4: Anzahl Bewerbungen nach Anzahl Ausbildungsstellen (kategorisiert)



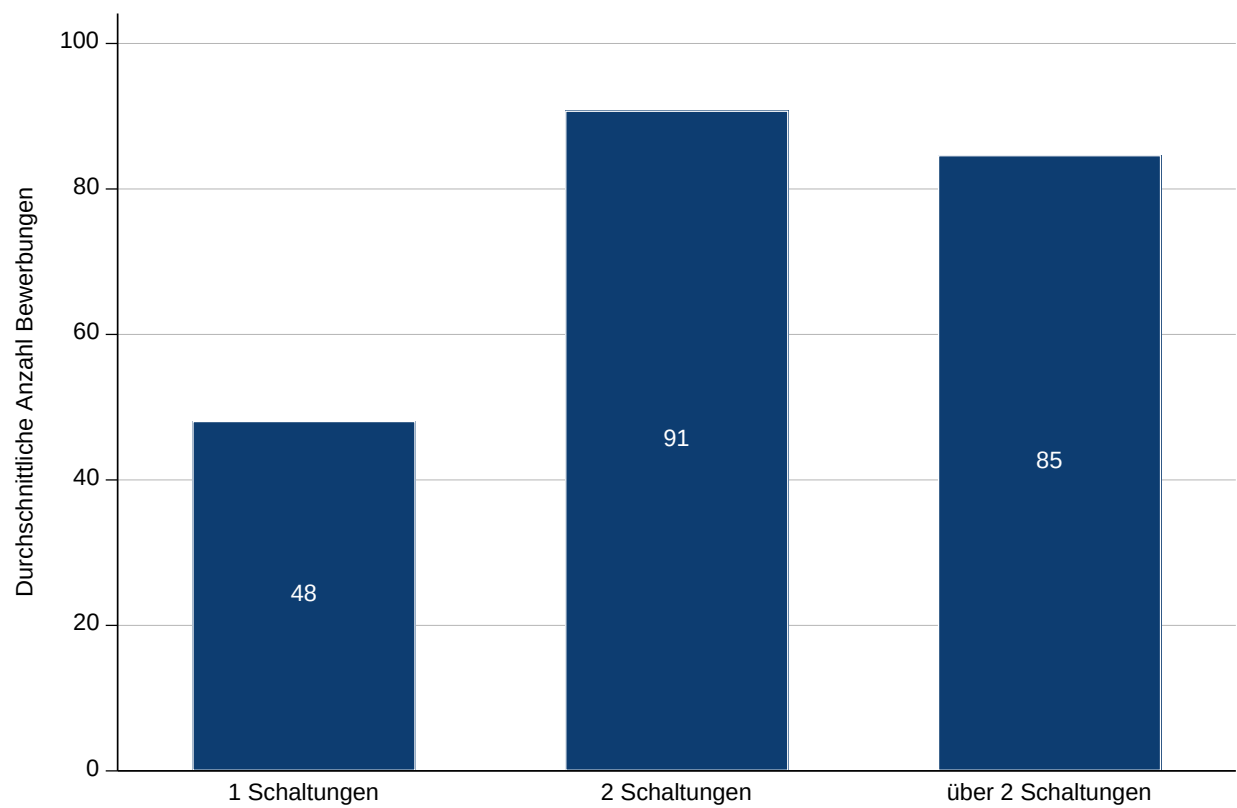
Quelle: „Ausbildung im Blick“, eigene Berechnungen; n = 598

Anhang 5: Anzahl Bewerbungen nach Anzahl der anderen Auszubildenden im Unternehmen (kategorisiert)



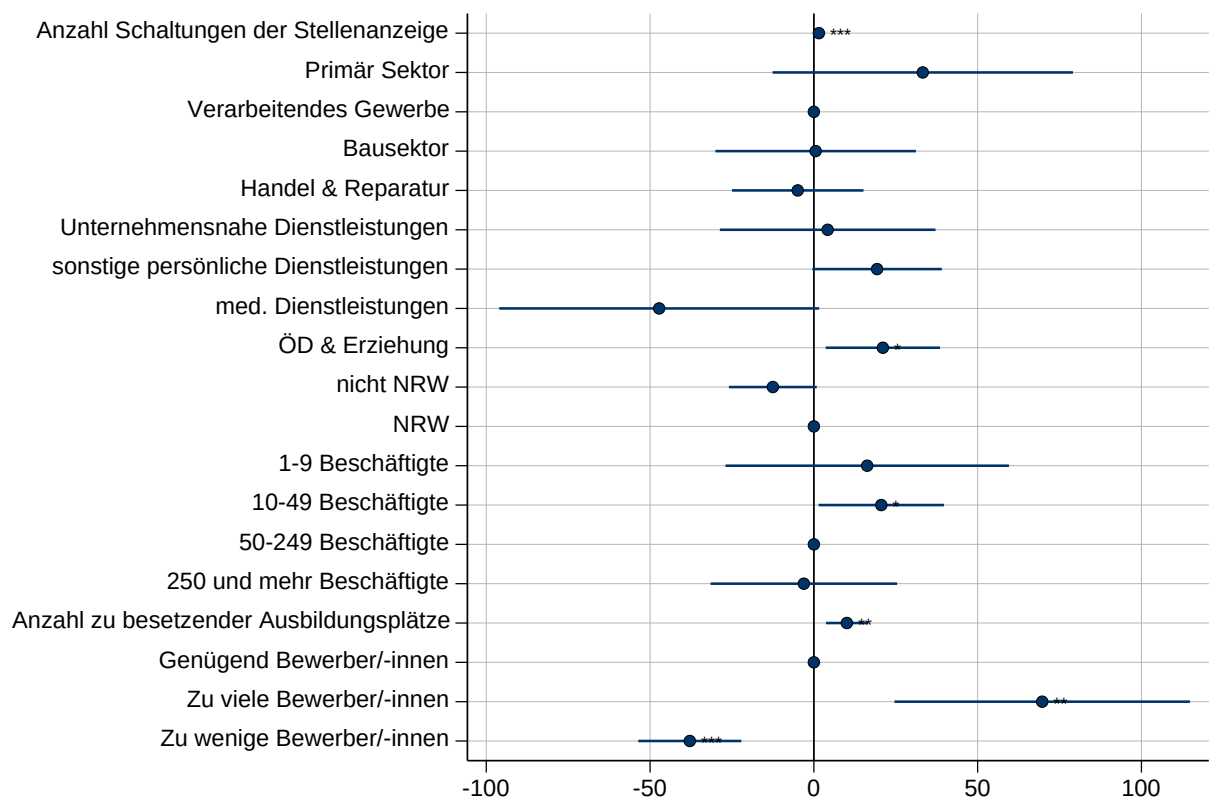
Quelle: „Ausbildung im Blick“, eigene Berechnungen, Mehrfachantworten; n = 482

Anhang 6: Durchschnittliche Anzahl der Bewerbungen nach Häufigkeit der Schaltung der Stellenanzeige



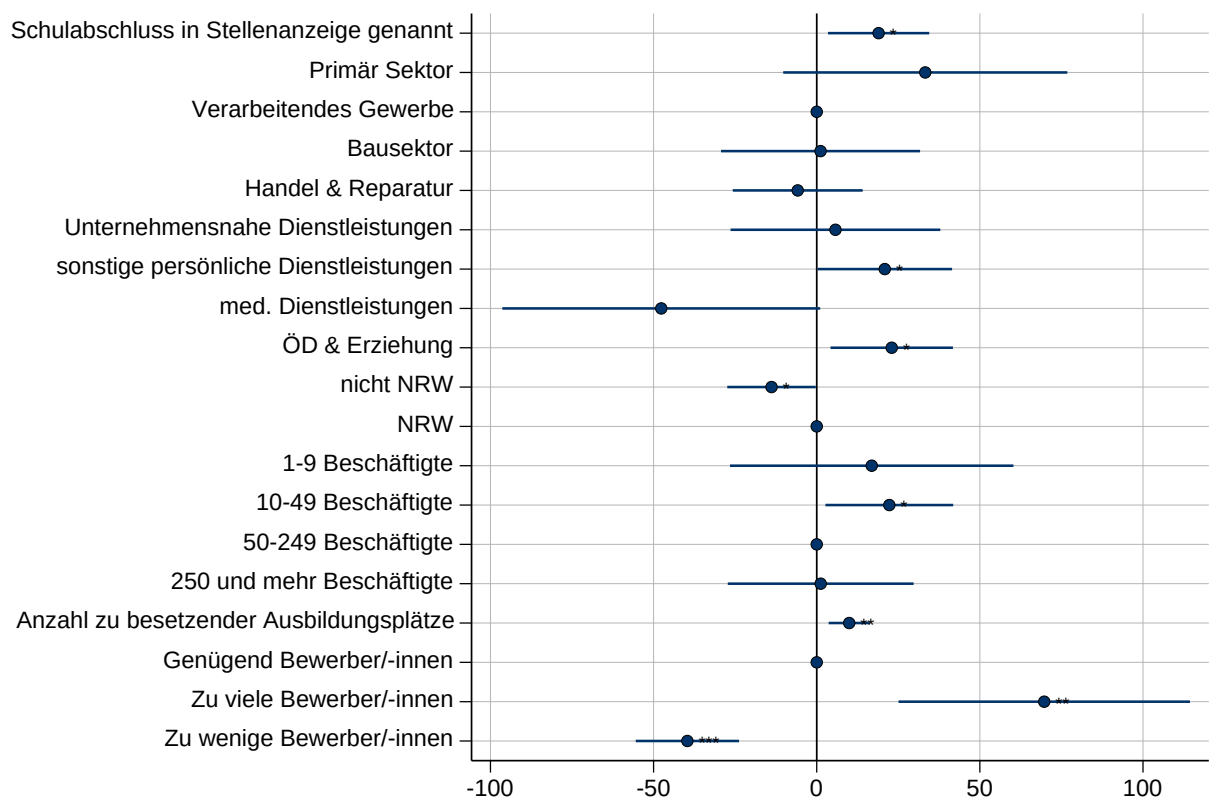
Quelle: „Ausbildung im Blick“, eigene Berechnungen, Mehrfachantworten; n = 340

Anhang 7: Zusammenhang Häufigkeit der Schaltung der Stellenanzeigen und Anzahl der Bewerbungen



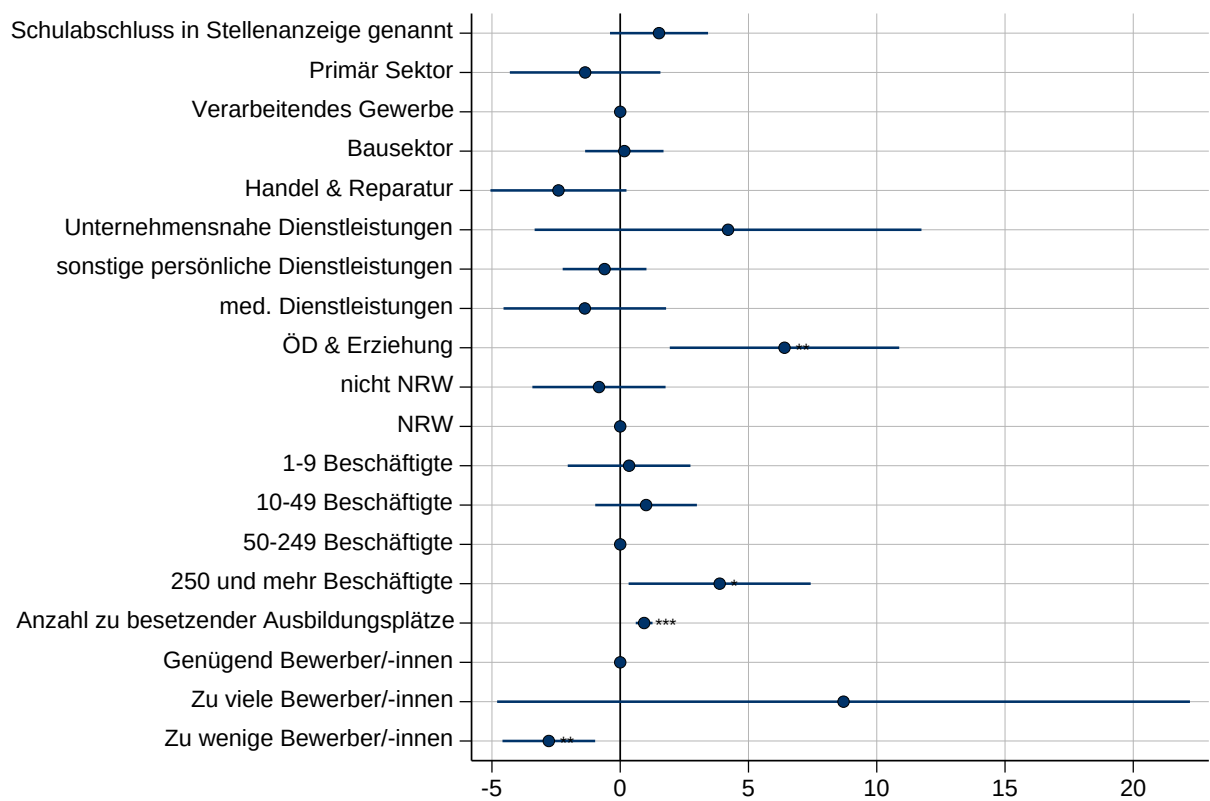
Quelle: „Ausbildung im Blick“, eigene Berechnungen; n = 236; lineare Regression mit robusten Standardfehlern, Referenzkategorien eingeblendet

Anhang 8: Zusammenhang zwischen Schulabschluss in der Stellenanzeige gefordert und Anzahl der Bewerbungen



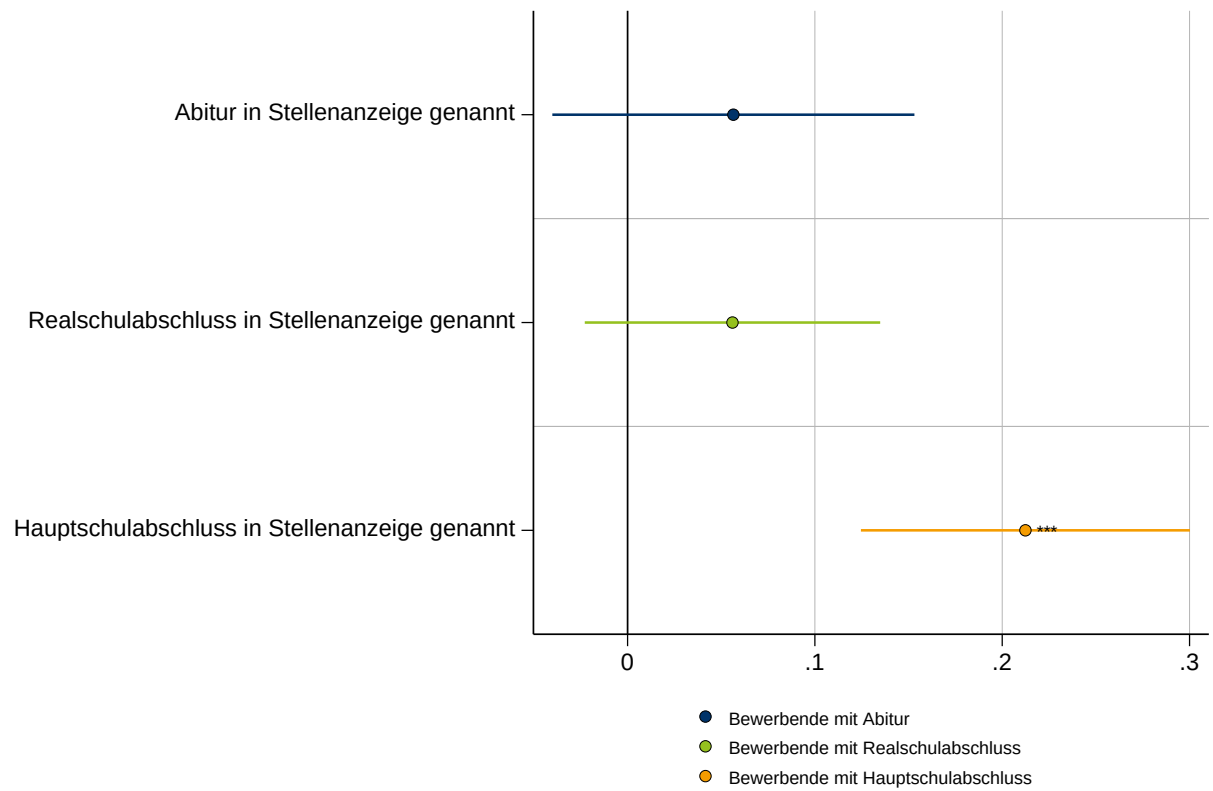
Quelle: „Ausbildung im Blick“, eigene Berechnungen; n = 236; lineare Regression mit robusten Standardfehlern, Referenzkategorien eingeblendet

Anhang 9: Zusammenhang zwischen Schulabschluss in der Stellenanzeige gefordert und Anzahl der geeigneten Bewerbungen



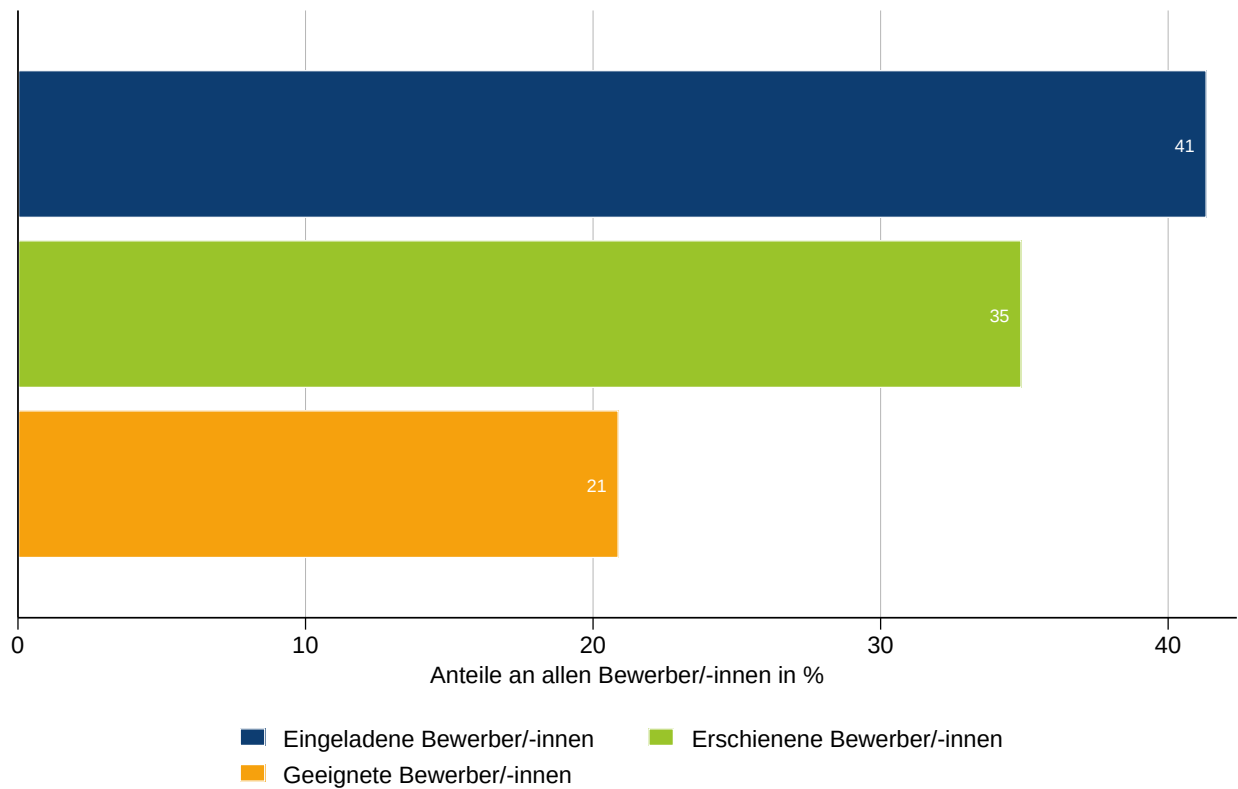
Quelle: „Ausbildung im Blick“, eigene Berechnungen; n = 212; lineare Regression mit robusten Standardfehlern, Referenzkategorien eingeblendet

Anhang 10: Zusammenhang zwischen in der Stellenanzeige genannten Schulabschluss und Anteil der Bewerbungen mit diesem Schulabschluss



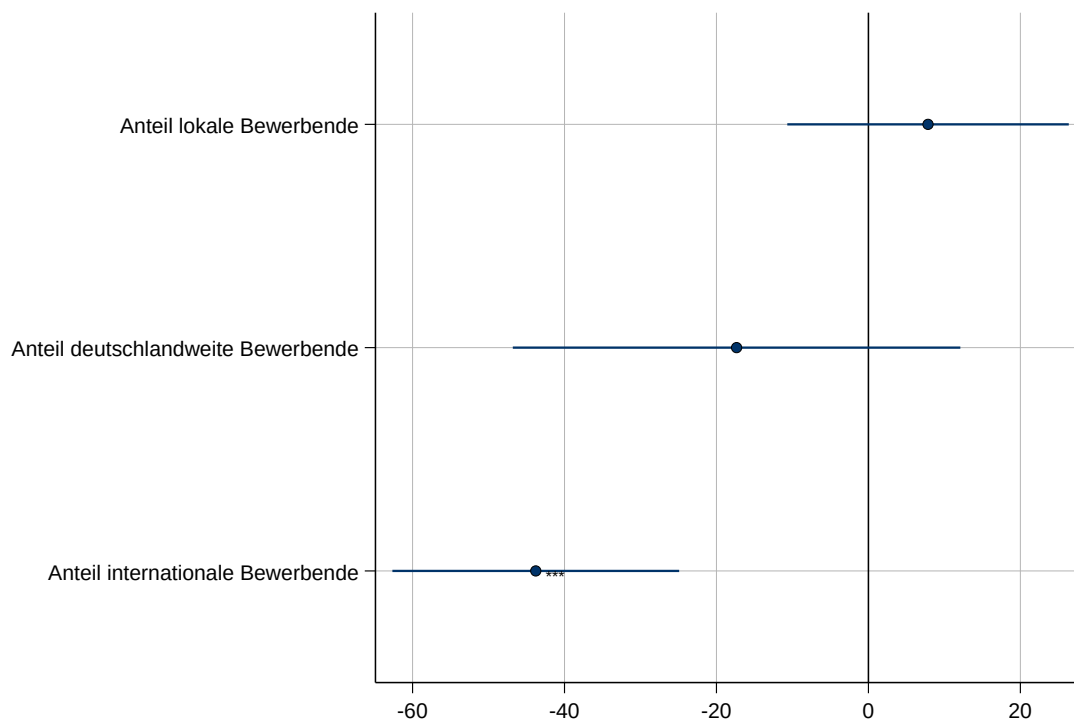
Quelle: „Ausbildung im Blick“, eigene Berechnungen; n = 231; lineare Regression mit robusten Standardfehlern unter Kontrolle von Wirtschaftszweigen, Standort in NRW, Unternehmensgröße, Anzahl der Ausbildungsstellen, Anzahl der Bewerber/-innen

Anhang 11: Anteile eingeladenener, erschienener und geeigneter Bewerber/-innen



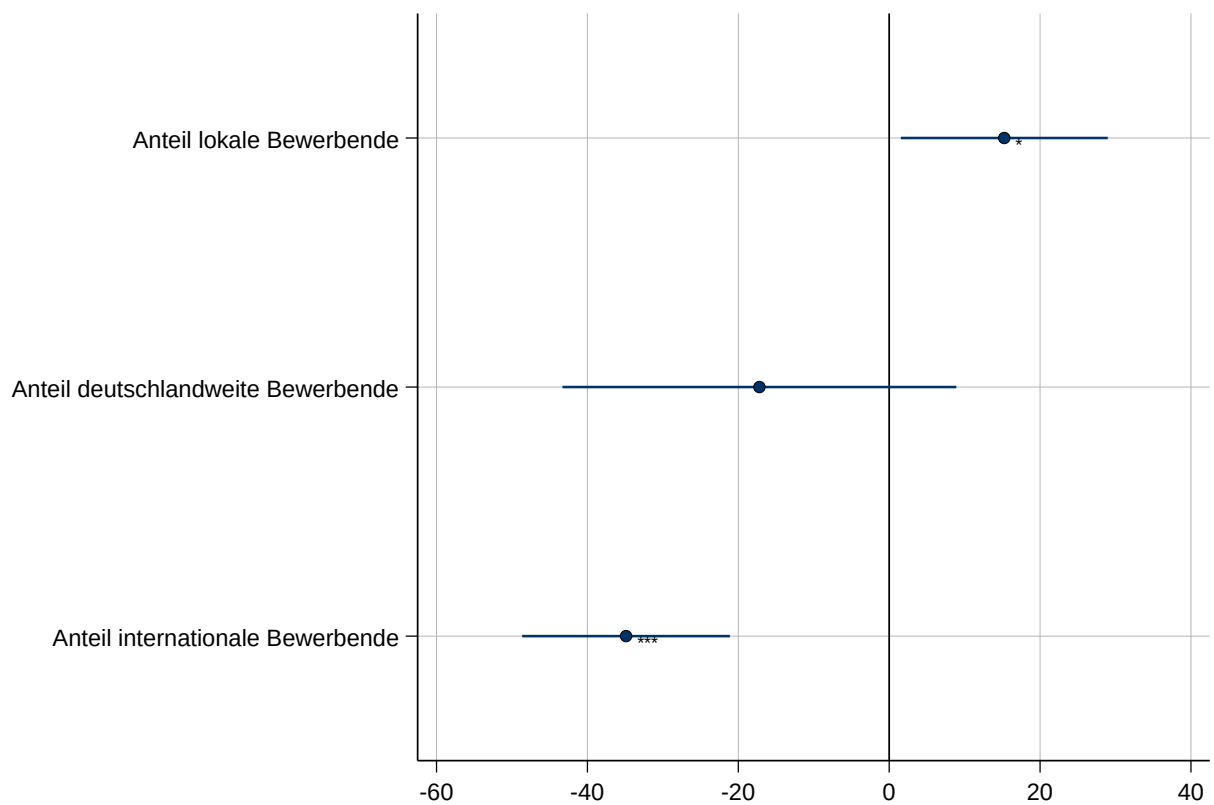
Quelle: „Ausbildung im Blick“, eigene Berechnungen, Mehrfachantworten; n = 522

Anhang 12: Zusammenhang zwischen dem Anteil eingeladenen Bewerber/-innen und regionaler Herkunft der Bewerber/-innen



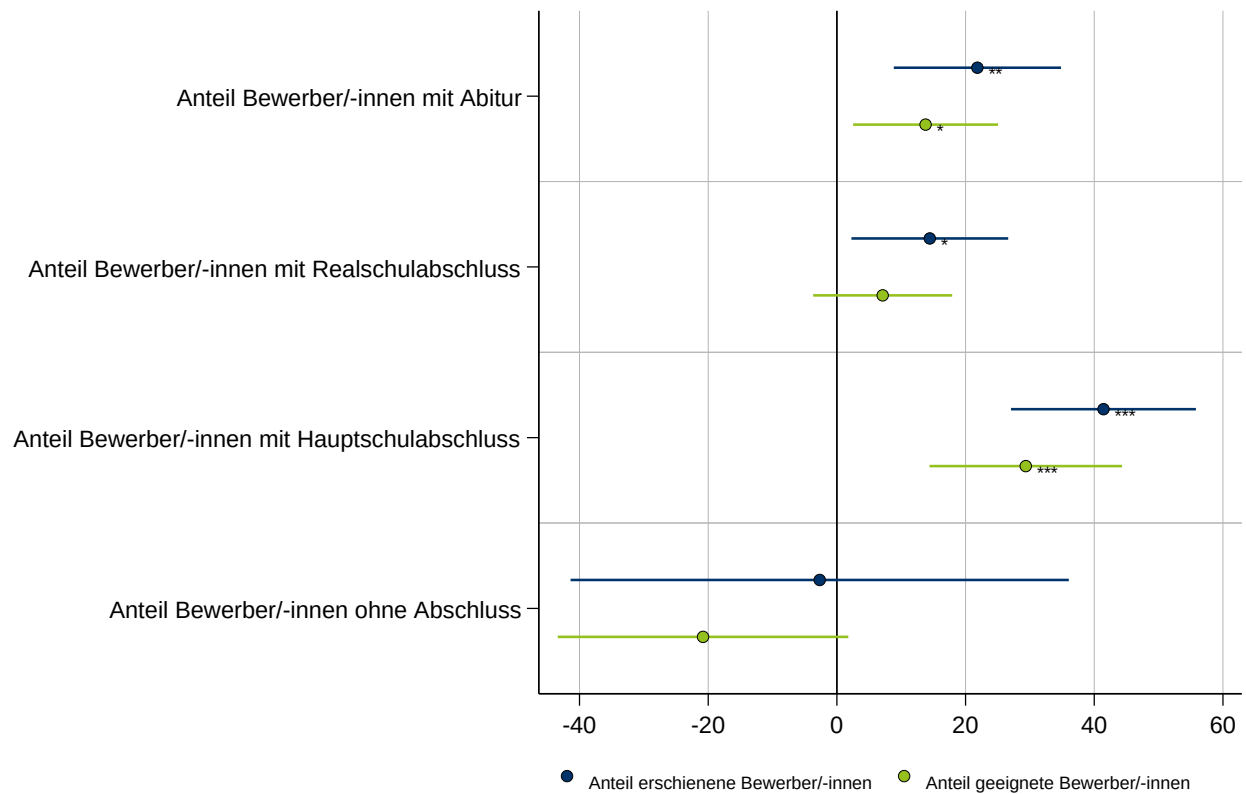
Quelle: „Ausbildung im Blick“, eigene Berechnungen; n = 317; lineare Regression mit robusten Standardfehlern unter Kontrolle von Wirtschaftszweigen, Standort in NRW, Unternehmensgröße, Anzahl der Ausbildungsstellen, Bewertung der Anzahl der Bewerber/-innen

Anhang 13: Zusammenhang zwischen dem Anteil erschienenen Bewerber/-innen und regionaler Herkunft der Bewerber/-innen



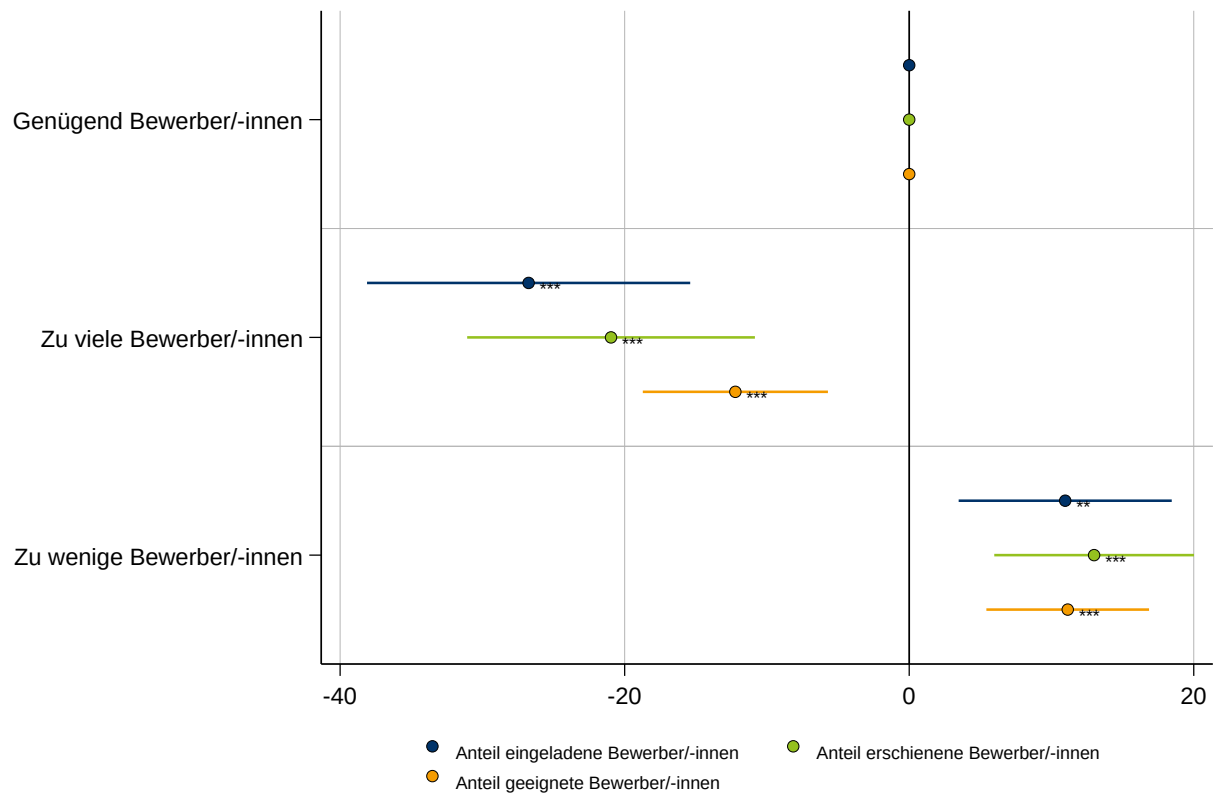
Quelle: „Ausbildung im Blick“, eigene Berechnungen; n = 295; lineare Regression mit robusten Standardfehlern unter Kontrolle von Wirtschaftszweigen, Standort in NRW, Unternehmensgröße, Anzahl der Ausbildungsstellen, Bewertung der Anzahl der Bewerber/-innen

Anhang 14: Zusammenhang zwischen dem Anteil erschienener und geeigneter Bewerber/-innen und Abschlussart der Bewerber/-innen



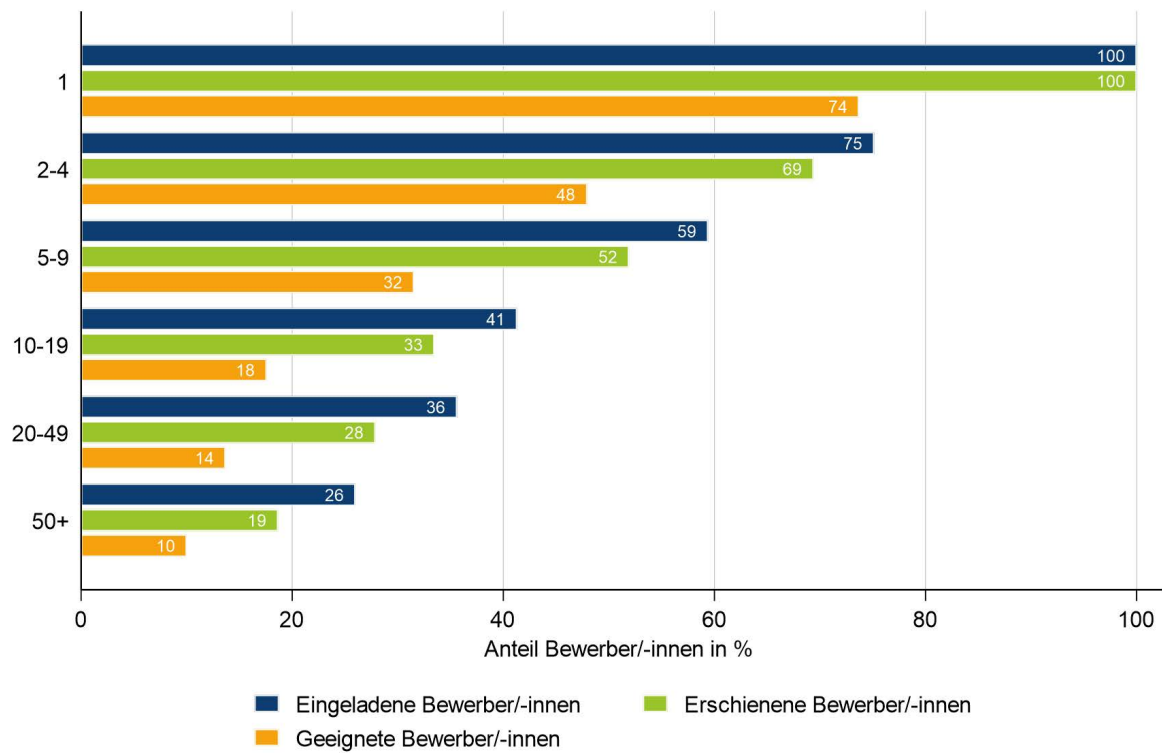
Quelle: „Ausbildung im Blick“, eigene Berechnungen; n(erschieden) = 292, n(geeignet) = 289; lineare Regression mit robusten Standardfehlern unter Kontrolle von Wirtschaftszweigen, Standort in NRW, Unternehmensgröße, Anzahl der Ausbildungsstellen, Bewertung der Anzahl der Bewerber/-innen

Anhang 15: Zusammenhang zwischen dem Anteil eingeladenen, erschienenen und geeigneter Bewerber/-innen und der Einschätzung der Anzahl der Bewerber/-innen



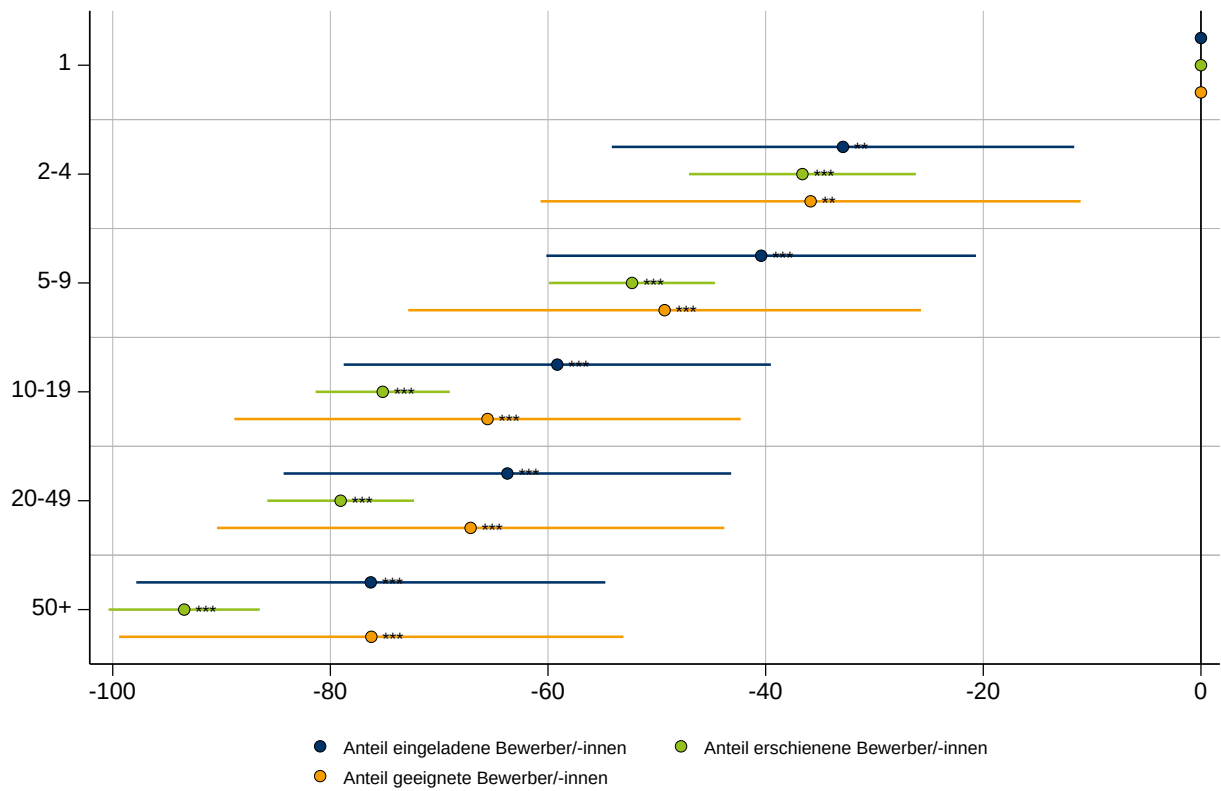
Quelle: „Ausbildung im Blick“, eigene Berechnungen; n(eingeladen) = 321, n(erschieden) = 299, n(geeignet) = 296; lineare Regression mit robusten Standardfehlern unter Kontrolle von Wirtschaftszweigen, Standort in NRW, Unternehmensgröße, Anzahl der Ausbildungsstellen, Bewertung der Anzahl der Bewerber/-innen

Anhang 16: Anteil geeigneter, erschienener und geeigneter Bewerber/-innen an allen Bewerber/-innen nach angegebener Anzahl der Bewerbungen



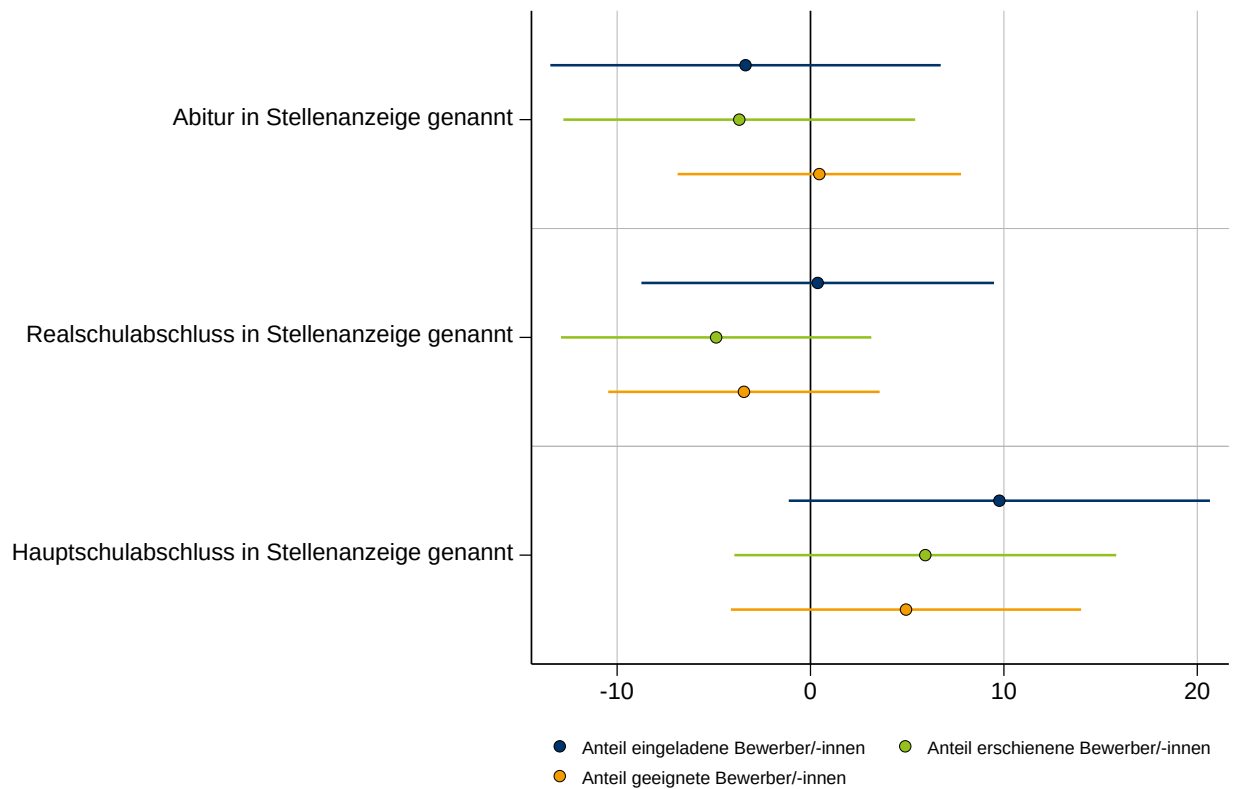
Quelle: „Ausbildung im Blick“, eigene Berechnungen, Mehrfachantworten; n = 478

Anhang 17: Zusammenhang zwischen dem Anteil eingeladenen, erschienenen und geeigneter Bewerber/-innen und der tatsächlichen Anzahl der Bewerbungen



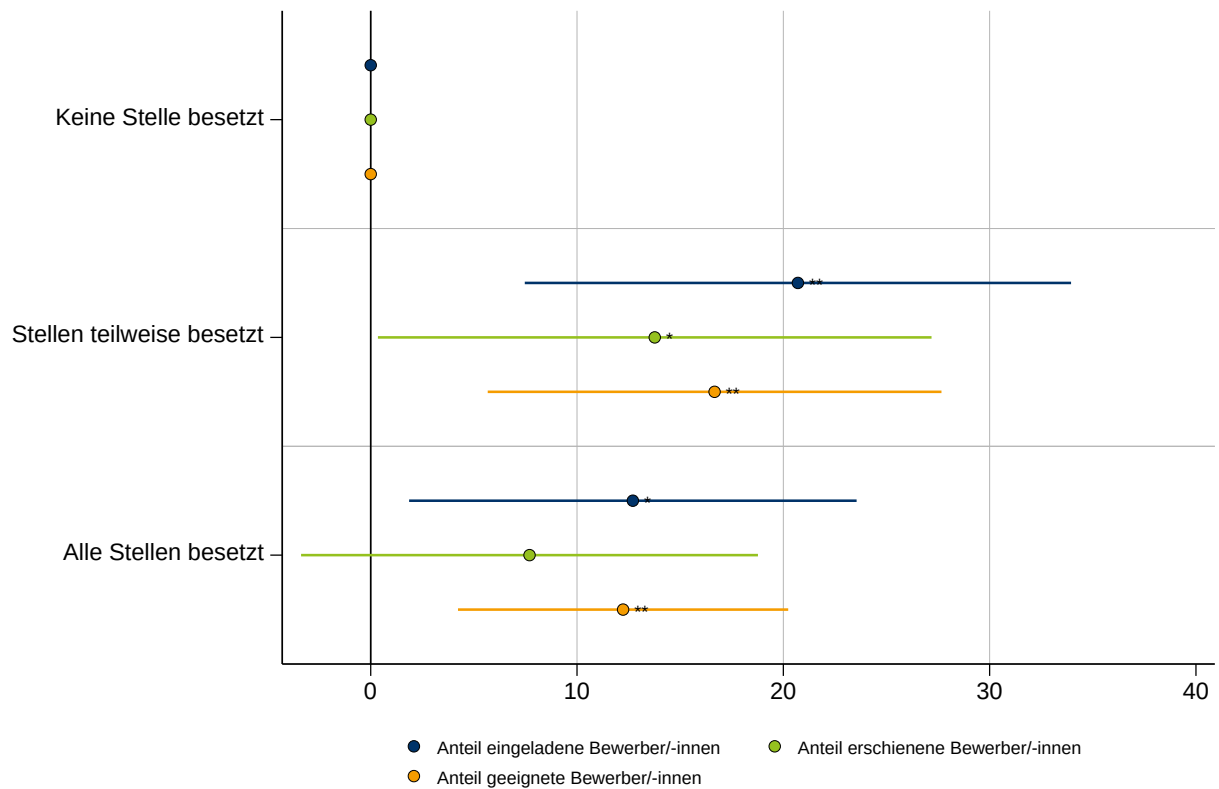
Quelle: „Ausbildung im Blick“, eigene Berechnungen; n(eingeladen) = 321, n(erschieden) = 299, n(geeignet) = 296; lineare Regression mit robusten Standardfehlern unter Kontrolle von Wirtschaftszweigen, Standort in NRW, Unternehmensgröße, Anzahl der Ausbildungsstellen, Bewertung der Anzahl der Bewerber/-innen

Anhang 18: Zusammenhang zwischen dem Anteil eingeladenen, erschienenen und geeigneten Bewerber/-innen und dem in der Stellenanzeige genannten Abschluss



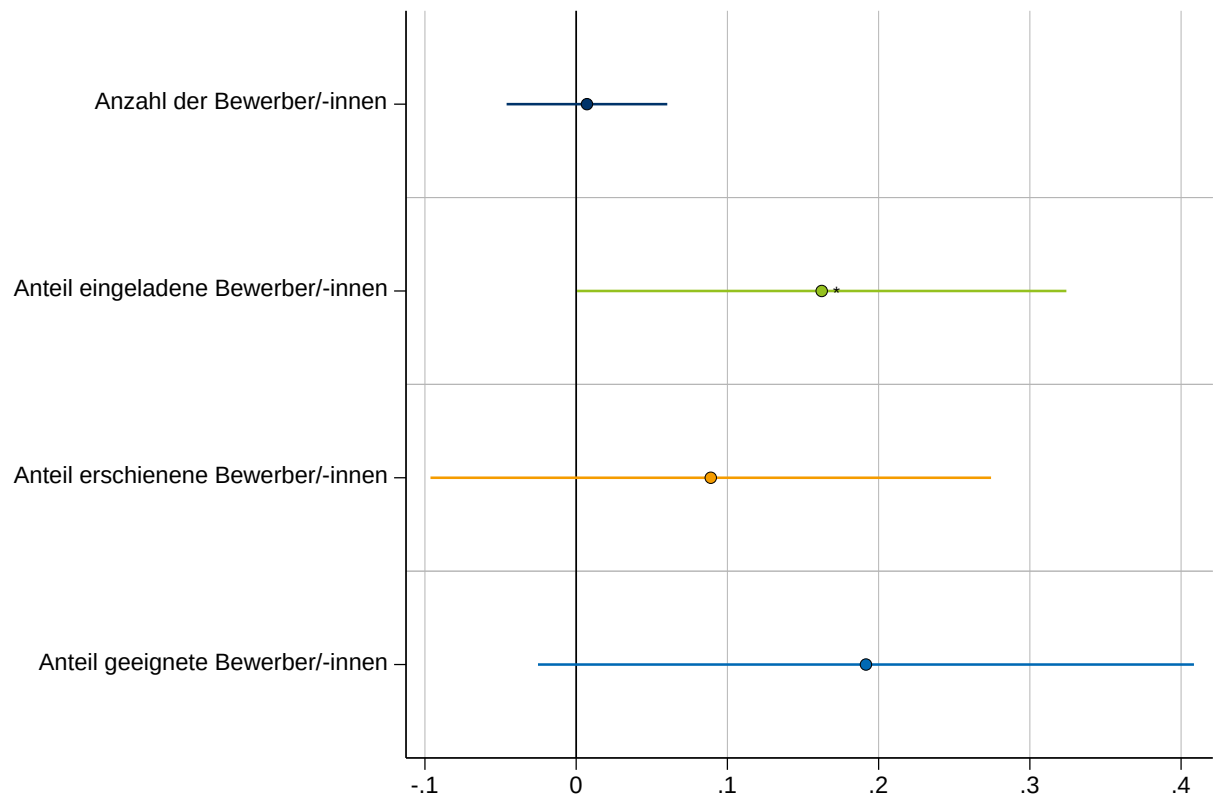
Quelle: „Ausbildung im Blick“, eigene Berechnungen; n(eingeladen) = 233, n(erschieden) = 215, n(geeignet) = 212; lineare Regression mit robusten Standardfehlern unter Kontrolle von Wirtschaftszweigen, Standort in NRW, Unternehmensgröße, Anzahl der Ausbildungsstellen, Bewertung der Anzahl der Bewerber/-innen

Anhang 19: Zusammenhang zwischen dem Anteil eingeladene, erschienener und geeigneter Bewerber/-innen und der Besetzung der Stellen (kategorisiert)



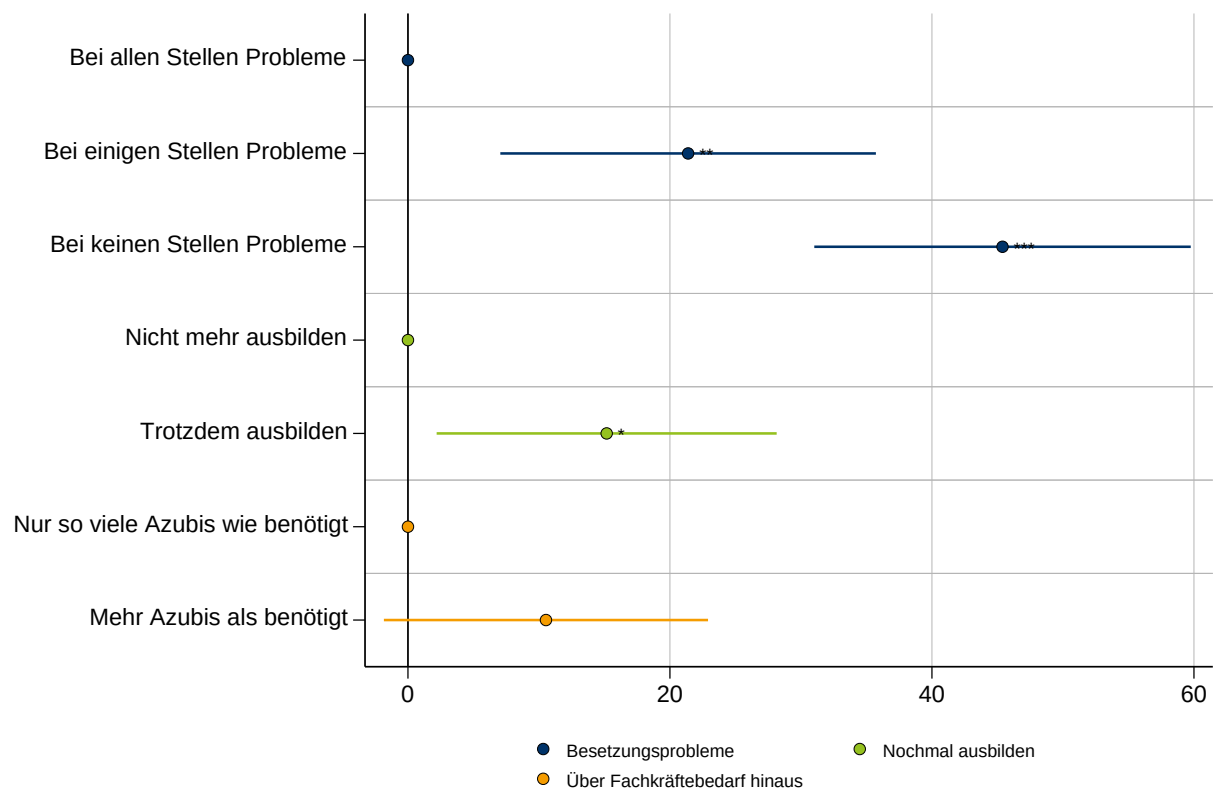
Quelle: „Ausbildung im Blick“, eigene Berechnungen; n(eingeladen) = 317, n(erschieden) = 295, n(geeignet) = 292; lineare Regression mit robusten Standardfehlern unter Kontrolle von Wirtschaftszweigen, Standort in NRW, Unternehmensgröße, Anzahl der Ausbildungsstellen, Bewertung der Anzahl der Bewerber/-innen

Anhang 20: Zusammenhang zwischen der Besetzungsquote und der Anzahl der Bewerbungen, dem Anteil eingeladener, erschienener, und geeigneter Bewerber/-innen



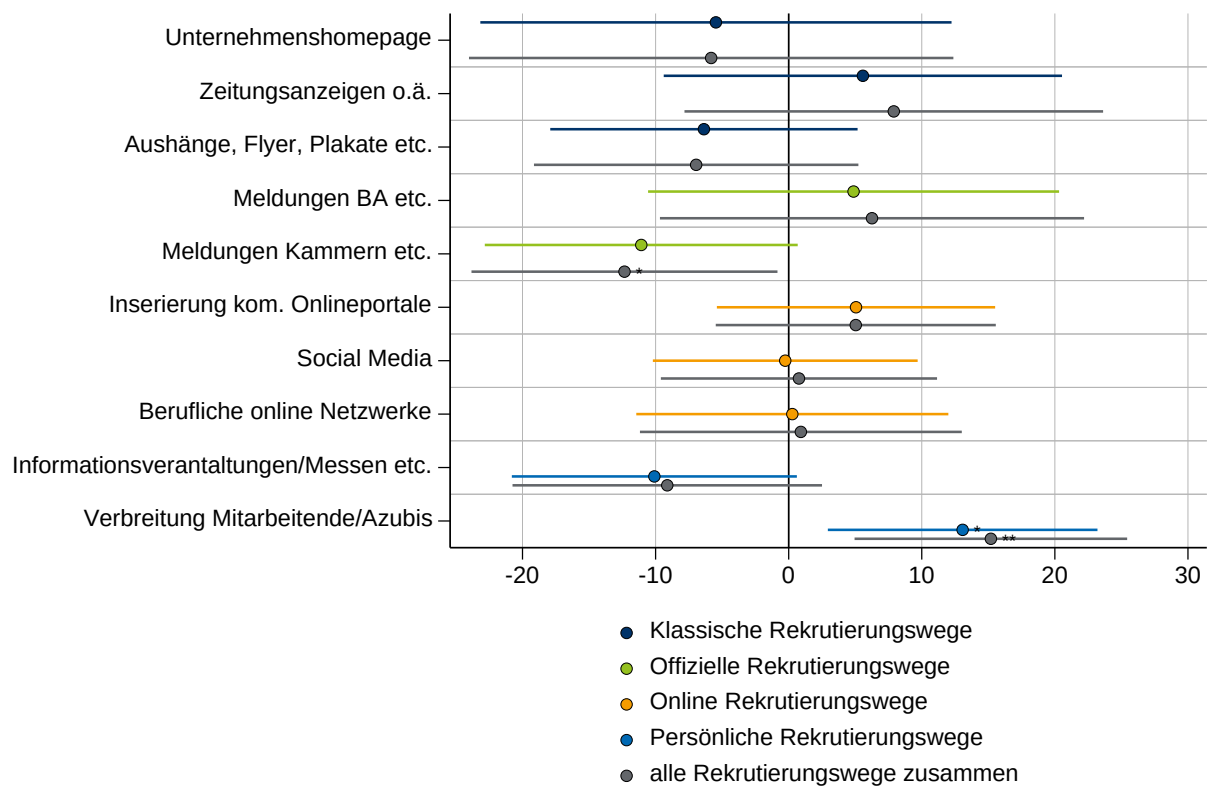
Quelle: „Ausbildung im Blick“, eigene Berechnungen; $n(\text{Anzahl Bewerbende}) = 324$, $n(\text{eingeladen}) = 317$, $n(\text{erschiene}) = 295$, $n(\text{geeignet}) = 292$; lineare Regression mit robusten Standardfehlern unter Kontrolle von Wirtschaftszweigen, Standort in NRW, Unternehmensgröße, Anzahl der Ausbildungsstellen, Bewertung der Anzahl der Bewerber/-innen

Anhang 21: Zusammenhang zwischen der Besetzungsquote und dem Ausbildungsengagement



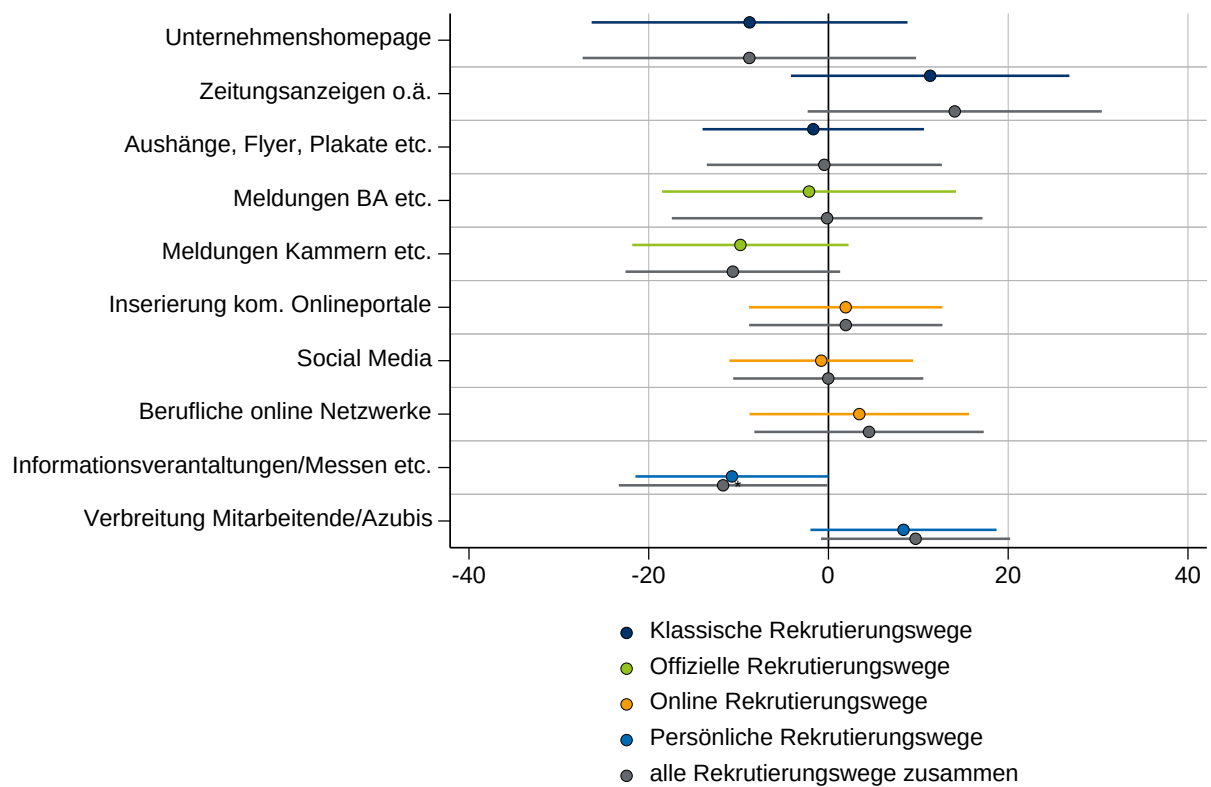
Quelle: „Ausbildung im Blick“, eigene Berechnungen; n (Besetzungsprobleme) = 320, n(nochmal ausbilden) = 115, n(über Fachkräftebedarf) = 306; lineare Regression mit robusten Standardfehlern unter Kontrolle von Wirtschaftszweigen, Standort in NRW, Unternehmensgröße, Anzahl der Ausbildungsstellen, Bewertung der Anzahl der Bewerber/-innen

Anhang 22: Zusammenhang zwischen der Besetzungsquote und den Rekrutierungswegen (mit weniger Kontrollvariablen)



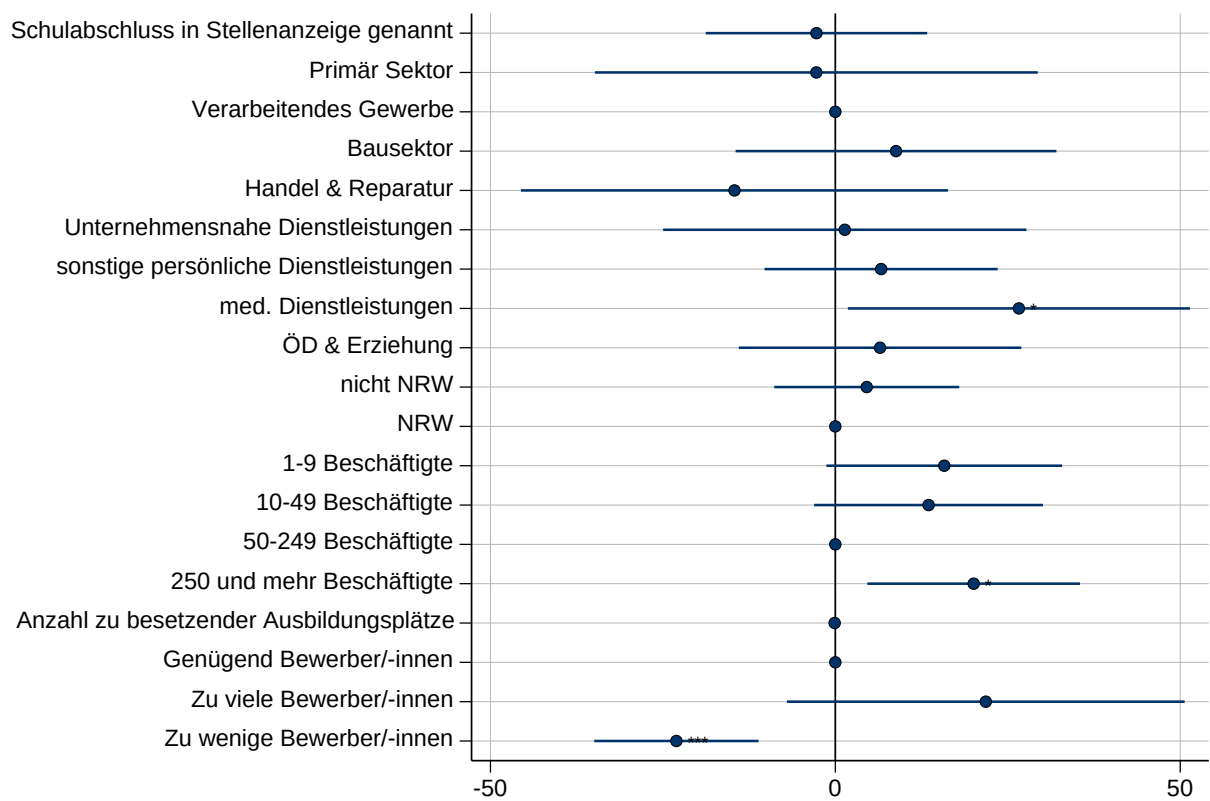
Quelle: „Ausbildung im Blick“, eigene Berechnungen; n = 373; lineare Regression mit robusten Standardfehlern unter Kontrolle von Wirtschaftszweigen, Standort in NRW, Unternehmensgröße

Anhang 23: Zusammenhang zwischen der Besetzungsquote und den Rekrutierungswegen (mit allen Kontrollvariablen)



Quelle: „Ausbildung im Blick“, eigene Berechnungen; n = 324; lineare Regression mit robusten Standardfehlern unter Kontrolle von Wirtschaftszweigen, Standort in NRW, Unternehmensgröße, Anzahl der Ausbildungsstellen, Bewertung der Anzahl der Bewerber/-innen

Anhang 24: Zusammenhang zwischen der Besetzungsquote und gefordertem Schulabschluss



Quelle: „Ausbildung im Blick“, eigene Berechnungen; n = 234; lineare Regression mit robusten Standardfehlern unter Kontrolle von Wirtschaftszweigen, Standort in NRW, Unternehmensgröße, Anzahl der Ausbildungsstellen, Bewertung der Anzahl der Bewerber/-innen