MITTELSTAND **STÄRKEN**

Für eine zukunftsfähige duale Ausbildung

www.**mittelstandsbund**.de

DMB / Deutscher Mittelstands-Bund

Einleitung

Die duale Ausbildung ist eine tragende Säule der deutschen Wirtschaft und insbesondere des Mittelstands. Sie sichert Fachkräfte, ermöglicht sozialen Aufstieg und trägt wesentlich zur Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit des Mittelstands bei. Gleichzeitig gerät dieses Erfolgsmodell zunehmend unter Druck. Der aktuelle Berufsbildungsbericht 2026 zeigt eine Entwicklung, die Anlass zur Sorge gibt: Sowohl die Zahl der gemeldeten Ausbildungsstellen als auch die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge ist gegenüber dem Vorjahr zurückgegangen. Parallel dazu nimmt die Zahl der ausbildenden Betriebe weiter ab, insbesondere bei kleinen und mittleren Unternehmen.

Bemerkenswert ist dabei, dass diese Entwicklung nicht auf ein sinkendes Interesse junger Menschen an einer dualen Ausbildung zurückzuführen ist. Im Gegenteil: Die Zahl der Ausbildungsinteressierten ist bereits zum zweiten Mal in Folge gestiegen. Dennoch gelingt es immer häufiger nicht, Ausbildungsangebote und geeignete Bewerber zusammenzubringen. Dieses sogenannte Passungsproblem entwickelt sich zunehmend zur zentralen Herausforderung auf dem Ausbildungsmarkt. Hier setzt die aktuelle Ausbildungsumfrage des Deutschen Mittelstands-Bunds (DMB) an.

An der Befragung beteiligten sich 100 Unternehmen aus unterschiedlichen Branchen und fast allen Bundesländern. Rund 84 Prozent der teilnehmenden Unternehmen beschäftigen weniger als 50 Mitarbeitende und repräsentieren damit insbesondere die Perspektive kleiner und mittlerer Unternehmen. Die Ergebnisse liefern wertvolle Einblicke in die aktuelle Ausbildungssituation und zeigen auf, welche Maßnahmen notwendig sind, um die Fachkräftesicherung langfristig zu stärken.

Online-Umfrage (plus Interviews):

- 100 befragte Unternehmen
- Befragungszeitraum: Anfang Mai bis Mitte Juni 2026
- > 80% der befragten Unternehmen beschäftigen weniger als 50 Mitarbeitende
- Besonders stark vertreten sind Dienstleistungsunternehmen (27,59 %), Handwerksbetriebe (25,29 %) und Industrieunternehmen (14,94 %)

Impressum:

Herausgeber und verantwortlich für den Inhalt:
Deutscher Mittelstands-Bund (DMB) e.V. / Reinhardtstraße 33 / 10117 Berlin
Tel. 030 220048-0
www.mittelstandsbund.de

Leiter Public Affairs:	Matthias Bianchi / matthias.bianchi@mittelstandsbund.de
Inhaltliche Ansprechpartnerin:	Luisa Lippert / luisa.lippert@mittelstandsbund.de
Stand:	Juli 2026

Kurz & knapp

Der Deutsche Mittelstands-Bund (DMB) sieht insbesondere in fünf Bereichen dringenden politischen Handlungsbedarf:

1 Praxisnahe Berufsorientierung ausbauen

Viele Unternehmen berichten, dass Jugendliche die Vielfalt der Ausbildungsberufe und die Chancen einer dualen Ausbildung kaum kennen. Berufsorientierung muss deshalb früher beginnen und stärker an der betrieblichen Praxis ausgerichtet werden.

2 Bildung und Ausbildungsreife stärken

Die größte Herausforderung vieler Unternehmen besteht nicht in der Ausbildungsbereitschaft, sondern darin, geeignete Bewerberinnen und Bewerber zu finden. Häufig fehlen grundlegende schulische Kompetenzen, Sprachkenntnisse oder soziale Fähigkeiten.

3 Ausbildungsbedingungen praxisnah gestalten

Der Ausbildungserfolg hängt nicht nur vom Engagement der Betriebe ab, sondern auch von Rahmenbedingungen, die sich im betrieblichen Alltag bewähren. Unpraktische Berufsschulmodelle, hohe organisatorische Aufwände oder fehlende Mobilität erschweren insbesondere kleinen und mittleren Unternehmen die Ausbildung. Politik sollte die betriebliche Praxis stärker in den Mittelpunkt stellen.

4 Ausbildungsmatching verbessern

Obwohl viele Unternehmen ausbilden möchten, bleiben Ausbildungsplätze unbesetzt. Gleichzeitig finden zahlreiche junge Menschen keinen passenden Ausbildungsplatz. Ziel muss es sein, Angebot und Nachfrage besser zusammenzuführen.

5 Berufliche Bildung gesellschaftlich aufwerten

Die duale Berufsausbildung ist ein wesentlicher Standortvorteil Deutschlands und eine tragende Säule der Fachkräftesicherung. Dennoch wird sie gesellschaftlich häufig weniger attraktiv wahrgenommen als ein Studium.

Ergebnisse der Umfrage

Der Mittelstand steht zur betrieblichen Ausbildung

Ein zentrales Ergebnis der Befragung ist zunächst erfreulich: Die Ausbildungsbereitschaft des Mittelstands ist nach wie vor hoch.

61 Prozent der befragten Unternehmen bilden aktuell aus, weitere 17 Prozent planen den Einstieg in die Ausbildung.

Lediglich 22 Prozent geben an, derzeit keine Ausbildung anzubieten oder zu planen. Da gut vier von fünf befragten Unternehmen weniger als 50 Mitarbeitende beschäftigen, zeigt dieses Ergebnis insbesondere die hohe Verantwortung kleiner und mittlerer Betriebe für die Fachkräftesicherung.

Die Freitext-Antworten der Befragten verdeutlichen, dass Ausbildung weit über die kurzfristige Personalgewinnung hinausgeht. Viele Unternehmen verstehen sie demnach als strategische Zukunftsinvestition und unverzichtbaren Bestandteil ihrer Unternehmensentwicklung:

> *„Wir sehen, dass die Zukunft unseres Unternehmens sehr stark an den Auszubildenden hängt. Zudem vertreten wir die Auffassung, dass wir nur durch die Ausbildung in unserer Unternehmensgruppe den geeigneten Nachwuchs generieren können."*

Ein anderer Unternehmer bringt den Zusammenhang zwischen Ausbildung, Fachkräftemangel und Wissenstransfer im Betrieb auf den Punkt:

> *„Wir hatten in den vergangenen Jahren keine Auszubildenden, werden die Ausbildung nun aber wieder aufnehmen. Unser Ziel ist es, die Nachwuchskräfte langfristig im Betrieb zu halten und lang erworbenes Wissen im Zuge des Generationenwechsels an die nächste Generation weiterzugeben."*

Diese Aussagen machen deutlich, dass der Rückgang der Ausbildungszahlen keineswegs Ausdruck einer nachlassenden Ausbildungsbereitschaft der Unternehmen ist. Vielmehr stoßen viele Betriebe zunehmend auf strukturelle Hürden, die ihr Ausbildungsengagement erschweren.

Das eigentliche Problem liegt im fehlenden Matching

Die Umfrage bestätigt eindrucksvoll, was sich bereits auf dem Ausbildungsmarkt beobachten lässt: Nicht fehlende Ausbildungsplätze sind heute das größte Problem, sondern die zunehmenden Schwierigkeiten, geeignete Bewerberinnen und Bewerber zu finden.

Fast drei Viertel der ausbildenden Unternehmen berichten von Schwierigkeiten bei der Besetzung ihrer Ausbildungsplätze.

Rund ein Drittel beschreibt diese Probleme als erheblich, weitere 41 Prozent erleben sie zumindest teilweise. Die größten Herausforderungen liegen in der geringen Zahl eingehender Bewerbungen, mangelnder Ausbildungsreife sowie fehlenden fachlichen Voraussetzungen der Bewerberinnen und Bewerber.

Besonders bemerkenswert ist dabei, dass sich die Problemlagen von ausbildenden und nicht ausbildenden Unternehmen stark ähneln: Unternehmen, die derzeit nicht ausbilden, nennen ebenfalls fehlende geeignete Bewerber, hohe Betreuungsaufwände, fehlende personelle Kapazitäten und wirtschaftliche Unsicherheiten als zentrale Gründe gegen ein Ausbildungsengagement.

Der entscheidende Unterschied liegt daher weniger in den Herausforderungen als vielmehr in ihrer Bewertung. Ausbildungsbetriebe akzeptieren den zusätzlichen Aufwand als Investition in die Zukunft ihres Unternehmens. Andere Betriebe kommen dagegen zu dem Schluss, dass Aufwand und Nutzen unter den bestehenden Rahmenbedingungen nicht mehr in einem angemessenen Verhältnis stehen.

Besonders eindrücklich spiegeln dies die Freitext-Antworten der Unternehmer wider:

> *„Wir würden immer mehr ausbilden, wenn wir genug geeignete Bewerber bekämen. Es mangelt nicht an unserem Willen.“*
>
> *„Bewerber zeigen starke Defizite in Schulwissen und Lernbereitschaft.“*

Diese Einschätzungen verdeutlichen, dass sich der Fachkräftemangel bereits am Übergang von der Schule in die Ausbildung bemerkbar macht. Die Herausforderung beginnt nicht erst bei der Gewinnung qualifizierter Fachkräfte, sondern bereits bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen.

Persönliche Kontakte schlagen digitale Recruiting-Kanäle

Die Ergebnisse liefern zugleich interessante Erkenntnisse über erfolgreiche Rekrutierungsstrategien. Unternehmen nutzen heute eine Vielzahl unterschiedlicher Kanäle und Wege, um Auszubildende zu gewinnen. Besonders häufig kommen die eigene Unternehmenswebsite, Praktika, persönliche Empfehlungen, Social Media sowie die Bundesagentur für Arbeit zum Einsatz.

Entscheidend ist jedoch weniger die Nutzung als vielmehr die tatsächliche Wirksamkeit der einzelnen Instrumente. Hier zeigt sich ein eindeutiges Bild:

Praktika werden mit Abstand als erfolgreichster Rekrutierungsweg bewertet. Mehr als jedes zweite Unternehmen bezeichnet sie als besonders wirksam (54 Prozent).

Ebenfalls hohe Erfolgsquoten erzielen persönliche Empfehlungen und bestehende Netzwerke (33 Prozent). Die Ergebnisse legen nahe, dass persönliche Erfahrungen und unmittelbare Einblicke in den Berufsalltag deutlich stärker zur Gewinnung junger Menschen beitragen als klassische Stellenanzeigen oder digitale Recruitingmaßnahmen. Jugendliche entscheiden sich häufig für einen Ausbildungsbetrieb, den sie bereits kennenlernen konnten.

Verbesserungspotenzial sehen die Unternehmen dagegen bei institutionellen Vermittlungsstrukturen: Sowohl Schulkooperationen als auch die Zusammenarbeit mit der Bundesagentur für Arbeit werden zwar intensiv genutzt, ihre tatsächliche Wirksamkeit bleibt jedoch hinter den Erwartungen vieler Unternehmen zurück. Hier besteht die Chance, bestehende Vermittlungsangebote stärker an den Bedürfnissen kleiner und mittlerer Unternehmen auszurichten und Unternehmen sowie Bewerber passgenauer zusammenzuführen.

In der öffentlichen Diskussion wird häufig gefordert, Unternehmen müssten die Ausbildung attraktiver gestalten. Die Ergebnisse der DMB-Umfrage zeigen jedoch, dass viele Betriebe dahingehend bereits Maßnahmen ergreifen:

62 Prozent der befragten Ausbildungsbetriebe haben ihre Ausbildung in den vergangenen drei Jahren gezielt weiterentwickelt.

Besonders häufig wurden Zusatzleistungen eingeführt, Ausbildungsvergütungen erhöht, flexible Arbeitszeiten geschaffen oder Azubi-Projekte umgesetzt. Darüber hinaus bieten zahlreiche Unternehmen individuelle Angebote wie das Deutschlandticket, Führerscheinzuschüsse, Tablets, Smartphones, Lernmaterialien, Azubi-Patenschaften oder betriebseigene Lehrwerkstätten an.

Diese Investitionen werden von den Unternehmen überwiegend als erfolgreich bewertet. Rund 70 Prozent der Betriebe halten ihre Maßnahmen für sehr oder eher wirksam. Gleichzeitig wird deutlich, dass insbesondere kleinere Unternehmen an organisatorische Grenzen stoßen. Ausbildung bedeutet Zeit, Betreuung und personelle Ressourcen. Viele Betriebe bilden deshalb bewusst nur so viele Auszubildende aus, wie sie qualitativ hochwertig begleiten können.

Ein Unternehmer beschreibt dieses Spannungsfeld treffend:

> *„Mehr Azubis können wir nicht verkraften. Der Aufwand ist hoch, aber für uns sehr wichtig.“*

Politik kann Ausbildung erleichtern – oder erschweren

Gefragt nach den wichtigsten politischen Handlungsfeldern formulieren die Unternehmen eine klare Prioritätenliste.

70 Prozent der Befragten wünschen sich eine bessere Berufsorientierung und Bildungsqualität an den Schulen.

Fast ebenso häufig werden weniger Bürokratie (61 Prozent) sowie finanzielle Entlastungen (55 Prozent) für Ausbildungsbetriebe genannt.

Gerade kleinere Unternehmen berichten von erheblichen administrativen Belastungen: Dokumentationspflichten, Abstimmungen mit Kammern, Berufsschulen und Behörden, komplexe Förderverfahren oder fehlende digitale Prozesse binden personelle Ressourcen, die insbesondere in kleinen Betrieben nur begrenzt vorhanden sind. Hinzu kommt, dass bestehende Förderprogramme zwar grundsätzlich begrüßt werden, ihre Beantragung jedoch häufig als aufwändig und wenig praxistauglich wahrgenommen wird.

Die Umfrage macht damit deutlich, dass Unternehmen weniger nach neuen Förderinstrumenten verlangen als nach verlässlichen, einfachen und praxisnahen Rahmenbedingungen, die die Ausbildung erleichtern, statt sie zusätzlich zu belasten.

Mittelstand hält an der Ausbildung fest, wenn der Rahmen stimmt

Trotz aller Herausforderungen blickt die Mehrheit der Unternehmen grundsätzlich positiv auf die Zukunft der dualen Ausbildung.

56 Prozent planen, ihr Ausbildungsengagement in den kommenden drei Jahren unverändert fortzuführen. Weitere 13 Prozent möchten sogar mehr ausbilden. Ein kleiner Teil von knapp sieben Prozent plant eine Reduzierung. Die Antworten verdeutlichen, dass die duale Ausbildung für viele Unternehmen weiterhin ein wesentlicher Bestandteil ihrer Personalstrategie bleibt.

Besonders häufig wird die Ausbildung als Instrument zur Fachkräftesicherung und zum Wissenstransfer zwischen den Generationen genannt. Ein Unternehmer beschreibt dies wie folgt:

> *„Wir versuchen die Fachkräfte, die in Rente gehen, direkt wieder mit einem neuen Gesellen aus den eigenen Reihen zu ersetzen.“*

Die Umfrageergebnisse zeigen aber auch: Die zukünftige Ausbildungsbereitschaft vieler Unternehmen hängt von der wirtschaftlichen Entwicklung, den Rahmenbedingungen der dualen Ausbildung sowie der Verfügbarkeit geeigneter Bewerberinnen und Bewerber ab.

Für ein Viertel der Befragten ist vor diesem Hintergrund noch unklar, ob sie in den nächsten drei Jahren mehr oder weniger ausbilden werden.

Unternehmensbeispiele

Fachkräftesicherung beginnt mit früher Berufsorientierung

hankensbütteler kunststoffverarbeitung GmbH & Co. KG

Aline Henke
Geschäftsführerin

Grit Schneider - Marketing und Unternehmens-kommunikation

Handlungsfelder

- Praxisnahe Berufsorientierung stärken
- Mobilität im ländlichen Raum verbessern

Herausforderung

Fachkräftesicherung beginnt lange vor dem Ausbildungsstart. Die *hankensbütteler kunststoff-verarbeitung GmbH & Co. KG* erlebt als familiengeführter Industriebetrieb im ländlichen Raum eine Herausforderung, vor der viele mittelständische Ausbildungsbetriebe stehen: junge Menschen frühzeitig für technische Berufe zu begeistern. Viele Jugendliche kennen die Vielfalt und Zukunftschancen technischer Berufe kaum. Gleichzeitig haben kleine und mittlere Unternehmen im Berufswahlprozess häufig eine geringere Präsenz als größere Arbeitgeber, obwohl sie einen entscheidenden Teil der Fachkräfteausbildung übernehmen. Hinzu kommt: Im ländlichen Raum entscheidet die Erreichbarkeit des Ausbildungsplatzes mit dem öffentlichen Nahverkehr oft darüber, ob eine Ausbildung überhaupt aufgenommen werden kann.

Praxisansatz

Mit „Hallo Zukunft“ hat die *hankensbütteler kunststoffverarbeitung GmbH & Co. KG* eine regionale Initiative ins Leben gerufen, aus der ein Netzwerk mit rund 30 Ausbildungsbetrieben entstanden ist. Gemeinsam gestalten die Unternehmen heute die Berufsorientierung für die gesamte Region. Bei gemeinsamen Aktionstagen öffnen sie ihre Türen und machen technische Berufe direkt im Arbeitsalltag erlebbar. Schülerinnen und Schüler entscheiden selbst, welche Betriebe sie besuchen. Im Mittelpunkt stehen nicht einzelne Unternehmen, sondern die Berufe.

Was dieses Beispiel zeigt:

- Berufsorientierung muss früher und praxisnäher ansetzen, damit Jugendliche technische Berufe realistisch kennenlernen und fundierte Berufswahlentscheidungen treffen können.
- Praxisnahe Berufsorientierung gelingt durch enge Kooperationen zwischen Schulen und regionalen Ausbildungsbetrieben. Erfolgreiche regionale Modelle sollten deshalb gezielt unterstützt werden.
- Mobilität ist eine Voraussetzung für erfolgreiche Fachkräftesicherung. Verlässliche Mobilitäts-angebote sind insbesondere im ländlichen Raum eine wichtige Voraussetzung dafür, dass Jugendliche einen Ausbildungsplatz erreichen und eine Ausbildung aufnehmen können.

hankensbütteler kunststoffverarbeitung GmbH & Co. KG

- Familiengeführter Industriebetrieb in Hankensbüttel (Niedersachsen)
- Rund 80 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- Technischer Kunststoffspritzguss für Industrie und Automotive
- Ausbildungsbetrieb und Initiator der regionalen Berufsorientierungsinitiative „Hallo Zukunft“

Bildrechte: hankensbütteler kunststoffverarbeitung

Ausbildung braucht Rahmenbedingungen, die im Betriebsalltag funktionieren

PLA Pumpen und Anlagenbau GmbH

Handlungsfelder

- Berufsschule und betriebliche Praxis besser verzahnen
- Führerschein als Voraussetzung für Ausbildung anerkennen
- Bürokratie reduzieren

Herausforderung

Die *PLA Pumpen und Anlagenbau GmbH* entwickelt und baut hochspezialisierte Pumpen-, Lüftungs- und Industrieanlagen. Qualifizierte Fachkräfte sind auf dem Arbeitsmarkt schwer zu finden. Deshalb setzt das Unternehmen auf die Ausbildung eigener Fachkräfte. Die Erfahrungen zeigen jedoch auch, dass es zunehmend schwieriger wird, Auszubildende zu gewinnen und erfolgreich bis zum Ausbildungsabschluss zu begleiten. Zudem passen die Rahmenbedingungen oft nicht zur betrieblichen Praxis: Wochenmodelle der Berufsschulen erschweren die Einbindung der Auszubildenden in den Betriebsalltag. Gleichzeitig setzen viele Tätigkeiten im technischen Anlagenbau bereits während der Ausbildung einen Führerschein voraus. Hohe Kosten und lange Wartezeiten beim Führerscheinerwerb werden so zur zusätzlichen Hürde. Hinzu kommen Dokumentations- und Nachweispflichten, die Zeit und Ressourcen für die Ausbildung binden.

Praxisansatz

Geschäftsführer Patrick Reinert investiert bewusst in die Ausbildung eigener Fachkräfte, obwohl diese personelle und finanzielle Ressourcen bindet. Für das Unternehmen ist sie die wichtigste Investition in die Zukunft. Trotz seiner Größe mit 34 Mitarbeitenden bietet es Ausbildungen in vier technischen Gewerken an: Heizung, Lüftung, Elektro und Kälte. Über Praktika und den Austausch mit Schulen möchte *PLA* mehr junge Menschen für technische Berufe begeistern, gerade bei Mädchen sieht es noch großes Potenzial. Die Erfahrungen aus dem Ausbildungsalltag zeigen zugleich, dass engagierte Ausbildungsbetriebe an Grenzen stoßen, wenn die Rahmenbedingungen nicht mit dem betrieblichen Alltag zusammenpassen.

Was dieses Beispiel zeigt:

- Der Zugang zu einer technischen Ausbildung darf nicht am Führerschein scheitern. Unterstützungsangebote beim Führerscheinerwerb erleichtern den Einstieg in die Ausbildung.
- Mehr Blockunterricht stärkt die betriebliche Ausbildung. Längere Praxisphasen erleichtern die Vereinbarkeit von Berufsschule und Betrieb.
- Weniger Bürokratie schafft mehr Zeit für Ausbildung. Dokumentations- und Nachweispflichten sollten auf das notwendige Maß begrenzt werden.

PLA Pumpen und Anlagenbau GmbH

- Mittelständischer Spezialbetrieb in Kaltenkirchen (Schleswig-Holstein)
- 1992 gegründet, seit 2004 unter der Leitung von Geschäftsführer Patrick Reinert
- Rund 34 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- Planung, Bau und Service von Pumpen-, Lüftungs- und Industrieanlagen für Kommunen und Industrie
- Ausbildungsbetrieb in vier technischen Gewerken: Heizungs-, Lüftungs-, Elektro- und Kältetechnik

Bildung als Grundlage erfolgreicher Ausbildung und nachhaltiger Fachkräftesicherung

Schulte Lagertechnik (Gebrüder Schulte GmbH & Co. KG)

Andrea Schulte - Geschäftsführerin

Handlungsfelder

- Bildung zur politischen Priorität machen
- Berufliche Bildung und das duale Ausbildungssystem gesellschaftlich aufwerten
- Chancengleichheit durch frühzeitige Sprach- und Bildungsförderung stärken

Herausforderung

Die *Gebrüder Schulte GmbH & Co. KG* entwickelt und produziert Lager- und Betriebseinrichtungen für Industrie, Handel und Handwerk. Als ausgezeichneter Ausbildungsbetrieb investiert das Familienunternehmen seit vielen Jahren in die Ausbildung eigener Fachkräfte. Für Schulte Lagertechnik ist das duale Ausbildungssystem ein zentraler Erfolgsfaktor der deutschen Wirtschaft, weil die enge Verzahnung von betrieblicher Praxis und Berufsschule eine tragfähige Grundlage für das gesamte Berufsleben schafft. Doch dieses Erfolgsmodell gerät zunehmend unter Druck: Berufliche Bildung verliert an gesellschaftlichem Stellenwert. Gleichzeitig zeigt die Erfahrung, dass Bewerberinnen und Bewerbern immer häufiger bereits zu Ausbildungsbeginn grundlegende Bildungs- und Sprachkompetenzen fehlen. Gute Bildung und eine stärkere Wertschätzung beruflicher Bildung sind deshalb zentrale Voraussetzungen für eine nachhaltige Fachkräftesicherung.

Praxisansatz

Schulte Lagertechnik investiert seit vielen Jahren konsequent in den eigenen Fachkräftenachwuchs. Rund 20 Auszubildende in acht Berufen durchlaufen im Rahmen eines strukturierten Rotationskonzepts nahezu alle Unternehmensbereiche. Durch früh übertragene Verantwortung und den breiten Praxiseinsatz erwerben sie neben fachlichen Kompetenzen auch Selbstständigkeit, Verantwortungsbewusstsein und ein Verständnis für betriebliche Zusammenhänge. Dieser Ansatz steht beispielhaft für die Stärken vieler mittelständischer Ausbildungsbetriebe.

Was dieses Beispiel zeigt:

- Bildung ist die wichtigste Investition in die Fachkräftesicherung. Frühzeitige Sprachförderung, individuelle Unterstützung und gute schulische Grundlagen verbessern die Chancen auf einen erfolgreichen Ausbildungsabschluss.
- Das duale Ausbildungssystem ist ein Standortvorteil Deutschlands. Berufliche Bildung sollte politisch und gesellschaftlich den gleichen Stellenwert erhalten wie akademische Bildungswege.
- Gute Ausbildung entsteht dort, wo Betriebe selbst aktiv in Nachwuchsgewinnung, Begleitung und Qualität investieren.

Schulte Lagertechnik (Gebrüder Schulte GmbH & Co. KG)

- Familiengeführtes mittelständisches Unternehmen in dritter Generation mit Sitz in Sundern (Nordrhein-Westfalen) mit rund 500 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern
- 1921 gegründet, ursprünglich als metallverarbeitenden Unternehmen
- Hersteller von Lager- und Betriebseinrichtungen für Industrie, Handel und Handwerk
- Ausgezeichneter Ausbildungsbetrieb mit rund 20 Auszubildenden in acht Ausbildungsberufen

Bildrechte: Gebrüder Schulte GmbH & Co. KG

Übergänge erfolgreich gestalten: Früher fördern statt später nachsteuern

Limmer + Söllner GmbH

Michael Limmer
Geschäftsführer

Handlungsfelder

- Berufsorientierung früher und praxisnäher gestalten
- Regionale Bildungs- und Ausbildungsnetzwerke dauerhaft fördern
- Teilqualifizierungen und modulare Ausbildungswege stärken

Herausforderung

Die familiengeführte *Limmer + Söllner GmbH* aus Altenkunstadt in Oberfranken bildet seit Jahrzehnten eigene Fachkräfte aus. Die Erfahrungen zeigen jedoch: Der Übergang von der Schule in die Ausbildung wird immer schwieriger. Viele Jugendliche verlassen die Schule ohne ausreichende Berufsorientierung, realistische Einblicke in die Arbeitswelt und ohne grundlegende Kompetenzen wie Selbstständigkeit und Eigenverantwortung. Ausbildungsbetriebe müssen diese Defizite zunehmend ausgleichen. Fehlentscheidungen bei der Berufswahl und Ausbildungsabbrüche sind häufig die Folge. Gleichzeitig fehlen flexible Ausbildungswege, die bereits erworbene Kompetenzen anerkennen und einen erfolgreichen Neustart erleichtern.

Praxisansatz

Um Jugendliche frühzeitig an die Arbeitswelt heranzuführen, engagiert sich Geschäftsführer Michael Limmer seit vielen Jahren für die Berufsorientierung in der Region. Gemeinsam mit Schulen, Unternehmen, Universität und weiteren Partnern entstand im Landkreis Lichtenfels das Projekt “Verantwortungskompass”. Teil hiervon war ein Schüler-Coaching: der “Businessführerschein”. Schülerinnen und Schüler der 8. und 9. Klassen erhielten praxisnahe Einblicke in Unternehmen, wirtschaftliche Zusammenhänge und verschiedene Berufsfelder. Das Projekt zeigte das Potenzial regionaler Kooperationen für eine bessere Berufsorientierung und passgenauere Berufswahlentscheidungen. Nach dem Auslaufen der Fördermittel konnte die erfolgreiche Initiative jedoch nicht fortgeführt werden.

Was dieses Beispiel zeigt:

- Berufsorientierung muss früher und praxisnäher beginnen. Jugendliche brauchen bereits während der Schulzeit regelmäßige Einblicke in Unternehmen und Ausbildungsberufe.
- Teilqualifizierungen schaffen mehr Durchlässigkeit. Modulare Ausbildungsbausteine und anerkannte Teilabschlüsse helfen, Ausbildungsabbrüche aufzufangen und den Einstieg in Ausbildung oder Beruf zu erleichtern.
- Regionale Netzwerke brauchen verlässliche Strukturen. Erfolgreiche Projekte sollten dauerhaft unterstützt und durch regionale Koordinierungsstellen organisatorisch begleitet werden.

Limmer + Söllner GmbH

- Familiengeführter Handwerksbetrieb für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik in Altenkunstadt (Bayern) mit rund 50 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern
- Ausbildungsbetrieb für Anlagenmechaniker SHK, Technische Systemplaner (duales Studium), Kaufleute für Büromanagement und Fachlageristen
- Ausgezeichnet mit dem Förderpreis „Ausbildungslöwe“ für besonderes Ausbildungsengagement

Bildrechte: Michael Limmer

Ausbildung braucht starke Ausbilder und eine neue Ausbildungskultur

FRC Personalservice

Francisco Rivera Campos - Inhaber

Handlungsfelder

- Ausbildungspersonal professionalisieren
- Berufliche Bildung gesellschaftlich stärken
- Unternehmen in ihrer Verantwortung für Fachkräftesicherung stärken

Herausforderung

FRC Personalservice begleitet Unternehmen seit vielen Jahren bei der Aus- und Weiterbildung sowie der Personalentwicklung. Die Erfahrungen aus der Praxis zeigen: Fachkräftesicherung beginnt lange vor dem Ausbildungsstart. Berufsorientierung erfolgt häufig nur punktuell, während die duale Ausbildung gesellschaftlich oft hinter akademischen Bildungswegen zurücksteht. Gleichzeitig verändern Digitalisierung und Künstliche Intelligenz die Anforderungen an Ausbildung und Personalentwicklung. Um junge Menschen erfolgreich auf die Arbeitswelt vorzubereiten, braucht es deshalb nicht nur eine stärkere Berufsorientierung, sondern auch qualifizierte Ausbilder und Ausbildungsbeauftragte, die fachliche, soziale und methodische Kompetenzen vermitteln.

Praxisansatz

Geschäftsführer Francisco Rivera Campos und sein Team unterstützen Unternehmen dabei, Ausbildung strategisch weiterzuentwickeln und an die Anforderungen einer modernen Arbeitswelt anzupassen. Dazu qualifiziert *FRC Personalservice* Ausbilder, ausbildende Fachkräfte sowie Mitglieder von Prüfungsausschüssen und unterstützt Unternehmen bei der Weiterentwicklung betrieblicher Ausbildungsstrukturen. In Seminaren, Workshops und betrieblichen Entwicklungsprozessen werden unter anderem Themen wie kompetenzorientierte Ausbildung, Lernbegleitung, Kommunikation mit jungen Menschen, digitale Lernformen, der Einsatz Künstlicher Intelligenz und die Gestaltung einer zeitgemäßen Ausbildung behandelt.

Was dieses Beispiel zeigt:

- Berufsorientierung sollte kontinuierlich über die gesamte Schulzeit erfolgen und Jugendliche durch regelmäßige Praxiseinblicke sowie feste Ansprechpartner bei der Berufswahl begleiten.
- Die duale Ausbildung sollte politisch und gesellschaftlich stärker als gleichwertiger Bildungsweg sichtbar gemacht und ihre Karriereperspektiven besser kommuniziert werden.
- Gute Ausbildung braucht gut qualifizierte Ausbilder. Pädagogische Kompetenzen, kontinuierliche Weiterbildung sowie ausreichende zeitliche Ressourcen sollten gezielt gestärkt werden.
- Unternehmen sind gefordert, ihre Ausbildungsprozesse an technologische, gesellschaftliche und demografische Veränderungen anzupassen.

FRC Personalservice

- Beratungs- und Qualifizierungsunternehmen mit Schwerpunkt Aus- und Weiterbildung, Personalentwicklung, Recruiting und Coaching
- Qualifizierung von Ausbildern, ausbildenden Fachkräften und Prüfern
- Beratung und Begleitung von Unternehmen bei der Weiterentwicklung ihrer betrieblichen Ausbildungsprozesse
- Mehr als 30 Jahre Erfahrung in den Bereichen Personalentwicklung und berufliche Bildung

Bildrechte: Fräulein Ellsa Fotografie

Ableitung von Maßnahmen für die Politik

Die Ergebnisse der Unternehmensbefragung und die Praxisbeispiele der Unternehmen zeigen deutlich: Die Bereitschaft des Mittelstands auszubilden ist hoch. Damit Unternehmen auch künftig Fachkräfte ausbilden können, braucht es jedoch verlässliche politische Rahmenbedingungen. Die Herausforderungen beginnen lange vor dem ersten Ausbildungstag und reichen von der Berufsorientierung über die schulische Bildung bis hin zu den Rahmenbedingungen während der Ausbildung. Die Politik ist auf allen Ebenen – Bund, Länder und Kommunen – gefordert, die Weichen für eine erfolgreiche Zukunft der dualen Ausbildung neu zu stellen.

Aus den Ergebnissen der Befragung ergeben sich fünf zentrale Handlungsfelder:

1 Praxisnahe Berufsorientierung ausbauen

Viele Unternehmen berichten, dass Jugendliche die Vielfalt der Ausbildungsberufe und die Chancen einer dualen Ausbildung kaum kennen. Berufsorientierung muss deshalb früher beginnen und stärker an der betrieblichen Praxis ausgerichtet werden.

Der DMB fordert:

- Praxisnahe Berufsorientierung verbindlich und frühzeitig in allen Schulformen verankern.
- Kooperationen zwischen Schulen und regionalen Ausbildungsbetrieben ausbauen und langfristig unterstützen.
- Erfolgreiche regionale Berufsorientierungsnetzwerke organisatorisch und finanziell absichern.

2 Bildung und Ausbildungsreife stärken

Die größte Herausforderung vieler Unternehmen besteht nicht in der Ausbildungsbereitschaft, sondern darin, geeignete Bewerberinnen und Bewerber zu finden. Häufig fehlen grundlegende schulische Kompetenzen, Sprachkenntnisse oder soziale Fähigkeiten.

Der DMB fordert:

- Die Qualität schulischer Bildung als Grundlage erfolgreicher dualer Ausbildung stärken und Basiskompetenzen in Deutsch, Mathematik und digitalen Fähigkeiten gezielt fördern.
- Frühzeitige Sprachförderung und individuelle Unterstützung bereits im Vorschul- und Schulalter ausbauen.
- Wirtschaftliche Grundbildung durch die verbindliche Einführung eines Schulfachs Wirtschaft stärken.
- Schlüsselkompetenzen wie Eigenverantwortung, Teamfähigkeit, Kommunikationsfähigkeit und Selbstorganisation stärker im Schulalltag vermitteln.

3 Ausbildungsbedingungen praxisnah gestalten

Der Ausbildungserfolg hängt nicht nur vom Engagement der Betriebe ab, sondern auch von Rahmenbedingungen, die sich im betrieblichen Alltag bewähren. Unpraktische Berufsschulmodelle, hohe organisatorische Aufwände oder fehlende Mobilität erschweren insbesondere kleinen und mittleren Unternehmen die Ausbildung. Politik sollte die betriebliche Praxis stärker in den Mittelpunkt stellen.

Der DMB fordert:

- Dokumentations- und Nachweispflichten für Ausbildungsbetriebe auf ihre Praxistauglichkeit überprüfen, vereinfachen und weiter digitalisieren.
- Die Berufsschulen stärker an den betrieblichen Anforderungen ausrichten und Blockunterricht dort ausbauen, wo er die betriebliche Ausbildung erleichtert.
- Den Zugang zu Ausbildungsplätzen durch bessere Mobilitätsangebote erleichtern. Dazu gehören insbesondere ein bedarfsgerechter ÖPNV im ländlichen Raum sowie Unterstützungsangebote beim Führerscheinerwerb in Berufen, in denen dieser Voraussetzung für die Ausbildung ist.
- Die Qualifizierung von Ausbilderinnen und Ausbildern stärken und kontinuierliche Weiterbildungsangebote fördern.

4 Ausbildungsmatching verbessern

Obwohl viele Unternehmen ausbilden möchten, bleiben Ausbildungsplätze unbesetzt. Gleichzeitig finden zahlreiche junge Menschen keinen passenden Ausbildungsplatz. Ziel muss es sein, Angebot und Nachfrage besser zusammenzuführen.

Der DMB fordert:

- Unterstützungsangebote für Ausbildungsbetriebe, wie beispielsweise die “Assistierte Ausbildung”, bekannter machen und den Zugang vereinfachen.
- Die Vermittlung zwischen Ausbildungsbetrieben und Bewerberinnen und Bewerbern durch digitale Matching-Plattformen und eine stärkere Begleitung durch die Bundesagentur für Arbeit verbessern.
- Bestehende Vermittlungsangebote stärker an den Bedürfnissen kleiner und mittlerer Unternehmen ausrichten.
- Regionale Vermittlungs- und Netzwerkstrukturen zwischen Schulen, Unternehmen, Kammern und den Jobcentern ausbauen und fördern, um Jugendliche frühzeitig mit Ausbildungsbetrieben zusammenbringen.

5 Berufliche Bildung gesellschaftlich aufwerten

Die duale Berufsausbildung ist ein wesentlicher Standortvorteil Deutschlands und eine tragende Säule der Fachkräftesicherung. Dennoch wird sie gesellschaftlich häufig weniger attraktiv wahrgenommen als ein Studium.

Der DMB fordert:

- Die Gleichwertigkeit beruflicher und akademischer Bildungswege durch bundesweite Maßnahmen stärker sichtbar machen.
- Erfolgreiche Ausbildungs- und Karrierewege sowie Aufstiegsmöglichkeiten über die berufliche Bildung stärker in der Berufsorientierung kommunizieren.
- Die berufliche Bildung als gleichwertigen Bildungsweg dauerhaft stärker in bildungs- und arbeitsmarktpolitischen Strategien verankern.

Fazit

Der Mittelstand steht weiterhin zu seiner Verantwortung in der dualen Ausbildung.

Die aktuelle DMB-Umfrage zeigt: Die Bereitschaft, junge Menschen auszubilden und damit die eigene Zukunft wie die Fachkräftebasis des Landes zu sichern, ist nach wie vor hoch. Die betriebliche Ausbildung wird von der Mehrheit der kleinen und mittleren Unternehmen als zentrale Investition verstanden – nicht in erster Linie als Kostenfaktor, sondern als strategische Notwendigkeit.

Ein teilweiser Rückgang der Ausbildungsbeteiligung ist kein Zeichen nachlassender Ausbildungsbereitschaft, sondern Ausdruck des wachsenden Passungsproblems: Angebot und Nachfrage auf dem Ausbildungsmarkt finden immer seltener zusammen. Hinzu kommen wirtschaftliche Unsicherheit und steigende bürokratische Belastungen, die es Betrieben zunehmend erschweren, ihr Engagement aufrechtzuerhalten. Diese Befunde decken sich mit den Entwicklungen des Berufsbildungsberichts 2026 und bestätigen: Das eigentliche Risiko liegt nicht im fehlenden Willen der Unternehmen, sondern bei den Rahmenbedingungen, unter denen sich dieser entfalten kann.

Viele Betriebe investieren bereits erheblich in moderne Ausbildungsangebote, attraktive Zusatzleistungen und intensive Betreuung, um jungen Menschen langfristige Perspektiven zu bieten. Damit dieses Engagement nicht verpufft, sondern nachhaltig wirkt, braucht es spürbare Verbesserungen auf drei Ebenen: eine gestärkte Ausbildungsreife junger Menschen, eine frühzeitige und wirksame Berufsorientierung, sowie den konsequenten Abbau bürokratischer Hürden für ausbildende Unternehmen, insbesondere für kleine und mittlere Unternehmen.

Politik, Schulen, Jobcenter und Wirtschaft stehen hier in gemeinsamer Verantwortung. Nur wenn es gelingt, die strukturellen Voraussetzungen für erfolgreiche Ausbildung zu verbessern, kann die duale Ausbildung ihre zentrale Rolle für Fachkräftesicherung, Innovationsfähigkeit und Wettbewerbsfähigkeit des Standorts Deutschland auch in Zukunft erfüllen.

Der Mittelstand ist bereit. Jetzt ist die Politik am Zug.

Der DMB – die Stimme für den Mittelstand

Ihre Interessen sind unsere Mission: Der Deutsche Mittelstands-Bund (DMB) setzt sich seit mehr als 40 Jahren für die politischen Belange kleiner und mittlerer Unternehmen sowie von Freiberuflern und Selbstständigen ein. Mit 34.000 Mitgliedsunternehmen und über 800.000 Beschäftigten gehört er zu den größten unabhängigen Interessen- und Wirtschaftsverbänden Deutschlands.

Der DMB macht politische Entscheidungen für seine Mitglieder transparent und verständlich, fördert mittelstandsfreundliche Gesetze und politische Rahmenbedingungen, die Wachstum und Innovation ermöglichen. Wir geben kleinen und mittleren Unternehmen eine starke Stimme und vertreten ihre Interessen in der Öffentlichkeit.

DMB / Deutscher Mittelstands-Bund

Deutscher Mittelstands-Bund (DMB) e.V. / Reinhardtstraße 33 / 10117 Berlin
Tel. 030 220048-0 / info@mittelstandsbund.de / www.mittelstandsbund.de