



Schulqualität, Berufsorientierung und Ausbildungseinstieg im Saarland - Aktuelle Ergebnisse aus der Forschung und einer Unternehmensbefragung

Dirk Werner, Regina Flake, Fritz Orange, Axel Plünnecke, Franziska Arndt

Auftraggeber:

VSU | Vereinigung der Saarländischen Unternehmensverbände e.V.

Harthweg 15

66119 Saarbrücken

Köln, 10.09.2026

Gutachten

**Institut der deutschen Wirtschaft Köln e. V.**

Postfach 10 19 42

50459 Köln

Das Institut der deutschen Wirtschaft (IW) ist ein privates Wirtschaftsforschungsinstitut, das sich für eine freiheitliche Wirtschafts- und Gesellschaftsordnung einsetzt. Unsere Aufgabe ist es, das Verständnis wirtschaftlicher und gesellschaftlicher Zusammenhänge zu verbessern.

Das IW in den sozialen Medien

Twitter

@iw_koeln

LinkedIn

@Institut der deutschen Wirtschaft

Facebook

@IWKoeln

Instagram

@IW_Koeln

Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner**Dirk Werner**

Leiter Themencluster

Berufliche Qualifizierung und Fachkräfte

werner@iwkoeln.de

0221 – 4981-712

Prof. Dr. Axel Plünnecke

Leiter Themencluster

Bildung, Innovation, Migration

pluennecke@iwkoeln.de

0221 – 4981-701

Dr. Susanne Seyda

Leiterin Kooperationscluster

IW-Befragungen

seyda@iwkoeln.de

0221 – 4981-

Alle Studien finden Sie unter

www.iwkoeln.de

Stand:

September 2026

Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung	4
1 Die Ausgangslage im Saarland und Ziele der Studie	6
2 Studie zu Schulqualität, Berufsorientierung und Einstieg in Ausbildung im Saarland	7
2.1 Förderinfrastruktur.....	7
2.2 Schulische Bildung	9
2.3 Empirieorientierte Schulentwicklung.....	13
2.4 Berufsorientierung und Beitrag der Unternehmen im Rahmen des Ausbildungsmarketings	15
2.5 Übergang von Schule in Ausbildung	16
3 Unternehmensbefragung	26
3.1 Strukturdaten der Stichprobe.....	26
3.2 Ausbildungstätigkeit, Stellenbesetzung und Ausbildungsabbrüche	27
3.3 Einschätzung von Schulabschlüssen, Schulnoten und Kompetenzen von Schulabgängern	30
3.4 Förderbedarfe von und Unterstützungsangebote für Auszubildende	33
3.5 Bewertung der Berufsorientierung an Schulen und Lernortkooperation	36
4 Kernergebnisse und Handlungsbedarf	38
4.1 Kernergebnisse und Handlungsbedarf im Bereich von Schulqualität, Berufsorientierung und Einstieg in Ausbildung	38
4.2 Handlungsbedarf der Bildungspolitik und Unterstützungsbedarf durch die Politik aus Sicht der befragten Unternehmen	41
Literaturverzeichnis	45

JEL-Klassifikation

M53 – Aus- und Fortbildung; Praktikum

M51 – Personalpolitik; Karriere

J24 – Humankapital; Qualifikation; Berufswahl; Arbeitsproduktivität

Zusammenfassung

Kernergebnisse

Die eingehende Analyse im Rahmen der IW-Studie zur Situation von Schulqualität, Berufsorientierung und anschließendem Übergang in Ausbildung zeigt für das Saarland einen klaren **Handlungsdruck** beim Übergang von der Schule in Ausbildung und den entsprechenden Voraussetzungen der Schulabgängerinnen und Schulabgänger dafür. Denn die **schulischen Basiskompetenzen** reichen bei einem wachsenden Teil der Jugendlichen nicht für einen erfolgreichen Übergang aus: Der durchschnittliche Mathematikkompetenzwert der Neuntklässlerinnen und Neuntklässler sank zwischen 2018 und 2024 von 481 auf 463 Punkte; der Anteil der Schülerinnen und Schüler, die den Mindeststandard verfehlten, stieg von 31,2 auf den hohen Wert von 39,6 Prozent. Zugleich erhöhte sich der Anteil der **Schulabgängerinnen und Schulabgänger ohne Abschluss** von 6,5 Prozent im Jahr 2020 auf 11,5 Prozent im Jahr 2025 deutlich. Der Ausbildungsmarkt verliert parallel zu diesem negativen Trend an Zulauf: 2025 begannen im Saarland nur noch 4.795 Personen eine duale Berufsausbildung; das waren 12,4 Prozent weniger als noch im Jahr 2015. Gleichzeitig blieben 399 gemeldete Ausbildungsstellen unbesetzt, während nur 139 Ausbildungsbewerberinnen und Ausbildungsbewerber ohne bekannte Alternative unversorgt blieben. Die **Übergangschancen** und der **Ausbildungserfolg** unterscheiden sich zudem erheblich nach Schulabschluss und Unterstützungsbedarf der jungen Menschen. Die Lernortkooperation zwischen Schulen und Unternehmen ist stark ausbaufähig, und die befragten Unternehmen sehen bei Berufsorientierung, Kompetenzrückmeldung und externer Unterstützung deutlichen Handlungsbedarf.

Zentraler Handlungsbedarf

Aufbauend auf der IW-Studie und den Ergebnissen der Unternehmensbefragung zum Thema lässt sich folgender **bildungspolitischer Handlungsbedarf** ableiten. Die Maßnahmen zur Umsetzung sollten auf gemeinsame Anstrengungen hinauslaufen, die eine verbindliche Übergangsaagenda Schule-Ausbildung mit vier **konkreten Vereinbarungen** beschreibt:

1. Fehlende Basiskompetenzen in Lesen, Schreiben, Rechnen, Sprache und Konzentrationsfähigkeit sollten systematisch gestärkt werden.
2. Die Berufsorientierung sollte früher, verbindlicher und praxisnäher ab der Sekundarstufe I erfolgen.
3. Es sollten kompetenzbasierte Übergangsgespräche zwischen Schulen, Berufsschulen und Betrieben stattfinden.
4. Unterstützungsstrukturen sind zu stärken für alle Jugendlichen mit Förderbedarf, vor allem bei Sprache, sozial-personalen Kompetenzen, psychischer Stabilität und Lernmotivation.

Eine solche **Übergangsaagenda** würde damit die im Folgenden beschriebenen Handlungsfelder Schulqualität, Berufsorientierung und Ausbildungseinstieg systematisch verbinden. Sie sollte auf Landesebene mit klaren Zuständigkeiten, verbindlichen Qualitätsstandards und einer regelmäßigen Überprüfung der Ergebnisse anhand einer Indikatorik hinterlegt werden. Für die verschiedenen Akteure resultieren folgende Aufgaben:

- **Unternehmen:** Ihnen kommt die Aufgabe zu, Ausbildungsplätze transparent und zielgruppengerecht zu bewerben, praktische Einblicke und strukturierte Schulkoperationen auszubauen, Jugendliche stärker anhand ihrer tatsächlichen Kompetenzen und Potenziale auszuwählen und Unterstützungsangebote im Betrieb gezielt einzusetzen. Die Ergebnisse der Mitgliederbefragung zeigen, dass Unternehmen bereits erheblich fördern: 77,3 Prozent stärken personale Kompetenzen, 74,8 Prozent soziale Kompetenzen und

59,5 Prozent schulische Grundkompetenzen. Die Unternehmen im Saarland sehen die Entwicklung der schulischen Voraussetzungen und des Übergangs in Ausbildung als zentrale Herausforderung.

- **Weitere Akteure im Themenfeld:** Schulen, Berufsschulen, Kammern, Verbände, Bundesagentur für Arbeit, Jugendhilfe und Unternehmen sollten den Übergang als gemeinsamen Prozess organisieren. Die Berufsorientierung muss früher einsetzen, verbindlicher werden und praktische Erfahrungen mit einer individuellen Beratung verbinden. Berufsorientierung sollte daher ab der Sekundarstufe I verbindlich und praxisnah erfolgen. Kompetenzbasierte Übergangsgespräche, regionale Koordinierung und verlässlich finanzierte Unterstützungsangebote sollten Fähigkeiten, Interessen und Förderbedarfe zwischen den Lernorten besser verbinden. Nur etwa vier von zehn Unternehmen bewerten die Zusammenarbeit mit Schulen und Berufsschulen bislang positiv. Das Saarland benötigt daher belastbare Lernortkooperationen und regionale Koordinierung. Übergangskoaches und abgestimmte Unterstützungsangebote können dazu beitragen, Jugendliche nach der Schule schneller in passende Ausbildungswege zu führen und Ausbildungsabbrüche zu vermeiden.
- **Bildungspolitik:** Die Bildungspolitik sollte die Voraussetzungen für Ausbildungsfähigkeit und Bildungsteilhabe über die gesamte Bildungsbiografie verbessern. Basiskompetenzen in Lesen, Schreiben, Rechnen, Sprache und Konzentrationsfähigkeit sind verbindlich und intensiver zu fördern, zusätzliche Lernstandserhebungen und datengestützte Unterrichtsentwicklung zu etablieren, benachteiligte Schulen gezielt zu stärken sowie Ganztags- und Mentoring-Angebote qualitativ auszubauen. 97,4 Prozent der Unternehmen fordern eine intensivere und praxisnähere Berufsorientierung, 89,2 Prozent bessere externe Unterstützung für Jugendliche mit Förderbedarf und 71,0 Prozent mehr Hilfe beim Aufbau von Schulkooperationen. Daraus sollte eine verbindliche Übergangsaagenda Schule–Ausbildung mit klaren Zuständigkeiten, überprüfbaren Zielen und regelmäßiger Berichterstattung entstehen.

1 Die Ausgangslage im Saarland und Ziele der Studie

Die vorliegende IW-Studie liefert auf Basis wissenschaftlicher Analysen vorhandener Studien und Statistiken im Themenfeld eine Bestandsaufnahme der Situation im Saarland mit Stärken und Schwächen der Bildungspolitik des Landes im Vergleich zum Bundesgebiet. Dabei stehen die Themen Schulqualität, Berufsorientierung und der Übergang nach der Schule mit Schwerpunkt auf dem Einstieg in Ausbildung im Vordergrund.

Um die Ausgangslage im Saarland beschreiben zu können, ist es wichtig, darauf hinzuweisen, dass eine bildungsökonomische Sichtweise eingenommen wird. Damit stehen Themen wie Bildungschancen, die Sicherung von Fachkräften und die Förderung von Innovationen im Fokus. Als Ziel des Bildungssystems stehen damit die Schaffung und Sicherung von Wohlstand im Mittelpunkt (Anger et al., 2025).

Eine große Herausforderung für die Sicherung des Wohlstands ist der demografische Wandel. Ende des Jahres 2023 umfasste die Bevölkerung im Alter von 55 bis 64 Jahren in Deutschland rund 13,2 Millionen Personen, die innerhalb der nächsten zehn Jahre aus dem Erwerbsleben ausscheiden. Im Gegensatz dazu stehen lediglich etwa 8,5 Millionen Personen im Alter von 15 bis 24 Jahren zur Verfügung, die potenziell diese Gruppe am Arbeitsmarkt ersetzen können. Auf 100 ältere Personen kommen somit rechnerisch etwa 65 Jüngere. In Brandenburg liegt diese Relation unter 50, in Baden-Württemberg erreicht sie einen Wert von fast 70 und die drei Stadtstaaten kommen auf Werte zwischen 75 und 80. Im Saarland ergibt sich ein Verhältnis von 100 älteren Personen zu 56 jüngeren, was eine schlechtere Ausgangslage im Vergleich zum Bundesdurchschnitt darstellt. Ohne Zuwanderung wäre die demografische Situation noch wesentlich kritischer, da das Verhältnis im Saarland dann nur rund 40 jüngere zu 100 älteren Personen betrüge (Deutschland: knapp 50). Im internationalen Vergleich ist festzustellen, dass in Ländern wie Schweden und den USA die Größen dieser beiden Altersgruppen nahezu gleich sind (Anger et al., 2024).

Daher ist es von zentraler Bedeutung, alle Potenziale der nachkommenden Generation in Bildung und Arbeitsmarkt möglichst intensiv einzubinden und bestmöglich zu qualifizieren, um Wohlstand und Innovationskraft des Saarlandes zu fördern. Dies lenkt den Blick auf die Potenziale der dualen Ausbildung und den Fachkräftebedarf der Unternehmen. Hierfür sind eine hohe Schulqualität, intensive Berufsorientierung und ein möglichst reibungsloser Einstieg in Ausbildung von besonderer Bedeutung. Somit ist es wichtig, durch eine gute Förderinfrastruktur die Bildungschancen aller Kinder zu fördern und eine hohe Schulqualität zu erreichen. Diese Aspekte werden im folgenden zweiten Kapitel für das Saarland, jeweils gespiegelt mit der Situation im gesamten Bundesgebiet und mit Best-Practice in anderen Bundesländern, beschrieben.

Ergänzt wird diese wissenschaftliche Analyse durch eine eigens vorgenommene Befragung von Unternehmen im Saarland, um deren Bedarf, Einschätzungen und Handlungsempfehlungen als originäre Stimme der Wirtschaft abbilden zu können. Die Ergebnisse der Unternehmensbefragung werden im dritten Kapitel beschrieben. Die Studie schließt in Kapitel 4 mit einer Zusammenfassung der Kernergebnisse und dem daraus resultierenden Handlungsbedarf der Bildungspolitik für das Saarland sowie Handlungsbedarf der Bildungspolitik und Unterstützungsbedarf durch die Politik aus Sicht der befragten Unternehmen.

2 Studie zu Schulqualität, Berufsorientierung und Einstieg in Ausbildung im Saarland

Betrachtet man die Handlungsfelder des INSM-Bildungsmonitors 2026, so kann man eine erste Stärken-Schwächen-Einordnung für das Saarland vornehmen. Im Jahr 2026 nimmt das Saarland eine Spitzenplatzierung bei der Ausgabenpriorisierung und der Digitalisierung ein. Gute Plätze werden ferner bei der Zeiteffizienz (2. Platz), Forschungsorientierung (2. Platz) und im Handlungsfeld Hochschule/MINT (3. Platz) erreicht. Auch in den Feldern Betreuungsbedingungen (5. Platz) und Integration/Bildungschancen (5. Platz) liegen Stärken im Saarland vor.

Um diese Stärken zu bebildern, können einzelne Indikatoren aufgeführt werden. So sind die Bildungsausgaben je Kind in den Grundschulen höher als im Bundesdurchschnitt. Es gibt gemessen an der Größe des Bundeslandes viele Studierende und Auszubildende im Bereich Informatik; an den Hochschulen wird stark zur Ausbildung des wissenschaftlichen Nachwuchses beigetragen (Anger et al., 2026). Allerdings lassen sich aus der Höhe der Bildungsausgaben noch keine Rückschlüsse auf die Schulqualität ziehen.

In den Handlungsfeldern Schulqualität, Förderinfrastruktur, Bildungsarmut und berufliche Bildung werden mit den Plätzen 8, 9, 10 und 12 mittlere Plätze erreicht. Auf diese Felder wird im Folgenden näher eingegangen (Anger et al., 2026).

Schwächen zeigt der INSM-Bildungsmonitor 2026 hingegen in den Handlungsfeldern Inputeffizienz (Platz 13) und Internationalisierung (Platz 16). So besteht eine relativ unausgewogene Altersstruktur der Lehrkräfte an allgemeinbildenden Schulen. Ferner werden im Saarland nur vergleichsweise wenige Berufsschülerinnen und Berufsschüler in Fremdsprachen unterrichtet (Anger et al., 2026).

2.1 Förderinfrastruktur

Hochwertige Ganztagsangebote können helfen, die Bildungschancen und die Durchlässigkeit des Bildungssystems zu verbessern. In Deutschland besteht ein enger Zusammenhang zwischen sozialer Herkunft und Bildungserfolg der Schülerinnen und Schüler. Dieser ist auf primäre (Kompetenzen), sekundäre (Entscheidungen der Eltern) und tertiäre Herkunftseffekte (zum Beispiel Entscheidungen der Lehrkräfte an Schulen für die Übergangsempfehlung) zurückzuführen (Anger et al., 2026). Um die Kompetenzen aller Kinder zu fördern, können Bildungsimpulse in der frühkindlichen Bildung und in Ganztagschulen helfen.

Betrachtet man die aktuellen Teilnehmerquoten an Ganztagsgrundschulen, so liegt das Saarland auf einem Mittelfeldplatz im Bundesländervergleich. Hamburg, Sachsen und Thüringen erreichen Ganztagsquoten von über 90 Prozent, das Saarland liegt bei rund 58 Prozent.

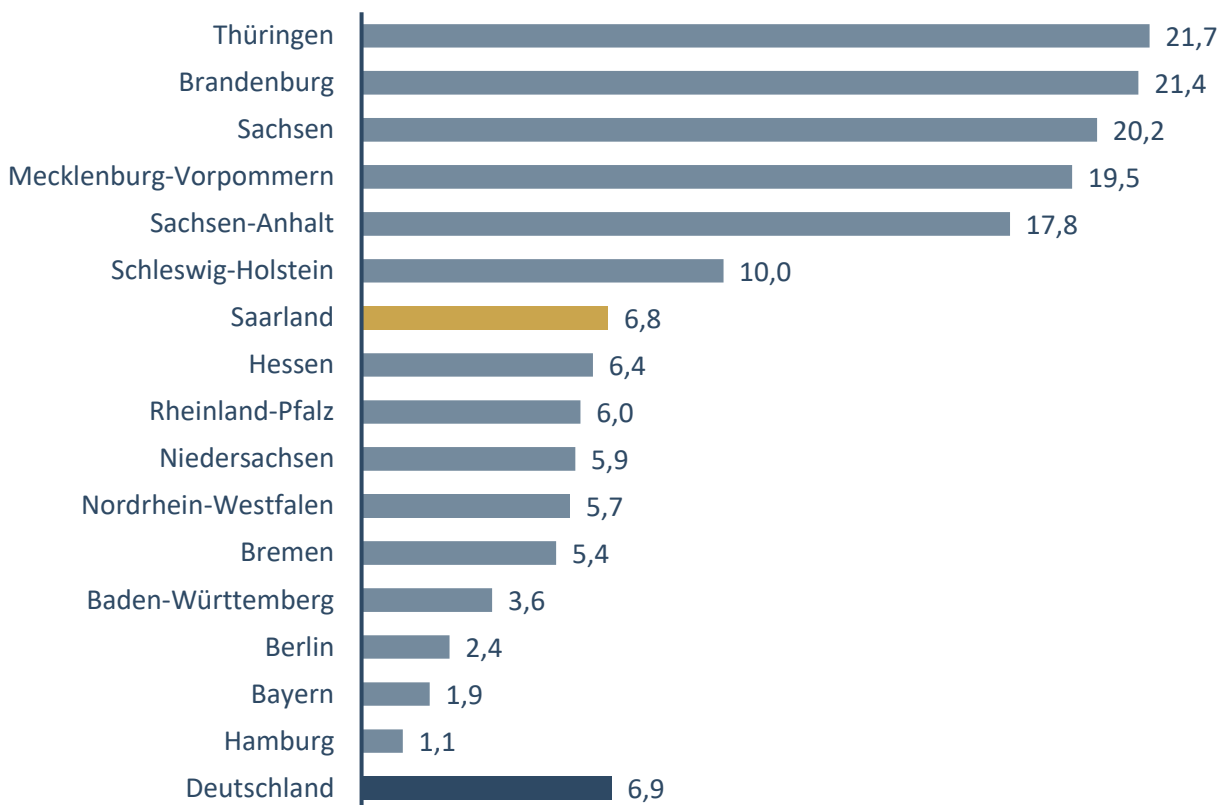
Ab dem Jahr 2026 wird allen Kindern in der ersten Klasse und bis 2029 allen Kindern der Primarstufe ein Anspruch auf einen Ganztagsplatz eingeräumt (BMFSFJ, 2024). Bildungsungleichheiten können in Ganztagschulen reduziert werden, da diese längere Betreuungszeiten sowie zusätzliche Förderangebote und Lernräume bereitstellen (Wiedenhorn/Gras, 2025). Wichtig sind dabei die Qualität und die Rahmenbedingungen, unter denen der Ganztag stattfindet (Wiedenhorn/Gras, 2025). Zusätzlich helfen Ganztagschulen dabei, dass Eltern ihre gewünschten Erwerbsumfänge realisieren können (Stöbe-Blossey, 2025). Durch eine dadurch

steigende Erwerbstätigkeit nehmen über steigende Einkommen auch die Steuer- und Sozialversicherungseinnahmen der öffentlichen Hand zu (Bach et al., 2020, 2).

Betrachtet man den Bedarf an Ganztagsplätzen, ist die Entwicklung der Kinderzahlen im Grundschulalter in den kommenden Jahren von besonderer Bedeutung (Geis-Thöne, 2026). Von Ende 2024 bis Ende 2029 ist im Saarland mit einem Rückgang der Anzahl an Grundschulkindern in Höhe von 6,8 Prozent zu rechnen. Damit entwickelt sich die Kinderzahl etwa so wie in Deutschland insgesamt (-6,9 Prozent). Aufgrund hoher Zuwanderungszahlen dürfte die Kinderzahl in den Stadtstaaten sowie in Bayern, Baden-Württemberg und NRW vergleichsweise stabil bleiben, während in den neuen Ländern mit einem starken Einbruch der Kinderzahlen zu rechnen ist (Abbildung 2-1).

Abbildung 2-1: Rückgänge der Zahlen der Grundschulkinder zwischen 31.12.2024 und 31.12.2029

Werte relativ zu den Anfangsbeständen in Prozent; unter der Annahme, dass keine Wanderungsbewegungen und Todesfälle erfolgen

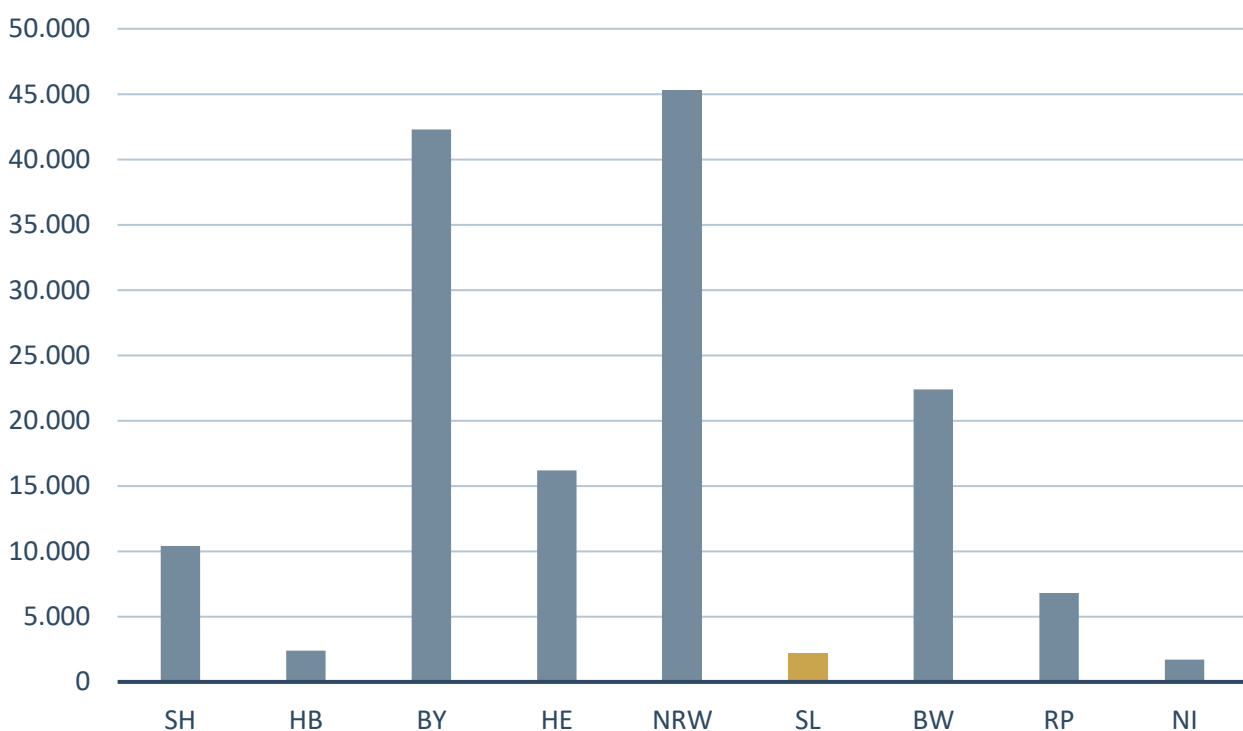


Quellen: Geis-Thöne, 2026; Statistisches Bundesamt, 2026d

Aus empirisch ermittelten Bedarfsquoten in den einzelnen Bundesländern und der zu erwartenden Anzahl an Grundschulkindern im Jahr 2029 können Ausbaubedarfe an Betreuungsplätzen berechnet werden (Abbildung 2-2). In Ostdeutschland besteht kein Ausbaubedarf an Ganztagsplätzen, da die Kinderzahlen stark sinken werden. Es dürfte dort sogar zu einem Abbau an Ganztagsgrundschulplätzen führen. Lücken beim Angebot an Ganztagsplätzen gegenüber den ermittelten Bedarfsquoten bestehen aber vor allem in Schleswig-Holstein (10 Prozentpunkte), Bremen (9 Prozentpunkte), Bayern (8 Prozentpunkte), Hessen (7 Prozentpunkte) und NRW (7 Prozentpunkte). In NRW ist dieser Ausbaubedarf mit 45.300 Plätzen und in Bayern mit

42.300 Plätzen besonders groß. Im Saarland sind die Lücken vergleichsweise gering, sodass sich nach Berechnungen des IW nur ein geringer Ausbaubedarf von 2.200 Plätzen ergibt (Geis-Thöne, 2026). Die Berechnungen des saarländischen Bildungsministeriums kommen auf Basis leicht abweichender Daten zur Schülerzahl auf einen Bedarf von rund 4.000 Plätzen (SR, 2026). Aufgrund der aktuell stark sinkenden Kinderzahlen im Saarland, ließe sich mit den aktuell besetzten Betreuungsplätzen im Schuljahr 2029/2030 voraussichtlich eine Ganztagsquote von 68 Prozent erreichen. Damit verbliebe eine Lücke von 6 Prozentpunkten zum aktuellen Ausbaubedarf hin zu einer Ganztagsbetreuungsquote von 74 Prozent (Geis-Thöne, 2026). Dieser Ausbaubedarf liegt im Vergleich zu anderen Bundesländern trotz der dort teilweise deutlich höheren absoluten Zahlen im mittleren Bereich.

Abbildung 2-2: Rechnerischer Ausbaubedarf an Ganztagsgrundschulplätzen



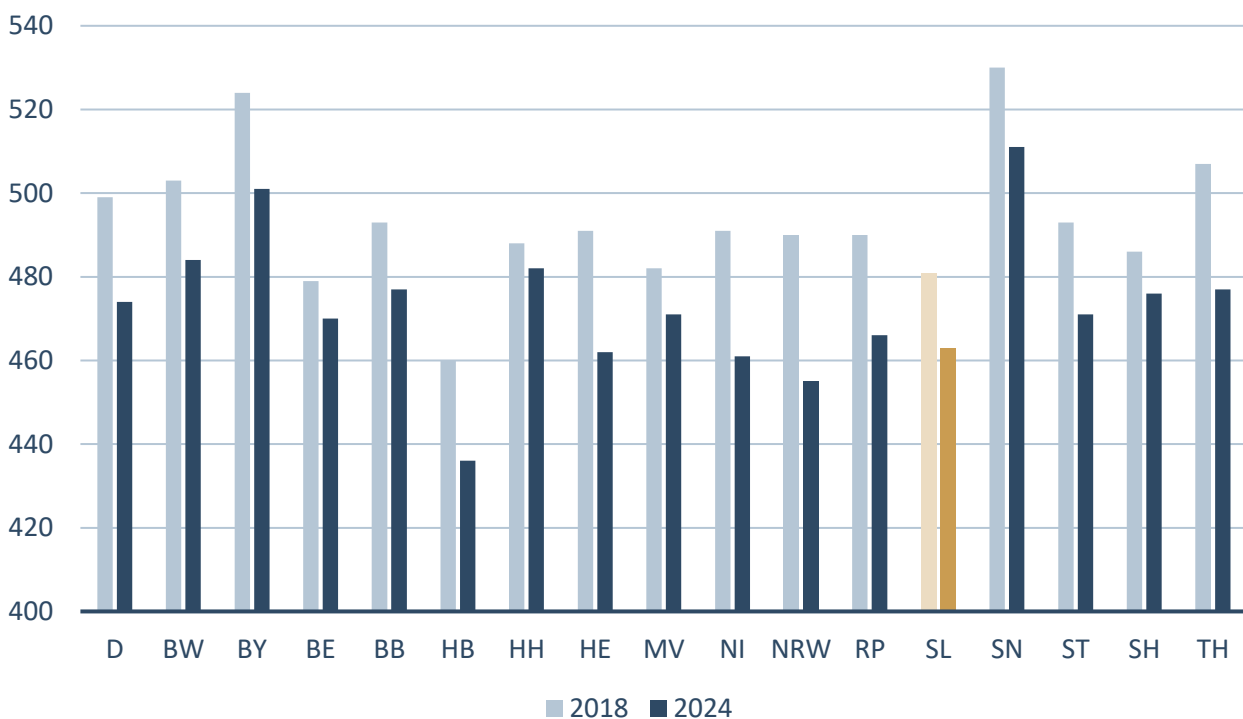
Quelle: Geis-Thöne, 2026

2.2 Schulische Bildung

Ein hohes Kompetenzniveau bildet eine zentrale Voraussetzung für den Bildungserfolg von Schülerinnen und Schülern. Darüber hinaus kann es sich positiv auf ihre spätere berufliche Entwicklung auswirken (Wößmann, 2025; Hampf et al., 2017). Zur Bewertung der Bildungsqualität und des Kompetenzerwerbs dienen unter anderem internationale Vergleichsstudien wie PISA, TIMSS und IGLU. Ergänzend führt das Institut zur Qualitätsentwicklung im Bildungswesen (IQB) im Auftrag der Kultusministerkonferenz regelmäßig bundesweite Vergleiche zwischen den Ländern durch. Grundlage dieser Untersuchungen sind Länderstichproben. Im Mittelpunkt steht die Frage, in welchem Umfang Schülerinnen und Schüler in Deutschland die nationalen Bildungsstandards erreichen.

Die entsprechenden Vergleichsstudien finden in der Primarstufe im Abstand von fünf Jahren und in der Sekundarstufe I alle drei Jahre statt. Für die Neuntklässlerinnen und Neuntklässler zeigt sich im Fach Mathematik ein signifikanter Rückgang der durchschnittlichen Kompetenzen: Zwischen 2018 und 2024 sank der Mittelwert von 499 auf 474 Punkte und damit um 25 Punkte (Stanat et al., 2025). Im Saarland fiel der Kompetenzverlust mit 18 Punkten zwar etwas geringer aus, ist aber ebenso als sehr bedenklich einzuordnen. So ging der Durchschnittswert von 481 auf 463 Punkte zurück. Höhere Werte erzielten Bayern und Sachsen. Eine bemerkenswerte Entwicklung zeigt sich in Hamburg. Dort wird bereits seit vielen Jahren ein besonderer Schwerpunkt auf eine datengestützte Schulentwicklung gelegt. Die durchschnittlichen Kompetenzwerte blieben in Hamburg entsprechend stabil, da der leichte Rückgang statistisch nicht signifikant ist (Abbildung 2-3).

Abbildung 2-3: Kompetenzen in Mathematik, Klasse 9, in Punkten



Quelle: Stanat et al., 2025

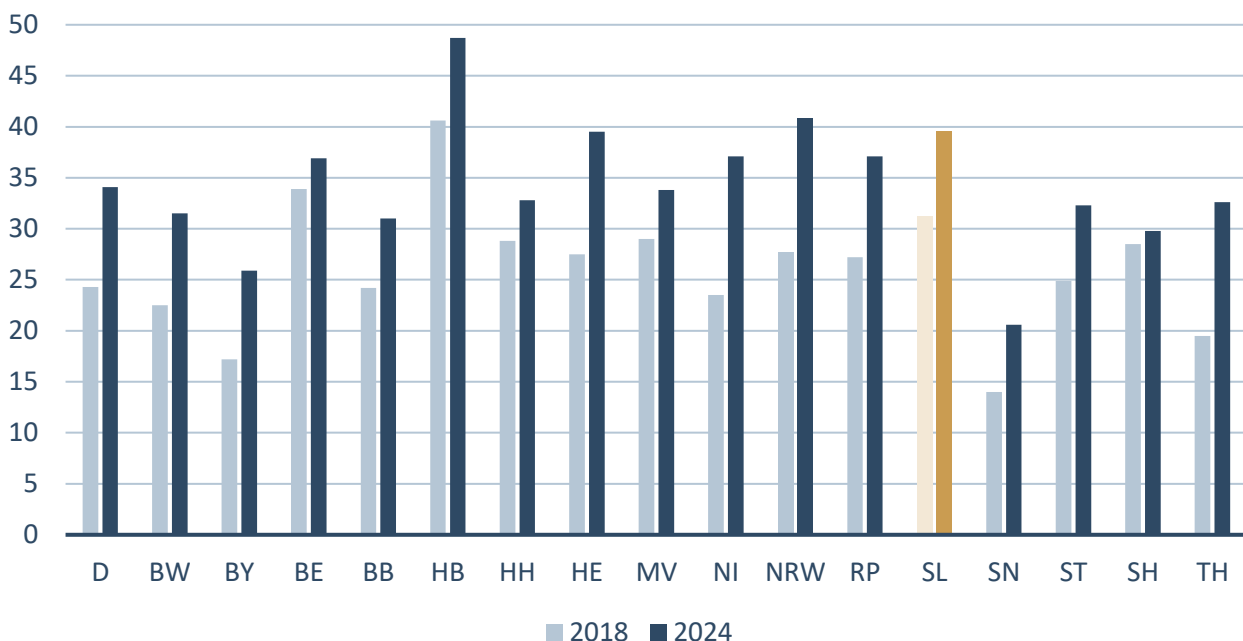
Im Bereich der Lesekompetenz liegt die IQB-Studie zeitlich bereits ein wenig länger zurück. Im Jahr 2022 erreichte das Saarland hier den sechsten Platz der Bundesländer mit 478 Punkten. An der Spitze lagen Sachsen mit 503 Punkten und Bayern mit 496 Punkten. Der Bundesdurchschnitt betrug 475 Punkte. Im Jahr 2015 betrug die Lesekompetenz in Deutschland noch 500 Punkte und nahm entsprechend um 25 Punkte innerhalb der sieben Jahre ab. Zwar war der Rückgang im Saarland mit 18 Punkten von 496 Punkte auf 478 Punkte geringer als im Bundesdurchschnitt – dennoch ist auch diese Verschlechterung besorgniserregend.

Bei den Grundschulern wurden die Lesekompetenzen in den Jahren 2021 und 2016 getestet (Stanat et al., 2022). Die durchschnittlichen Werte im Saarland verschlechterten sich von 498 auf 473 Punkte um insgesamt 25 Punkte; im Bundesdurchschnitt war ein Rückgang um 22 Punkte von 493 Punkte auf 471 Punkte zu beobachten. In der Mathematik war die Entwicklung ähnlich – der durchschnittliche Kompetenzwert sank um 33 Punkte von 493 Punkte auf 460 Punkte, im Bundesdurchschnitt um 21 Punkte von 483 Punkte auf

462 Punkte. Insgesamt zeigt sich damit, dass sowohl an den Grundschulen als auch an den weiterführenden Schulen die durchschnittlichen Kompetenzen der Kinder und Jugendlichen in den zentralen Bereichen abnehmen und dies für das Saarland einen deutlichen Rückschritt bedeutet.

Für die Beschreibung kompetenzbezogener Bildungsarmut bietet sich der Anteil der Schülerinnen und Schüler an, die zur IQB-Risikogruppe gehören. In Mathematik verfehlten im Jahr 2018 24,3 Prozent der Neuntklässlerinnen und Neuntklässler die Mindeststandards. Bis 2024 erhöhte sich dieser Anteil auf 34,1 Prozent. Damit ist die Risikogruppe innerhalb von sechs Jahren um 9,8 Prozentpunkte gewachsen (Abbildung 2-4). Demgegenüber blieb die Größe der Risikogruppe in Schleswig-Holstein, Berlin und Hamburg vergleichsweise konstant (Stanat et al., 2025). Im Saarland war der Zuwachs zwar etwas geringer als im Bundesdurchschnitt. Der Anteil stieg von 31,2 auf 39,6 Prozent und damit um 8,4 Prozentpunkte. Dennoch bleibt festzuhalten: das Saarland weist mit rund 40 Prozent eine sehr hohe Risikogruppe auf, die nur über rudimentäre Mathematikkenntnisse verfügt. Sachsen weist hier beispielsweise einen Wert auf, der nur gut halb so hoch liegt und die Handlungspotenziale aufzeigt.

Abbildung 2-4: Größe der Risikogruppe in Mathematik, Klasse 9, in Prozent



Quelle: Stanat et al., 2025

Um die Kompetenzen von Schülerinnen und Schülern zu verbessern, bedarf es eines Bündels geeigneter Maßnahmen. Eigene Auswertungen der PISA-Daten deuten darauf hin, dass größere Gestaltungsspielräume für Schulen insbesondere dann positive Auswirkungen auf die Kompetenzentwicklung haben können, wenn sie mit einer systematischen Schulevaluation und regelmäßigen Lernstandserhebungen verbunden werden. Daraus lässt sich ableiten, dass Schulen mehr Autonomie erhalten sollten. Zugleich müssen klare Ziele formuliert werden. Dazu zählen die Sicherung der Ausbildungsfähigkeit, die Verringerung von Bildungsarmut und der Abbau ungleicher Bildungschancen (Anger et al., 2025).

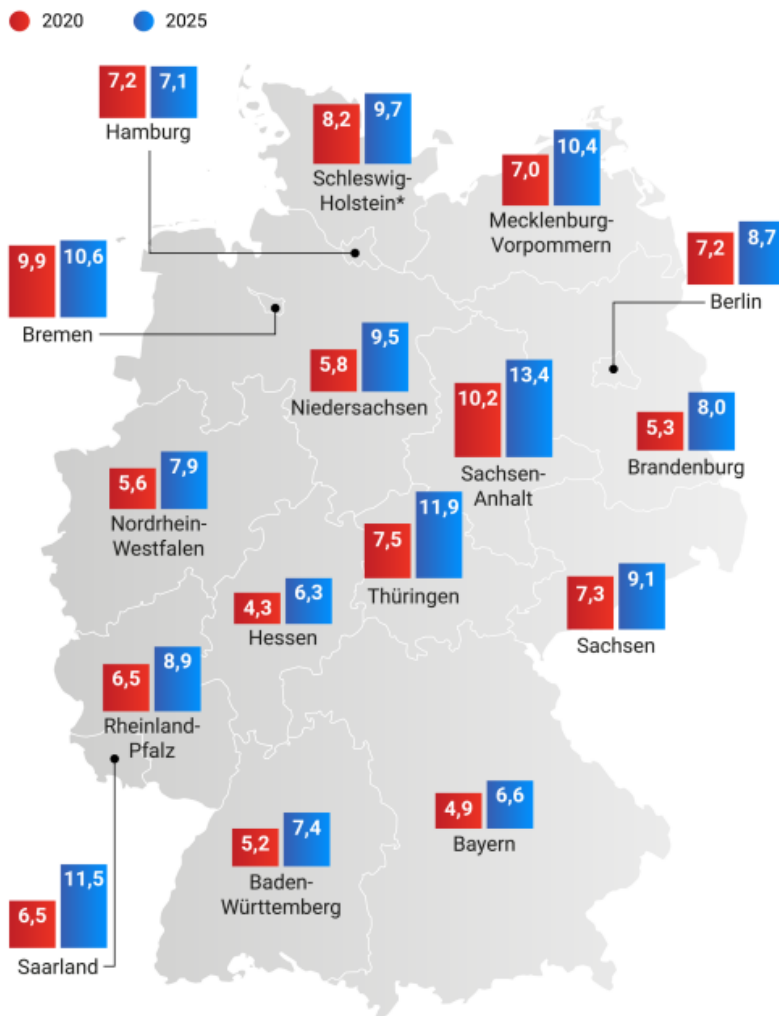
Für die Bildungsarmut sind neben fehlenden Kompetenzen auch nicht erreichte Schulabschlüsse von großer Bedeutung. Nachdem die Zahl der Schulabgängerinnen und Schulabgänger ohne Abschluss in den Jahren

nach 2006 zunächst deutlich zurückgegangen war, ist sie in den vergangenen Jahren wieder spürbar gestiegen. Dieser Anstieg zeigt sich in allen Bundesländern mit Ausnahme Hamburgs. Besonders stark fiel die Entwicklung im Saarland aus: Dort erhöhte sich der Anteil der Schulabgängerinnen und Schulabgänger ohne Abschluss von 6,5 Prozent im Jahr 2020 auf 11,5 Prozent im Jahr 2025 (Abbildung 2-5). Damit verlassen im Saarland fast zwölf von Hundert Schülerinnen und Schüler die Schule ohne Abschluss.

Abbildung 2-5: Schulabgängerinnen und Schulabgänger ohne Abschluss

Bundesweit verlassen immer mehr Jugendliche die Schule ohne Abschluss

Schulabgänger ohne allgemeinen Schulabschluss in den Ländern, 2020 und 2025 im Vergleich in Prozent



*Für Schleswig-Holstein bezieht sich die aktuellste Zahl auf das Schuljahr 2023/24.

Quelle: Studie Klaus Klemm für die Zeitschrift „Schulverwaltung spezial“ auf Basis von Daten der KMK 2024; Correctiv 2026

www.Table.media

Für den Beginn einer dualen Ausbildung ist zwar kein formaler Schulabschluss zwingend erforderlich; das Fehlen eines Abschlusses stellt jedoch eine erhebliche Hürde für den Ausbildungsbeginn und den erfolgreichen Abschluss der Ausbildung dar. Häufig mangelt es an grundlegenden Kompetenzen, die dann parallel zur Berufsausbildung erworben oder nachgeholt werden müssen.

2.3 Empirieorientierte Schulentwicklung

Die Bundesländer befinden sich bei der Einführung einer datengestützten Qualitätsentwicklung an Schulen auf unterschiedlichen Entwicklungsständen. Besonders weit fortgeschritten ist die Entwicklung in Hamburg (Tabelle 2-1). Dort werden seit dem Schuljahr 2012/2013 standardisierte Tests unter dem Namen „Kompetenzen ermitteln – KERMIT“ eingesetzt. Im Fach Mathematik finden diese beispielsweise in den Klassenstufen 2, 3, 5, 7, 8 und 9 statt (Anger et al., 2026).

Wie bei VERA3 und VERA8 ermöglichen die KERMIT-Erhebungen sowohl eine querschnittliche Auswertung der Leistungen einzelner Klassen als auch eine längsschnittliche Betrachtung ihrer Entwicklung. Auf diese Weise lassen sich Lernzuwächse bestimmen und zwischen verschiedenen Klassen und Schulen vergleichen. Dabei können die Ergebnisse um den Sozialindex oder andere relevante Einflussfaktoren bereinigt werden. So wird sichtbar, welche Schulen besonders erfolgreich arbeiten. Deren Ansätze und Strategien können anschließend anderen Schulen als Orientierung dienen (Anger et al., 2026).

Auch Thüringen, Sachsen, Baden-Württemberg und Brandenburg setzen zusätzlich zu VERA3 und VERA8 mindestens einen weiteren Kompetenztest ein, in der Regel in der fünften oder sechsten Klasse. Nordrhein-Westfalen plant im Rahmen des „Schulkompasses“ zusätzliche Lernstandserhebungen in den Jahrgangsstufen 2, 5 und 7 und nähert sich damit dem Hamburger KERMIT-Modell an (Anger et al., 2026).

Weitere Neuerungen sind ebenfalls vorgesehen: Bayern beginnt 2026 mit verpflichtenden Sprachstandserhebungen vor der Einschulung. Baden-Württemberg führt ab 2026 einen vierten Test ein, während Rheinland-Pfalz eine freiwillige Teilnahme an KERMIT startet. Darüber hinaus bestehen in den Ländern verschiedene zentrale Lernstandserhebungen. Dazu zählen Kompass4 in Baden-Württemberg, die Jahrgangsstufentests in den Klassen 6, 7, 8 und 10 in Bayern, die Erhebungen zur Lernausgangslage1 und die digitale Lernausgangslage7 in Berlin sowie verschiedene Orientierungsarbeiten in Brandenburg. Weitere Untersuchungen und Tests gibt es in Bremen, Hamburg, Sachsen-Anhalt und Schleswig-Holstein. Eine zusammenfassende Übersicht enthält Tabelle 3-1 (siehe dazu SWK, 2026, S. 16).

Im Saarland werden neben den Lernstandserhebungen VERA3 und VERA8 keine ähnlichen flächendeckenden Vergleichsarbeiten eingesetzt. Eine Überprüfung der Lernzuwächse innerhalb der Grundschulen oder weiterführenden Schulen ist damit nicht möglich. In den Startchancenschulen ist im Saarland jedoch eine zusätzliche Vergleichsarbeit VERA9 vorgesehen.

Die Nutzung von Daten gilt als ein wichtiger Ansatzpunkt für die Weiterentwicklung von Schulen und Unterricht. Offen ist jedoch, unter welchen Voraussetzungen Daten tatsächlich zu einer höheren Unterrichtsqualität und besseren Leistungen der Schülerinnen und Schüler beitragen. In den Schulen kommen bereits unterschiedliche Instrumente zum Einsatz, darunter Vergleichsarbeiten, zentrale Prüfungen und interne Lernstandserhebungen. Über ihre konkrete Verwendung im Schul- und Unterrichtsalltag sowie über ihre Wirkungen liegen bislang jedoch nur begrenzte Erkenntnisse vor (Anger et al., 2026).

Standardisierte Testergebnisse werden in Deutschland bislang vergleichsweise selten für die Steuerung von Lernprozessen genutzt. Nach Angaben der Schulleitungen besuchten im Jahr 2022 lediglich 23,2 Prozent der 15-jährigen Schülerinnen und Schüler eine Schule, in der solche Ergebnisse zur Steuerung der Lernprozesse herangezogen wurden. In Dänemark lag dieser Anteil mit 85,3 Prozent deutlich höher (Anger et al., 2025).

Auch andere Formen der datengestützten Unterrichtsentwicklung sind in Deutschland weniger verbreitet. Dazu gehören die Zusammenfassung von Schülerinnen und Schülern zu Lerngruppen (Deutschland: 7,0 Prozent; Dänemark: 43,3 Prozent), die Ermittlung verbesserungsbedürftiger Bereiche des Unterrichts oder Lehrplans (Deutschland: 19,4 Prozent; Dänemark: 60,7 Prozent) sowie die Anpassung des Unterrichts an die individuellen Bedürfnisse der Schülerinnen und Schüler (Deutschland: 16,4 Prozent; Dänemark: 80,4 Prozent).

Tabelle 2-1 : Umsetzung von Lernstandserhebungen in den Bundesländern

Land	Landesweite Vergleichsarbeiten	Weitere Lernstandserhebungen
BW	VERA (3,8)	Kompass4, Lernstand5
BY	VERA (3,8)	Orientierungsarbeit Deutsch 2, Jahrgangsstufentests 6, 7, 8 und 10
BE	VERA (3,8)	Lernausgangslage1, Digitale Lernausgangslage7
BB	VERA (3,8)	Individuelle Lernausgangslage (1,3,5), Digitale Lernausgangslage7, Orientierungsarbeit8
HB	VERA (3,8)	Sprachstandsfeststellung ein Jahr vor der Einschulung, Bremer Screening für Lesen und Rechtschreiben (2), PA6
HH	KERMIT (2,3,5,7,8,9)	SCHNABEL – schreiben, nachdenken, anwenden, behalten, erfolgreich lernen (1-8), HaReT – Hamburger Rechentest (1,2)
HE	Lernstand (3,8)	
MV	VERA (3,8)	
NI	VERA (3,8)	
NRW	VERA (3,8), zusätzlich geplant (2,5,7)	
RP	VERA (3,8)	
SL	VERA (3,8)	
SN	Kompetenztest (3,8)	Lernstand2
ST	VERA (3,8)	Individuelle Lernausgangslage (1,3), zentrale Klassenarbeiten (4,6), Vergleichsarbeit Naturwissenschaften (8)
SH	VERA (3,8)	Lernausgangslage Schleswig-Holstein (1,5)
TH	Kompetenztest (3,6,8)	

Quellen: SWK, 2026, 16; Anger et al., 2026

Zusätzliche Erkenntnisse könnten durch die Einführung von Schüler-IDs und die systematische Auswertung von Bildungsverlaufsdaten gewonnen werden. Damit ließe sich untersuchen, welche Bildungswege besonders erfolgreich verlaufen und an welchen Übergängen innerhalb des Bildungssystems ein erhöhter Förderbedarf entsteht (Anger et al., 2025). Eine solche Analyse setzt jedoch klar definierte, verbindliche und überprüfbare Bildungsziele voraus. Nur auf dieser Grundlage können Entwicklungen und Fortschritte von Schulen sowie Schülerinnen und Schülern über längere Zeiträume verlässlich beurteilt werden (Anger et al., 2026).

2.4 Berufsorientierung und Beitrag der Unternehmen im Rahmen des Ausbildungsmarketings

Eine gute Berufsorientierung ist eine zentrale Grundlage für eine erfolgreiche Ausbildung. Wie die Jugendbefragung der Bertelsmann Stiftung (Johanning et al., 2026) zeigt, fühlen sich viele junge Menschen nicht hinreichend auf Ausbildung und Studium vorbereitet. So ist die Hälfte der jungen Menschen mit der Fülle an Informationen zur Berufswahl überfordert: 52 Prozent finden, dass es zwar genügend Informationen zur Berufswahl gibt, es aber schwer ist, sich da zurechtzufinden. Jeder vierte Schüler hätte sich grundsätzlich mehr Unterstützung in der Berufsorientierung gewünscht (ebd.) und jeder zweite Schüler formuliert den Wunsch nach einer besseren Berufsorientierung durch die Schule (Barlovic et al., 2025). Die berufliche Orientierung, die junge Menschen in der Schule erhalten, geht aus Sicht der Jugendlichen stärker in Richtung Ausbildung, denn sie fühlen sich durch die Schule besser über Ausbildungsberufe (43 Prozent) als über ein Studium (26 Prozent) informiert (Johanning et al., 2026). Allerdings zeigen sich Unterschiede nach Schulbildungsniveau: Zum einen ist der Wunsch nach mehr Berufsorientierung durch die Schule bei Abiturienten ausgeprägter als bei Hauptschülern (Barlovic et al., 2025). Zum anderen fühlen sich Gymnasiasten besser über das Studium als über die Ausbildung informiert, während es bei Hauptschülern umgekehrt ist (Johanning et al., 2026). Dennoch spielt die Schule für die Berufsorientierung junger Menschen eine wichtige Rolle. Für zwei Drittel der Schüler sind Schule und Lehrkräfte wichtig, um sich beruflich zu orientieren. Sie sind damit ähnlich relevant wie Freunde. Nur Eltern sind für Schüler in der beruflichen Orientierung noch wichtiger (ebd.).

Sind Jugendliche auf der Suche nach einem Ausbildungsplatz, zeigen sie einen hohen Informationsbedarf. Aus einer Kooperationsstudie vom Institut der deutschen Wirtschaft mit der Bertelsmann Stiftung (Arndt et al., 2025) geht hervor, dass junge Menschen Informationen zu konkreten Tätigkeiten und Ausbildungsinhalten, zur Ausbildungsvergütung sowie Dauer und Lage der Arbeitszeiten besonders wichtig sind. Auch Standort und Arbeitsumgebung sowie Beschäftigungs- und Karrierechancen sind Aspekte, die junge Menschen gerne wissen wollen. Allerdings stellen viele Unternehmen diese Informationen bisher nicht bereit. So informieren nur sechs von zehn Unternehmen im Vorfeld eines Bewerbungsgesprächs über die Ausbildungsvergütung und selbst Informationen zu den Tätigkeiten und Ausbildungsinhalten werden nicht von allen Unternehmen bereitgestellt. Auch zu den Arbeitszeiten und dem Standort gibt es noch Informationslücken. Die größte Diskrepanz zwischen Informationsbedarf und Informationsangebot tritt bei Angaben zum Ablauf des Bewerbungsverfahrens auf. Für neun von zehn jungen Menschen ist das eine wichtige Information, aber nicht mal die Hälfte der Unternehmen informiert hierzu vorab.

Bei der Wahl der Formate und Kanäle für die Ausbildungsplatzsuche zeigen sich deutliche Schwerpunkte (Johanning et al., 2026): Eine große Mehrheit von 80 Prozent nutzt Online-Stellenausschreibungen, die das mit Abstand relevanteste Format darstellen. Die Vermittlung durch die Bundesagentur für Arbeit ist für rund die Hälfte der Jugendlichen relevant, für Hauptschüler allerdings deutlich stärker (71 Prozent) als für Abiturienten (49 Prozent). Auch Stellenausschreibungen in Zeitungen oder als Aushang an schwarzen Brettern werden unter Jugendlichen mit Hauptschulabschluss häufiger genutzt (51 Prozent) als von Jugendlichen mit Abitur (35 Prozent). Digitale Formate wie Social-Media-Kanäle (31 Prozent), KI-basierte Vorschläge von Chatbots oder anderen Tools (26 Prozent) und Empfehlungen durch Influencer (10 Prozent) nutzt (noch) eine Minderheit der jungen Menschen für die Ausbildungsplatzsuche. Die Unternehmensbefragung des IW, die der Kooperationsstudie mit der Bertelsmann Stiftung (Arndt et al., 2024) zugrunde liegt, zeigt allerdings, dass die Suchstrategien der Unternehmen hingegen teilweise deutlich von denen der Jugendlichen abweichen. Zwar setzen die meisten Unternehmen die gleichen Schwerpunkte in der Auswahl der Formate, doch ein relevanter Anteil an Unternehmen bespielt die relevanten Kanäle nicht, sodass sie die Jugendlichen, die dort suchen,

nicht erreichen können. Neben Ressourcenfragen dürfte dies auch daran liegen, dass Ausbilder teilweise skeptisch auf die Wirksamkeit dieser Formate blicken (Risius et al., im Erscheinen). Auch bei der Auswahl und Nutzung der konkreten Social-Media-Kanäle gibt es Nachholbedarf seitens der Unternehmen. Jugendliche nutzen am häufigsten Instagram, YouTube und WhatsApp bei der Ausbildungsplatzsuche. Obwohl mit Instagram der richtige Schwerpunkt gesetzt wird, sind Unternehmen ähnlich häufig auf Facebook aktiv. Auch wenn über diesen Kanal möglicherweise die Eltern der angehenden Auszubildenden erreicht werden können, die für die Berufsorientierung zentral sind (s. o.), ist dieser Kanal kaum mehr geeignet, um junge Menschen direkt zu erreichen. Kanäle wie YouTube, WhatsApp, LinkedIn und Xing sowie TikTok, die für Jugendliche in der Ausbildungssuche deutlich wichtiger sind, werden nur von einer Minderheit der Unternehmen genutzt (Arndt et al., 2024). Die Ergebnisse machen deutlich, dass Unternehmen das Suchverhalten ihrer Zielgruppe in den Blick nehmen und über passende Formate und Kanäle ihre Ausbildungsplätze bewerben sollten.

Um sich beruflich zu orientieren, begrüßen Jugendliche die große Bandbreite an Formaten, die es gibt. Besonders wichtig sind für junge Menschen Formate, die praktische Einblicke und persönlichen Austausch ermöglichen. Praktika und Betriebsbesichtigungen gehören für rund neun von zehn Jugendlichen zu den wichtigsten Formaten. Rund drei Viertel profitiert zudem von Ausbildungsbotschaftern im Unterricht, Ausbildungs- und Karrieremessen, Informationen zum Unternehmen, Schülerlaboren und -projekten sowie von Schulkooperationen (Arndt et al., 2024). Auch die persönliche Beratung, beispielsweise durch Lehrer, Ausbilder, Berufsberater oder Übergangskoaches sowie Besuche von Unternehmensvertretern im Unterricht sind für die große Mehrheit eine wichtige Möglichkeit, um sich beruflich zu orientieren (Johanning et al., 2026). Diese verschiedenen Formate werden von Unternehmen unterschiedlich intensiv bedient (Arndt et al., 2024): Praktika werden in neun von zehn Unternehmen derzeit oder perspektivisch angeboten und sind damit das verbreitetste Format. Informationen zum Unternehmen, Betriebsbesichtigungen und Schulkooperationen werden von rund jedem zweiten Unternehmen aktuell oder zukünftig angeboten. Ausbildungsbotschafter werden hingegen nicht mal von jedem dritten Unternehmen eingesetzt und auch Schülerlabore und -projekte verfolgen mit 13,8 Prozent nur eine kleine Minderheit der Unternehmen. Wie eine nicht-repräsentative Befragung von über 630 Ausbildern zeigt, werden Praktika als besonders erfolgreiche Maßnahme im Ausbildungsmarketing bewertet, gefolgt von Schulkooperationen sowie Ausbildungs- und Karrieremessen (Risius et al., im Erscheinen). Beckmann et al. zeigen positive Effekte von Ausbildungsbotschafter und Ausbildungsbotschafterinnen auf das Interesse von Mädchen an IT-Berufen.

2.5 Übergang von Schule in Ausbildung

Der Übergang von der Schule in die Ausbildung ist ein zentraler Punkt der Erwerbsbiografie einerseits und ein Instrument der Fachkräftesicherung für Betriebe andererseits. Um abzubilden, wie der Übergang im Saarland im Vergleich zum Bundesdurchschnitt gelingt, werden Daten zu Anfängerinnen und Anfängern einer dualen Berufsausbildung, neu abgeschlossene Ausbildungsverträge, die Inanspruchnahme berufsvorbereitender Bildungsgänge sowie Einmündungsquoten herangezogen.

Im Jahr 2025 haben im Saarland 4.795 Personen eine vollqualifizierende Berufsausbildung im dualen System nach BBiG/HwO begonnen. Das waren 12,4 Prozent weniger als im Jahr 2015. Bundesweit lag die Zahl der Anfängerinnen und Anfänger einer dualen Berufsausbildung im Jahr 2025 bei 438.304 mit einem Minus von 8,6 Prozent gegenüber dem Jahr 2015, was zeigt, dass das Saarland überproportional vom Rückgang betroffen ist (IABE, 2015; IABE, 2025).

Weitere 2.512 Personen haben 2025 eine Ausbildung im saarländischen Schulberufssystem aufgenommen. Anders als das duale Ausbildungssystem ist das Schulberufssystem seit 2015 um 15,5 Prozent gewachsen, insbesondere durch Ausbildung im Bereich Gesundheit und Pflege. Zusätzlich haben 175 Personen eine Beamtenausbildung in einem öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnis angefangen. 2015 waren es nur 75 Personen, damit hat sich die Zahl der Anfängerinnen und Anfänger in einem öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnis auf niedrigem Niveau mehr als verdoppelt (IABE, 2015; IABE, 2025). Dies zeigt, dass es gelingen kann, junge Menschen für Engpassberufe beispielsweise in der Pflege zu gewinnen. Das sollte sich auch vermehrt in anderen Engpassberufen zeigen, die im dualen System angesiedelt sind. Denn es gibt im Saarland unter den besonders relevanten Engpassberufen seit langem zahlreiche MINT-Berufe, die für den technologischen Wandel oder die Energiewende dringend benötigt werden. Dazu zählen beispielsweise die Bauelektrik, die spanende Metallbearbeitung, die Schweiß- und Verbindungstechnik oder die elektrische Betriebstechnik. Hier muss es künftig für eine erfolgreiche Transformation gelingen, noch mehr junge Menschen für eine Ausbildung in diesen Zukunftsberufsfeldern zu motivieren. In der Summe sind 7.480 Anfängerinnen und Anfänger einer Berufsausbildung im Jahr 2025 zu verzeichnen. 241 weniger als zehn Jahre zuvor (-3,1 Prozent). Der Rückgang wird demnach maßgeblich von den sinkenden Zahlen in der dualen Berufsausbildung getrieben. Zuwächse im Schulberufssystem sowie in der Beamtenausbildung bremsen die rückläufige Entwicklung der Anfängerzahlen der Berufsausbildung. Bundesweit ist der Rückgang der Personen, die eine Berufsausbildung beginnen von 689.419 (2015) zu 688.205 (2025) (-1,5 Prozent) nur halb so stark ausgefallen (IABE, 2015; IABE, 2025).

Eine andere Kennzahl zur Ausbildungsaufnahme ist die Anzahl der Neuverträge, diese umfassen, im Gegensatz zu reinen Anfängerzahlen, auch Berufs- oder Betriebswechsler, die Entwicklung über den Zehnjahresverlauf ähnelt dennoch stark. Im Saarland wurden zum 30. September 2025 insgesamt 5.658 Neuverträge geschlossen (Tabelle 2-2), was einem Rückgang von 20,6 Prozent gegenüber 2015 entspricht. Auch hier im Vergleich zum Bundesdurchschnitt ein deutlich stärkerer Rückgang, bei dem die Anzahl der Neuverträge seit 2015 um 8,8 Prozent auf 475.950 zurückgegangen ist. Damit verzeichnet das Saarland den stärksten Rückgang aller Bundesländer.

Tabelle 2-2 : Entwicklung bei den Ausbildungsanfängern in verschiedenen Datenquellen

Kennzahl	Saarland		Deutschland	
	2025	Veränderung seit 2015	2025	Veränderung seit 2015
Anfängerinnen und Anfänger (duals System)	4.795	-12,4 %	438.304	-8,6 %
Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge	5.658	-20,6 %	475.950	-8,8 %
Auszubildende	13.674	-19,1 %	1.211.844	-9,5 %

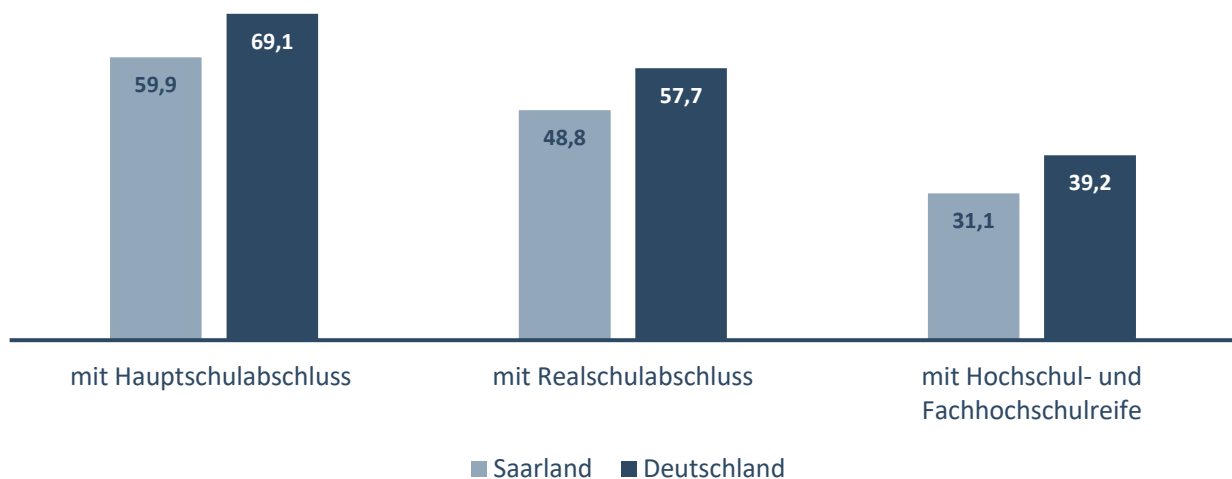
Quellen: Integrierte Ausbildungsberichterstattung; IW-Fachkräftedatenbank; Destatis, 2026

Im Saarland waren 2025 insgesamt 13.674 Personen in dualer Berufsausbildung. Gegenüber dem Jahr 2015 entspricht das einem Rückgang um 19,1 Prozent, während der Rückgang bundesweit 8,8 Prozent betrug. Diese Entwicklung wird primär dadurch getrieben, dass weniger Frauen am Ausbildungsgeschehen

teilnehmen: Ihre Anzahl sank um 29,6 Prozent auf 4.542 Personen. Stabilisierend wirkt hingegen die wachsende Zahl ausländischer Auszubildender. Diese hat sich mehr als verdoppelt und ist von 780 auf 1.842 Personen angewachsen, was einem Zuwachs von 136,2 Prozent entspricht (Destatis, 2026).

Ein zentraler Indikator für den Übergangserfolg ist die vom BIBB berechnete Einmündungsquote (EQI). Sie misst den Anteil der institutionell erfassten Ausbildungsinteressierten, die in eine Berufsausbildung einmünden auf Basis von Neuverträgen. Im Berichtsjahr 2025 lag die bundesweite EQI bei 65,3 Prozent. Das Saarland erreichte mit 64,8 Prozent einen leicht unterdurchschnittlichen Wert. Damit liegt das Land zwar nahe am Bundesdurchschnitt, bleibt aber deutlich hinter den Spitzenwerten zurück (BIBB, 2026).

Abbildung 2-6: Durchschnittliche Einmündungsquote Jugendlicher nach Schulabschluss für den Zeitraum 2020–2024



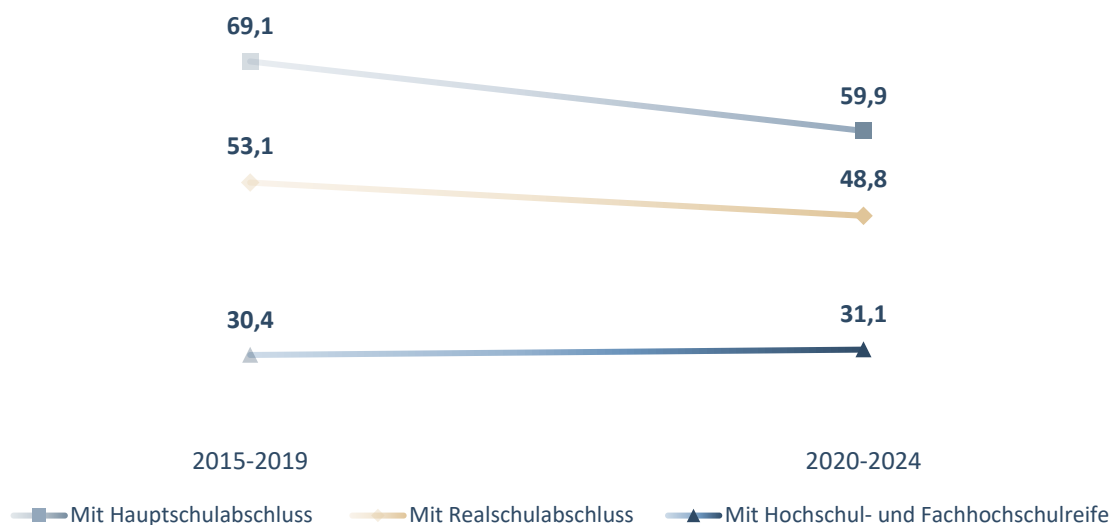
Quellen: Eigene Berechnung auf Basis von Daten der Kultusministerkonferenz (KMK, 2026) und der Integrierten Ausbildungsberichterstattung (IABE, 2015–2024)

Folgt man der methodisch robusteren Abgrenzung von Kroll und Uhly (2015) wonach die Einmündungsquote auf Basis von Schulabsolventinnen und -absolventen im Verhältnis zur Anzahl von Anfängerinnen und Anfängern einer dualen Berufsausbildung anstelle von Neuverträgen und über einen Fünfjahresdurchschnitt berechnet werden sollten¹, zeigt sich für den Zeitraum 2020–2024 für das Saarland ein differenziertes Bild: Die durchschnittliche Einmündungsquote von Jugendlichen mit Hauptschulabschluss beträgt 59,9 Prozent, das heißt, ungefähr sechs von zehn Hauptschulabschlussabsolventinnen und -absolventen münden in eine duale Berufsausbildung ein (Abbildung 2-6). Mit mittlerem Bildungsabschluss sinkt die Quote auf 48,8 Prozent, während Jugendliche mit Hochschul- oder Fachhochschulreife mit 31,1 Prozent deutlich seltener diesen Weg wählen, vor allem da ihnen mit dem Studium mehr alternative Bildungswege offenstehen. Abbildung 2-6 zeigt, dass das Saarland bei allen drei Schulabschlussgruppen unter dem bundesweiten Durchschnitt liegt (Hauptschule: 69,1 Prozent, mittlerer Bildungsabschluss/Realschule: 57,7 Prozent, Hochschulreife: 39,2 Prozent) und damit noch Potenziale für die Ausbildung heben kann.

¹ Jährliche Einmündungsquoten sind irreführend, weil die Ausbildungsanfängerinnen und -anfänger eines Jahres nicht nur aus der Schulabsolventenkohorte desselben Jahres stammen. Da in jedem Jahr auch Bewerberinnen und Bewerber aus den Vorjahren nachfragen, sollten Einmündungsquoten mindestens als Fünfjahresdurchschnitt berechnet werden (siehe Kroll/Uhly, 2015).

Es zeigt sich zudem, dass sich die Einmündungschancen saarländischer Jugendlicher über den Zeitverlauf unterschiedlich entwickelt haben. Das Niveaugefälle zwischen den Schulabschlüssen bleibt jedoch bestehen. Am stärksten verändert hat sich die Situation für Jugendliche mit Hauptschulabschluss: Ihre durchschnittliche Einmündungsquote sank von 69,1 Prozent im Zeitraum 2015 bis 2019 auf 59,9 Prozent in den Jahren 2020 bis 2024 und damit um gut neun Prozentpunkte. Auch Jugendliche mit mittlerem Bildungsabschluss münden seltener in eine duale Ausbildung ein, hier fiel die Quote von 53,1 auf 48,8 Prozent. Nahezu unverändert blieb dagegen der Wert für Jugendliche mit Hochschul- oder Fachhochschulreife, der von 30,4 auf 31,1 Prozent leicht anstieg.

Abbildung 2-7 : Entwicklung durchschnittlicher Einmündungsquoten saarländischer Jugendlicher nach Schulabschluss



Quellen: Eigene Berechnung auf Basis von Daten der Kultusministerkonferenz (KMK, 2026) und der Integrierten Ausbildungsberichterstattung (IABE, 2015-2024)

Bemerkenswert ist dabei, dass die Einmündungsquoten gerade unter Absolventinnen und Absolventen mit Hauptschulabschluss sowie mit mittlerem Bildungsabschluss zurückgegangen sind, also jener Gruppen, die bislang am häufigsten den Weg in die duale Ausbildung fanden. Obwohl die durchschnittliche Anzahl an Hauptschulabsolventinnen und -absolventen in den Jahren 2020 bis 2024 im Vergleich zu 2015 bis 2019 zugenommen hat, ist die Anzahl an Anfängerinnen und Anfängern im dualen Berufsbildungssystem mit Hauptschulabschluss zurück gegangen. Dies könnte darauf hinweisen, dass im Saarland die Basiskompetenzen von Schulabgängern und die Anforderungen in der Ausbildung zunehmend schlechter zusammenpassen. Denn nach wie vor gibt es im Saarland mehr unbesetzte Ausbildungsstellen als unversorgte Bewerberinnen und Bewerber ohne Alternative wie Berufsvorbereitung oder weiteren Schulbesuch. Die stabile, aber weiterhin niedrige Quote der Studienberechtigten wiederum verweist darauf, dass die duale Ausbildung für diese Gruppe im Saarland unverändert eine nachrangige Option gegenüber dem Studium darstellt.

Ein Teil der Jugendlichen schafft den unmittelbaren Übergang von der allgemeinbildenden Schule in eine duale Berufsausbildung nicht ohne zusätzliche Unterstützung. Jugendliche, die die Schule ohne Abschluss verlassen und keine Ausbildung beginnen, sind in der Regel auf einen berufsvorbereitenden Bildungsgang angewiesen, insbesondere wenn sie noch der Schulpflicht unterliegen. Im Saarland dominiert hier das

Berufsvorbereitungsjahr inklusive einjähriger Berufseinstiegsklassen, wo im Jahr 2025 1.040 Jugendliche eingemündet sind. Zudem werden berufsvorbereitende Bildungsgänge der Bundesagentur für Arbeit für 340 Jugendliche sowie Einstiegsqualifizierungen in Unternehmen für 80 Teilnehmende genutzt.

Statistisch werden diese Bildungsgänge im sogenannten Sektor „Integration in Ausbildung“ (Übergangsbereich) erfasst. Im Saarland zählte dieser Bereich im Jahr 2024 insgesamt 4.825 Teilnehmende. Davon waren 40,8 Prozent Personen ohne deutsche Staatsangehörigkeit (IABE, 2024). Gemessen am Anteil ausländischer Auszubildender am gesamten Ausbildungsbestand ist dieser Wert auffällig hoch. Wie oben beschrieben, leisten ausländische Auszubildende einen wichtigen Beitrag zur Stabilisierung des Ausbildungsmarktes, indem sie den Rückgang bei neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen deutscher Auszubildender teilweise kompensieren. Ihr hoher Anteil am Übergangsbereich zeigt zugleich, dass es sich um eine vulnerablere Gruppe mit gesondertem Unterstützungsbedarf handelt. Für die Ausbildungspolitik gewinnt die Integration ausländischer Jugendlicher damit an Bedeutung und erfordert gezielte Unterstützungsangebote beim Übergang in Ausbildung.

Ein Vertragsschluss führt nicht zwangsläufig zum erfolgreichen Ausbildungsabschluss. Ein Teil der Ausbildungsverträge wird vor vollendeter Ausbildung vorzeitig gelöst. Im Jahr 2024 betraf dies im Saarland 2.166 Ausbildungsverträge (DAZUBI, 2026). Darüber kann das Ausmaß vorzeitiger Vertragslösungen über die Lösungsquote (LQ_{neu}) quantifiziert werden. Das BIBB berechnet diese nach dem Quotensummenverfahren, bei dem sich der Gesamtwert aus vier Teilquoten für die einzelnen Ausbildungsjahre zusammensetzt. Für das Saarland ergibt sich auf dieser Grundlage im Jahr 2024 eine sehr hohe Lösungsquote von 33,3 Prozent, während der bundesweite Wert bei 29,7 Prozent liegt. Bundesweit variieren die Lösungsquoten zudem stark nach schulischer Vorbildung. Am höchsten liegen sie bei Personen ohne ersten Schulabschluss (43,8 Prozent) und mit erstem Schulabschluss (42,8 Prozent), leicht unterdurchschnittlich bei Personen mit mittlerem Schulabschluss (27,9 Prozent) und mit Abstand am niedrigsten bei Studienberechtigten (17,9 Prozent). Auch die Staatsangehörigkeit macht einen Unterschied: Personen ohne deutsche Staatsangehörigkeit lösen ihren Ausbildungsvertrag mit 38,2 Prozent deutlich häufiger als Personen mit deutscher Staatsangehörigkeit (28,3 Prozent) (BIBB, 2026). Zwar erfolgen die meisten Vertragslösungen innerhalb der Probezeit der ersten drei Monate sowie im Laufe des ersten Ausbildungsjahrs, doch bedeutet jeder Ausbildungsabbruch, dass für die ausbildenden Unternehmen Nachwuchskräfte und bereits investierte Ressourcen verloren gehen – im Schnitt schätzungsweise rund 20.000 Euro je Ausbildungsabbruch.

Trotz vielfältiger Hindernisse gelingt es einer deutlichen Mehrheit der Auszubildenden, die Ausbildung erfolgreich abzuschließen. Von 4.722 Prüfungsteilnahmen wurden im Saarland im Jahr 2024 insgesamt 3.999 erfolgreich bestanden, was einer Erfolgsquote (EQ I) von 84,7 Prozent entspricht. Bundesweit fiel die Quote mit 88,4 Prozent etwas höher aus. Die höchste Quote erreicht hier Baden-Württemberg mit 94,5 Prozent. Auch am Ende der Ausbildung zeigt sich ein Muster nach schulischer Vorbildung: Die höchsten Erfolgsquoten erreichen Studienberechtigte (96,4 Prozent), gefolgt von Personen mit mittlerem Schulabschluss (89,7 Prozent). Bemerkenswert ist, dass Personen ohne ersten Schulabschluss mit 78,0 Prozent leicht vor Personen mit erstem Schulabschluss liegen (76,3 Prozent). Die geringsten Erfolgsquoten weisen Personen ohne deutsche Staatsangehörigkeit auf (75,7 Prozent) (BIBB, 2026).

Tabelle 2-3 zeigt die zehn relevantesten Ausbildungsberufe im Saarland gemessen an der Zahl der Auszubildenden zum Stichtag 30.09.2024. Zusätzlich werden Frauen- und Ausländeranteile sowie LQ_{neu} und EQ I auf Berufsebene ausgewiesen. Besonders ausgeprägt ist die geschlechtsspezifische Verteilung. Abgesehen von

den Verkaufsberufen lassen sich die restlichen Ausbildungsberufe klar in frauen- sowie männerdominierte Berufe einteilen. Die niedrigsten Frauenanteile weisen technische Ausbildungsberufe auf. Sie reichen von 3,3 Prozent bei den Anlagenmechanikerinnen und Anlagenmechanikern für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik bis 7,8 Prozent bei den Fachinformatikerinnen und Fachinformatikern. Den höchsten Frauenanteil verzeichnen die Medizinischen Fachangestellten mit 96,4 Prozent. Auch hinsichtlich der Ausländeranteile unterscheiden sich die Ausbildungsberufe deutlich. Personen ohne deutsche Staatsangehörigkeit sind mit 21,7 Prozent besonders häufig unter den Medizinischen Fachangestellten sowie mit 19,7 Prozent unter Anlagenmechanikerinnen und Anlagenmechanikern für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik vertreten. Besonders niedrig ist der Ausländeranteil bei den Kaufleuten für Büromanagement sowie bei den Industriemechanikerinnen und Industriemechanikern mit jeweils 4,1 Prozent.

Tabelle 2-3 : Die zehn Ausbildungsberufe mit den meisten Auszubildenden im Saarland

Ausbildungsberuf	Anzahl Auszubildender	Frauen (in %)	Ausländer (in %)	LQ _{neu} (in %)	EQ I (in %)
Kraftfahrzeugmechatroniker/-in (IH/Hw/HwEx)	891	6,1	14,5	40,8	81,5
Kaufmann/Kauffrau für Büromanagement (IH/ÖD/HwEx)	723	66,8	4,1	33,6	93,8
Anlagenmechaniker/-in für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik (IH/Hw)	549	3,3	19,7	53,0	61,7
Fachinformatiker/-in (IH/HwEx)	537	7,8	6,1	20,7	93,4
Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel (IH/HwEx)	516	48,3	4,7	22,0	80,5
Medizinische/-r Fachangestellte/-r (FB)	498	96,4	21,7	6,3	90,6
Elektroniker/-in (Hw)	495	4,2	19,4	48,3	58,7
Industriemechaniker/-in (IH/HwEx)	438	5,5	4,1	24,8	93,5
Verkäufer/-in (IH/HwEx)	408	52,9	5,9	36,0	86,1
Elektroniker/-in für Betriebstechnik (IH/HwEx)	342	5,3	7,9	15,7	90,0

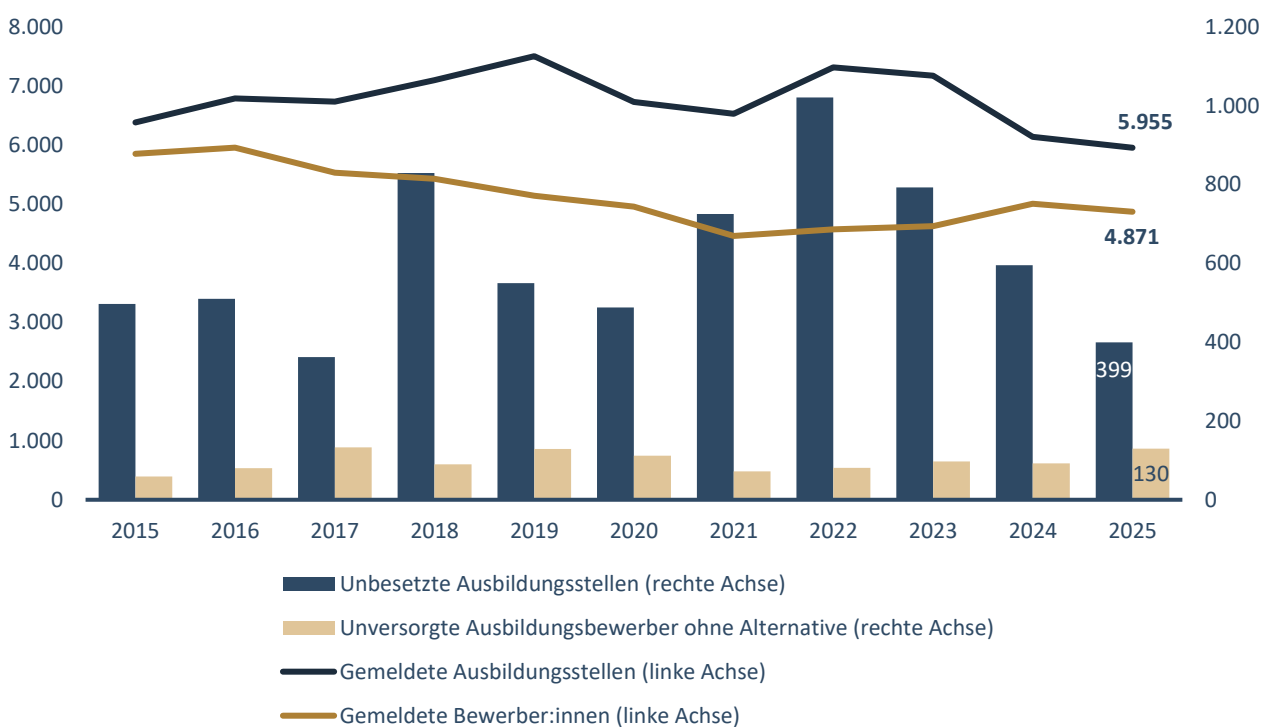
Quellen: DAZUBI, 2026

Die Betrachtung der LQ_{neu} und der EQ I auf Berufsebene deutet darauf hin, dass einzelne Ausbildungsberufe deutlich stärker von bestehenden Herausforderungen betroffen sind als andere. Ein Beispiel ist die Ausbildung zur Anlagenmechanikerin beziehungsweise zum Anlagenmechaniker für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik. Die Lösungsquote liegt hier bei 53,0 Prozent, während die Erfolgsquote lediglich 61,7 Prozent erreicht. Die Kombination aus einer hohen Lösungsquote und einer vergleichsweise niedrigen Erfolgsquote weist sowohl auf Herausforderungen bei der Stabilität der Ausbildungsverhältnisse als auch beim erfolgreichen Abschluss der Ausbildung hin. Ein ähnliches Muster zeigt sich bei den Elektronikerinnen und Elektronikern im Handwerk. Dort beträgt die Lösungsquote 48,3 Prozent und die Erfolgsquote 58,7 Prozent. Ein anderes Bild ergibt sich bei den Medizinischen Fachangestellten. Hier liegt die Lösungsquote bei 6,3 Prozent, während die Erfolgsquote mit 90,6 Prozent deutlich höher ausfällt. Dies spricht für eine vergleichsweise hohe

Stabilität der Ausbildungsverhältnisse und einen hohen Anteil erfolgreicher Abschlüsse unter den Auszubildenden, die im Ausbildungssystem verbleiben.

Angesichts des sich perspektivisch verschärfenden Fachkräftemangels ist eine möglichst vollständige Besetzung der angebotenen Ausbildungsplätze besonders relevant. Im Saarland blieben bis zum Stichtag des 30. September 2025 insgesamt 399 Stellen unbesetzt, was 7,8 Prozent der gemeldeten Ausbildungsstellen (5.955) entspricht. Gleichzeitig blieben 130 Bewerberinnen und Bewerber unversorgt und hatten keine bekannte Alternative, also auch keinen Übergang in berufsvorbereitende Bildungsgänge oder andere Anschlussoptionen (IW-Fachkräftedatenbank, 2026).

Abbildung 2-8: Entwicklung des Ausbildungsmarktes im Saarland



Quellen: IW-Fachkräftedatenbank auf Basis von Sonderauswertungen der BA und des BIBB, 2026

Abbildung 2-8 veranschaulicht, wie sich das Angebot an Ausbildungsstellen und die Zahl der Bewerberinnen und Bewerber im Saarland zwischen 2015 und 2025 entwickelt haben (linke Achse). Zusätzlich zeigt sie, wie viele Ausbildungsstellen unbesetzt blieben und wie viele Bewerberinnen und Bewerber ohne Alternative unversorgt waren (rechte Achse). Die Zahl der gemeldeten Ausbildungsstellen ging in diesem Zeitraum von 6.382 auf 5.955 zurück. Das entspricht einem Rückgang um 6,7 Prozent. Noch stärker verringerte sich die Zahl der gemeldeten Bewerberinnen und Bewerber: Sie sank von 5.855 auf 4.871 und damit um 16,8 Prozent. Dadurch überstieg das gemeldete Ausbildungsangebot zuletzt deutlich die Zahl der gemeldeten Bewerberinnen und Bewerber. Die Zahl der unversorgten Bewerberinnen und Bewerber ohne Alternative hat sich ausgehend von einem niedrigen Niveau zwar verdoppelt und lag 2025 bei 130. Sie blieb damit jedoch deutlich unter der Zahl der unbesetzten Ausbildungsstellen, die sich auf 399 belief (IW-Fachkräftedatenbank, 2026).

Die Herausforderungen auf dem saarländischen Ausbildungsmarkt sind neben allgemein herrschender wirtschaftlicher Unsicherheit (Fitzenberger et al., 2026) im Zuge der aktuellen Konjunktur- und Strukturkrise auch

das Ergebnis eines regionalen, beruflichen und qualifikatorischen Mismatches, das sich über die Zeit verschärft hat. In bestimmten Ausbildungsberufen übersteigt die Nachfrage nach Ausbildungsplätzen das Angebot, wohingegen andere Berufe nur wenig Bewerber anziehen. Dieses Ungleichgewicht wird durch strukturelle Hindernisse verstärkt. Mit Blick auf die kommenden Jahre kommt hinzu, dass derzeit im Saarland 27,7 Prozent aller Beschäftigten 55 Jahre oder älter sind und daher bald aus dem Erwerbsleben ausscheiden werden.

Fehlender bezahlbarer Wohnraum und eine unzureichende Erreichbarkeit von Ausbildungsbetrieb und Berufsschule erschweren vielen jungen Menschen die Aufnahme einer Ausbildung. Diese Faktoren sind für viele Auszubildende entscheidend bei der Wahl ihres Ausbildungsbetriebs (Johanning et al., 2026) und tragen damit zu Besetzungsschwierigkeiten bei. Zudem beeinflusst die wahrgenommene Attraktivität der Ausbildung die Gewinnung geeigneter Bewerberinnen und Bewerber erheblich (Arndt et al., 2025).

Das Ausbildungspersonal berichtet von wachsenden Anforderungen durch die zunehmende Heterogenität der Auszubildenden. Ein kritischer Punkt ist die Verschlechterung des schulischen Vorwissens, die jedoch primär auf Schulebene und durch landespolitische Maßnahmen adressiert werden muss. Darüber hinaus werden psychische Belastungen, Motivationsprobleme sowie Leistungs- und Konzentrationsschwächen berichtet. Allerdings zeigt sich ein differenziertes Bild: Migrationshintergrund, Fluchterfahrung und Alter werden deutlich seltener als problematisch bewertet. Der eigentliche Unterstützungsbedarf konzentriert sich vielmehr auf den Umgang mit individuellen psychosozialen und leistungsbezogenen Belastungen – nicht primär auf den Umgang mit demografischer Vielfalt als solcher (Risius et al., im Erscheinen).

Trotz dieser Herausforderungen zeigen sich Unternehmen bundesweit zunehmend flexibel: Sieben von zehn Unternehmen mit Bewerbermangel gehen Kompromisse bei der Vorbildung ein und stellen Jugendliche ein, die nicht über alle geforderten Kompetenzen verfügen. Rund zwei Drittel aller Unternehmen sind bereits bereit, Bewerberinnen und Bewerber zu beschäftigen, die nicht alle erforderlichen Kompetenzen von Anfang an mitbringen. Dies eröffnet Chancen für junge Menschen mit Unterstützungsbedarf und zeigt, dass Betriebe bereit sind, in Potenziale zu investieren (Risius et al., 2024). Diese bundesweit zu beobachtende Entwicklung eröffnet auch im Saarland Chancen für junge Menschen mit Unterstützungsbedarf und zeigt, dass Betriebe bereit sind, in Potenziale zu investieren.

Wenn sich junge Menschen für eine Ausbildung entscheiden, sind verschiedene Aspekte relevant. Welche Faktoren einen Ausbildungsberuf attraktiv machen, ist vergleichsweise gut erforscht. Weniger Aufmerksamkeit haben bisher sogenannte Aversionsfaktoren erhalten – also Merkmale, die dazu führen, dass Jugendliche Berufe frühzeitig aus ihrem Möglichkeitsfeld ausschließen. Matthes (2019) zeigt, dass dies selbst dann geschieht, wenn die Tätigkeiten eines Berufs grundsätzlich zu den eigenen Interessen passen. Besonders wirksam ist die erwartete soziale Passung: Wer annimmt, mit einer Berufswahl im sozialen Umfeld nicht gut anzukommen, zieht diesen Beruf schlicht nicht in Betracht. Daneben spielen ungünstige Karriereperspektiven und Unsicherheit über den Berufsalltag eine Rolle. Berufliche Rollenmodelle können hier gegensteuern: Böhle, Beckmann und Granato (2025) zeigen, dass Begegnungen mit Ausbildungsbotschafterinnen und -botschaftern das Interesse an vorgestellten Berufen im Durchschnitt erhöhen – auch in Kontexten, in denen das soziale Umfeld einem Beruf eher skeptisch gegenübersteht.

Welche konkreten Faktoren dabei den Ausschlag geben, zeigen die Ergebnisse der kombinierten Jugend- und Unternehmensbefragung der Kooperationsstudie vom Institut der deutschen Wirtschaft und Bertelsmann

Stiftung (Arndt et al., 2025): Für nahezu alle jungen Menschen sind ein gutes Betriebsklima, eine gute Bezahlung nach der Ausbildung, spannende Aufgaben in der Ausbildung und gute Übernahmechancen nach der Ausbildung wichtige Aspekte, die einen Ausbildungsplatz attraktiv machen. Die Jugendbefragung der Bertelsmann Stiftung (Johanning et al., 2026) differenziert zudem zwischen entscheidenden und nicht entscheidenden Faktoren für einen Ausbildungsplatz und zeigt, dass für die große Mehrheit der Jugendlichen unverzichtbar ist, dass das Betriebsklima, die Erreichbarkeit des Ausbildungsbetriebs sowie die Karriereperspektiven nach der Ausbildung gut sind. Auf der anderen Seite zeigt sich, dass es nur zwei zentrale Faktoren gibt, die aus Sicht junger Menschen *gegen* einen Ausbildungsplatz sprechen (Arndt et al., 2025): Für jeden zweiten Jugendlichen ist eine geringe Bezahlung nach der Ausbildung sowie eine Tätigkeit, die nicht zu den persönlichen Neigungen und Interessen passt, ein echtes K.O.-Kriterium in der Wahl des Ausbildungsplatzes. Sind diese Aspekte nicht erfüllt, würden sich die jungen Menschen gegen den Ausbildungsplatz entscheiden. Weitere Faktoren wie eine weite Entfernung zum Betrieb, eine geringe Ausbildungsvergütung sowie eine unsichere Übernahme werden von den jungen Menschen zwar als störend wahrgenommen, sind aber keine Aspekte, die sie davon abhalten würde, sich für einen Ausbildungsplatz zu entscheiden.

Neben den Kriterien bei der Wahl eines Ausbildungsplatzes in einem konkreten Ausbildungsbetrieb, sind für die vorgelagerte Entscheidung für eine Ausbildung bzw. einen Ausbildungsberuf ähnliche Faktoren relevant. Besonders wichtig sind für die (angehenden) Auszubildenden sichere Zukunftsaussichten, das Interesse und der Spaß an den Tätigkeiten des Ausbildungsberufs sowie die Gehalts- und Karriereaussichten nach der Ausbildung (Johanning et al., 2026).

Viele Unternehmen wissen um die Schwerpunktsetzung der angehenden Auszubildenden, doch nicht alle bieten für ihre Ausbildungsplätze diese Attraktivitätsfaktoren an bzw. können diese anbieten. So zeigen sich Diskrepanzen bei den beiden Themen gute Gehaltsperspektive nach der Ausbildung, die nur 72,2 Prozent der Unternehmen bieten, und hohe Ausbildungsvergütung, die 59,6 Prozent der Unternehmen erfüllen (Arndt et al., 2025). Da ein gutes Gehalt nach der Ausbildung für junge Menschen wichtiger ist (s.o.), sollten Unternehmen, deren finanzieller Spielraum nicht reicht, den Fokus auf die langfristige Gehaltsperspektive und die Sicherheit der Beschäftigung legen.

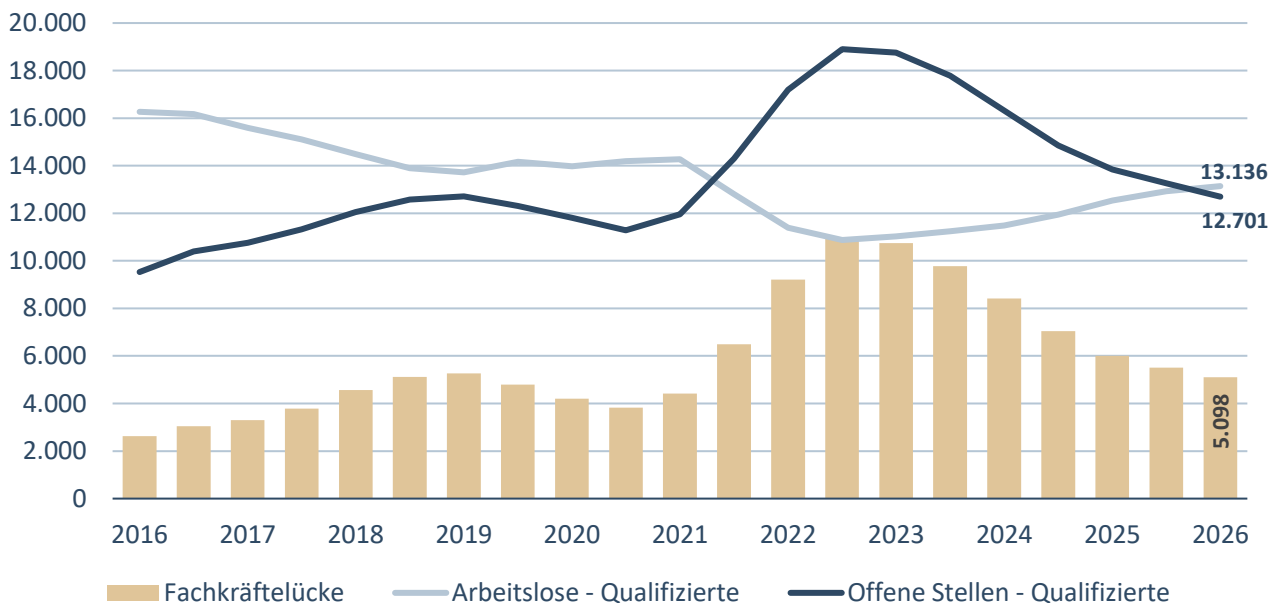
Junge Menschen für eine Berufsausbildung zu gewinnen, ist – im Saarland wie in der gesamten Bundesrepublik – eine zentrale Säule der Fachkräftesicherung. Im Jahresdurchschnitt zwischen Juli 2025 und Juni 2026 fehlten im Saarland durchschnittlich 5.098 qualifizierte Arbeitskräfte, um rein rechnerisch alle offenen Stellen zu besetzen. Damit hat sich die Fachkräftelücke im Vergleich zu 2016 (2.620) nahezu verdoppelt (Abbildung 2-9). Bundesweit lag der Anstieg im gleichen Zeitraum bei lediglich 35,2 Prozent. Die Stellenbesetzung hat sich für Unternehmen im Saarland also in der langen Sicht deutlich stärker erschwert als im Bundesdurchschnitt. Zuletzt blieben im Saarland etwa vier von zehn offenen Stellen unbesetzt (40,1 Prozent). Damit hat sich die Lücke gegenüber 2023 allerdings deutlich verringert, als sie mit 10.984 rechnerisch fehlenden Fachkräften am höchsten war. Seitdem hat sie sich damit bedingt durch die Konjunktur – und Standortkrise, von der das Saarland stärker betroffen ist als viele andere Regionen in Deutschland, mehr als halbiert.

Zuletzt standen im Saarland 12.701 gemeldeten offenen Stellen rund 13.136 arbeitslose Personen mit mindestens einer abgeschlossenen Berufsausbildung gegenüber. Auf den ersten Blick deutet dieses Verhältnis auf ein ausreichendes Arbeitskräftepotenzial hin. Eine solche Gegenüberstellung berücksichtigt jedoch nicht die qualifikatorische und berufliche Passung zwischen Arbeitslosen und offenen Stellen. Eine abgeschlossene Ausbildung zum Zerspanungsmechaniker qualifiziert beispielsweise nicht automatisch für die Besetzung

einer Stelle als Elektroniker für Energie- und Gebäudetechnik, da hierfür andere fachliche Kenntnisse und Kompetenzen erforderlich sind. Auch innerhalb eines Berufsfeldes können sich die Qualifikationsprofile der Arbeitsuchenden von den Anforderungen der offenen Stellen unterscheiden. So ist eine Fachkraft mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung nicht ohne Weiteres für eine Stelle auf Spezialisten- oder Expertenniveau qualifiziert, wenn diese beispielsweise eine weitergehende Fortbildung, ein Studium oder zusätzliche Berufserfahrung voraussetzt. Ebenso können Personen mit Hochschulabschluss viele Tätigkeiten einer beruflich qualifizierten Fachkraft nicht ausüben, weil ihnen die entsprechende berufliche Handlungskompetenz fehlt.

Abbildung 2-9: Entwicklung des Arbeitsmarktes in Saarland

Jahresdurchschnitt zwischen Juli und Juni des jeweiligen Jahres, ohne Helfertätigkeiten, absolute Werte



Quellen: IW-Fachkräftedatenbank auf Basis von Sonderauswertungen der BA und der IAB-Stellenerhebung, 2026

Die Fachkräftelücke verteilt sich auf drei Anforderungsniveaus (ohne Abbildung): Fachkräfte (typischerweise mit Berufsausbildung), Spezialistinnen und Spezialisten (typischerweise mit Fortbildungsabschluss oder Bachelor) sowie Expertinnen und Experten (typischerweise mit Master oder Diplom). Die größten Engpässe bestehen auf dem Fachkraftniveau. Besonders betroffen sind die Gesundheits- und Krankenpflege, wo es für durchschnittlich 404 offene Stellen zwischen Juli 2025 und Juni 2026 keine passend qualifizierten Arbeitslosen im Saarland gab sowie die Altenpflege mit durchschnittlich 304 Vakanzen. Auf Spezialistenniveau fehlten Fachkräfte vor allem in der Kinderbetreuung und -erziehung (517) sowie in der Physiotherapie (132). Bei den Expertinnen und Experten waren die Engpässe in der Sozialarbeit und Sozialpädagogik (247) und im Bereich Aufsicht und Führung im Verkauf (170) am größten.

Unter den besonders relevanten Engpassberufen im Saarland sind seit langen Jahren zahlreiche MINT-Berufe zu finden, die für den technologischen Wandel und die erfolgreiche Gestaltung der Energiewende dringend benötigt werden. Dazu zählen die Bauelektrik, die spanende Metallbearbeitung, die Schweiß- und Verbindungstechnik oder die elektrische Betriebstechnik. Hier werden künftig noch einmal verstärkt durch die demografische Entwicklung mehr Fachkräfte in zahlreichen MINT-Berufen benötigt, die über eine bessere MINT-Bildung in den Schulen, eine intensiviertere Ausbildung in diesen Berufen, durch die Qualifizierung von Quereinsteigerinnen und Quereinsteigern oder durch Zuwanderung gewonnen werden müssen.

3 Unternehmensbefragung

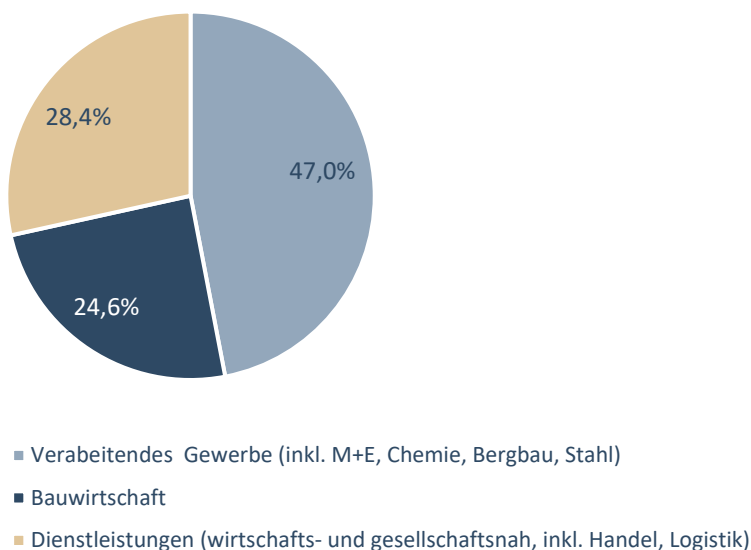
Für die Unternehmensbefragung wurden zwischen dem 24. April und dem 19. Juni 2026 Unternehmen über die Mitgliedsverbände der Vereinigung der Saarländischen Unternehmensverbände e. V. zur Teilnahme eingeladen. Die 30 Mitgliedsverbände, die beteiligt waren, decken dabei alle relevanten Branchen ab. Insgesamt konnte ein Rücklauf von 232 Unternehmen generiert werden.

Damit die Ergebnisse die Einschätzung von Unternehmen aus dem Saarland besser anhand der tatsächlichen Wirtschaftsstruktur widerspiegeln, wurde nach Ende der Feldzeit ein Hochrechnungsfaktor über die Verteilung der teilnehmenden Unternehmen im Rahmen einer 3x3-Matrix für Unternehmensgrößenklassen (1 bis 49 Beschäftigte / 50 bis 249 Beschäftigte / 250 und mehr Beschäftigte) und Branchen (Verarbeitendes Gewerbe / Bauwirtschaft / Dienstleistungen) angelegt. Im Folgenden werden die gewichteten Ergebnisse präsentiert. Beantwortet wurden die Fragen in mehr als der Hälfte der Unternehmen von der Geschäftsführung oder der Inhaberin oder dem Inhaber.

3.1 Strukturdaten der Stichprobe

Die befragten Unternehmen im Saarland entfallen zu 28,4 Prozent auf den Dienstleistungssektor, einschließlich wirtschafts- und gesellschaftsnaher Dienstleistungen sowie Handel und Logistik. Weitere 24,6 Prozent waren der Bauwirtschaft und 47,0 Prozent dem verarbeitenden Gewerbe zuzuordnen, darunter die Metall- und Elektroindustrie, die Chemieindustrie und der Bergbau. Die Verteilung der Unternehmen, die teilgenommen haben, entspricht damit nicht der gesamten Wirtschaftsstruktur. Denn vor allem Dienstleistungsunternehmen machen im Saarland einen deutlich höheren Anteil aus. Zudem ist das Verarbeitende Gewerbe in der Stichprobe im Vergleich zur Bauwirtschaft überrepräsentiert. Dies wird bei den folgenden Ergebnisdarstellungen über die Hochrechnungsfaktoren angepasst.

Abbildung 3-1: Branchenverteilung der befragten Unternehmen

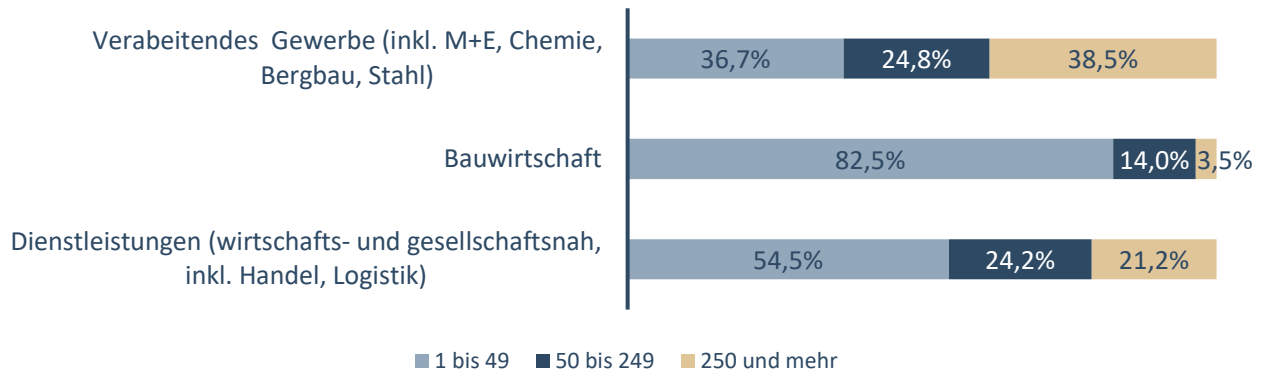


Hinweis: N = 232.

Quelle: VSU-Mitgliederbefragung Frühjahr/Sommer 2026

Dabei machen kleine Unternehmen mit bis zu 49 Beschäftigten in der Stichprobe gut die Hälfte (53,0 Prozent) aller Unternehmen aus. Weitere 22,0 Prozent hatten zwischen 50 und 249 Beschäftigte, während 25,0 Prozent 250 oder mehr Personen beschäftigten. Im Vergleich zur tatsächlichen Wirtschaftsstruktur des Saarlandes, in der kleine und mittlere Unternehmen (KMU) über 95 Prozent aller Unternehmen ausmachen, sind diese in der Stichprobe mit 53,0 Prozent über alle drei Branchen hinweg unterrepräsentiert, was ebenfalls über den Hochrechnungsfaktor korrigiert wird.

Abbildung 3-2: Größenverteilung der befragten Unternehmen nach Branche



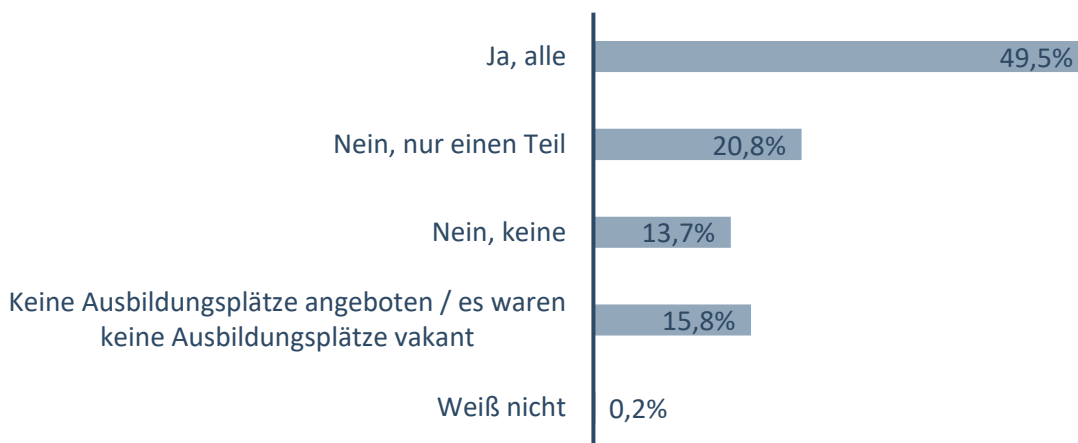
Hinweis: N = 232.

Quelle: VSU-Mitgliederbefragung Frühjahr/Sommer 2026

3.2 Ausbildungstätigkeit, Stellenbesetzung und Ausbildungsabbrüche

Unter Berücksichtigung der Hochrechnungsfaktoren beschäftigten aktuell 71,5 Prozent der befragten saarländischen Unternehmen Auszubildende und 10,8 Prozent tun dies zwar aktuell nicht, haben es aber in den letzten fünf Jahren getan. 17,7 Prozent der befragten Unternehmen bilden nicht aus. Knapp die Hälfte der Unternehmen (49,5 Prozent) gaben an, im Jahr 2025 alle angebotenen Ausbildungsstellen besetzen zu können (vgl. Abbildung 3-3).

Abbildung 3-3: Konnten Sie im Jahr 2025 alle angebotenen Ausbildungsstellen besetzen?



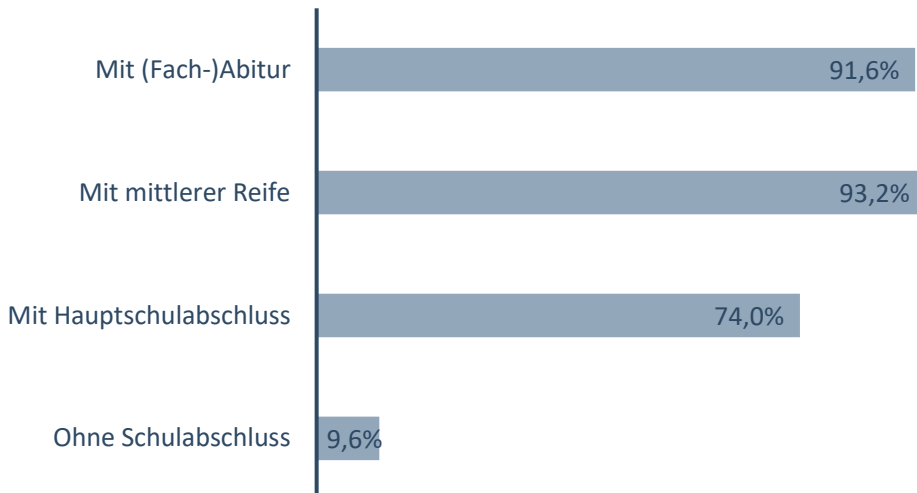
Hinweis: N = 230; gewichtete Ergebnisse.

Quelle: VSU-Mitgliederbefragung Frühjahr/Sommer 2026

Bei 20,8 Prozent gelang dies nur teilweise, bei 13,7 Prozent überhaupt nicht, da sie keine Auszubildenden neu einstellen konnten. Weitere 15,8 Prozent hatten keine Ausbildungsplätze angeboten oder keine vakanten Stellen. Besonders große Unternehmen waren erfolgreicher: Von den Unternehmen mit 250 oder mehr Beschäftigten besetzten 76,7 Prozent alle angebotenen Ausbildungsstellen. Bei kleinen und mittleren Unternehmen lag der Anteil jeweils bei rund 50 Prozent. Damit liegen die Werte im Saarland in etwa bei den bundesweiten Zahlen, wonach circa die Hälfte der Unternehmen (51,9 Prozent) für alle Ausbildungsplätze geeignete Bewerber gefunden hat (Arndt et al., 2026).

Mit Blick auf die Zielgruppe der Rekrutierung zeigt sich, dass Unternehmen mittlerweile junge Menschen mit mittlerer Reife (93,2 Prozent) und (Fach-)Abitur (91,6 Prozent) in etwa gleich häufig kontaktieren (Abbildung 3-4). Drei von vier Unternehmen rekrutieren gezielt Jugendliche mit Hauptschulabschluss (74,0 Prozent) und knapp jedes zehnte Unternehmen spricht sogar aktiv Jugendliche ohne Schulabschluss an (9,6 Prozent).

Abbildung 3-4: Rekrutieren Sie junge Menschen mit folgenden Abschlüssen oder sprechen diese aktiv an, um sie für eine Ausbildung in Ihrem Unternehmen zu gewinnen?



Hinweis: N = 176-194; gewichtete Ergebnisse.

Quelle: VSU-Mitgliederbefragung Frühjahr/Sommer 2026

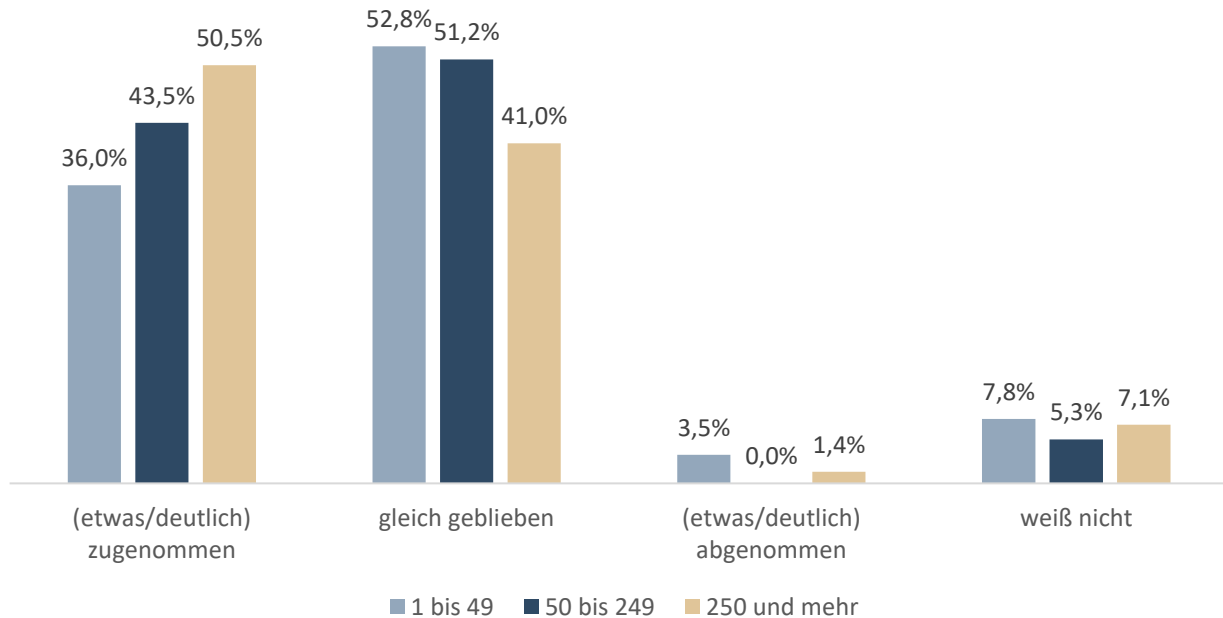
In den vergangenen fünf Jahren haben 67,7 Prozent der befragten Ausbildungsunternehmen Ausbildungsabbrüche oder nicht bestandene Prüfungen erlebt. Bei Großunternehmen lag dieser Anteil mit 80,2 Prozent deutlich höher, was teilweise auf die im Durchschnitt größere Zahl an Auszubildenden je Unternehmen zurückzuführen sein dürfte.

Zudem nahmen Großunternehmen häufiger eine Verschärfung der Situation wahr: 50,5 Prozent berichteten, dass die Zahl der Ausbildungsabbrüche oder nicht bestandenen Prüfungen etwas oder deutlich zugenommen habe (Abbildung 3-5). Bei mittleren Unternehmen mit 50 bis 249 Beschäftigten lag dieser Anteil bei 43,5 Prozent, bei kleinen Unternehmen mit 1 bis 49 Beschäftigten bei 36,0 Prozent. Ausbildungsabbrüche und nicht bestandene Prüfungen werden damit vor allem von größeren Ausbildungsunternehmen als zunehmende Herausforderung wahrgenommen.

Insgesamt beobachteten 36,3 Prozent der Unternehmen eine Zunahme von Ausbildungsabbrüchen oder nicht bestandenen Prüfungen. Die Mehrheit von 52,7 Prozent nahm hingegen keine Veränderung wahr. Einen

Rückgang berichteten nur 3,4 Prozent der Unternehmen. Weitere 7,7 Prozent konnten die Entwicklung nicht einschätzen.

Abbildung 3-5: Wie hat sich in den letzten 5 Jahren die Zahl der Ausbildungsabbrüche / nicht bestandenen Prüfungen in Ihrem Unternehmen entwickelt?



Hinweis: N = 201; gewichtete Ergebnisse; Die Antwortkategorien „etwas abgenommen“ und „deutlich abgenommen“ sowie „etwas zugenommen“ und „deutlich zugenommen“ wurden jeweils zusammengefasst.

Quellen: VSU-Mitgliederbefragung Frühjahr/Sommer 2026

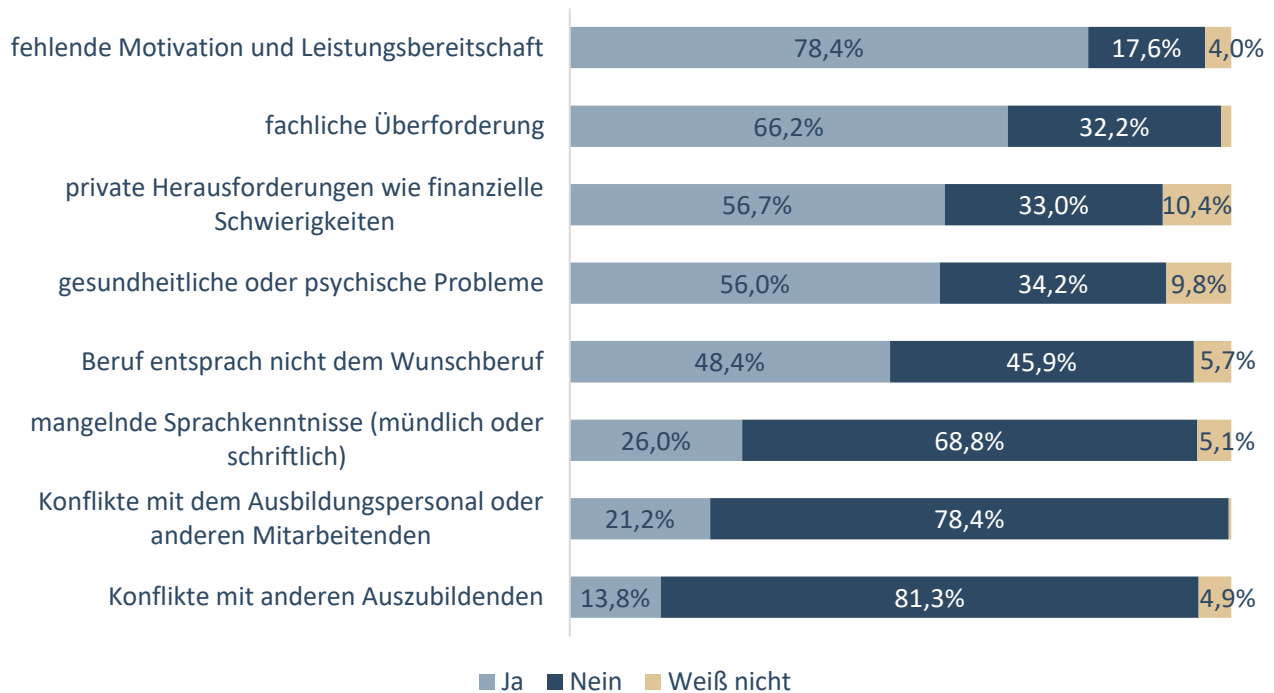
Aus Sicht der Unternehmen sind die Gründe für einen Ausbildungsabbruch vielschichtig und werden teilweise je nach Branche unterschiedlich bewertet. Über alle Branchen hinweg zeigt sich jedoch ein klares Bild (Abbildung 3-6): Fehlende Motivation und Leistungsbereitschaft der Auszubildenden werden mit Abstand am häufigsten als Grund für einen vorzeitigen Ausbildungsabbruch genannt (78,4 Prozent). An zweiter Stelle folgt die fachliche Überforderung (66,2 Prozent).

Auch private Herausforderungen wie gesundheitliche oder psychische Probleme sind häufige Gründe, die dem erfolgreichen Absolvieren einer Berufsausbildung im Weg stehen. Großunternehmen geben besonders häufig an, Auszubildende brächen ihre Ausbildung aufgrund gesundheitlicher oder psychischer Belastungen ab. Der entsprechende Anteil liegt dort bei 76,2 Prozent und damit deutlich über dem Wert für die Gesamtwirtschaft (56,0 Prozent). Allerdings bilden große Unternehmen meist auch deutlich mehr Auszubildende aus als kleinere Unternehmen, was einen solchen Fall auch statistisch wahrscheinlicher macht. Auch eine aktuelle Studie des IW in Kooperation mit der Bertelsmann Stiftung zeigt, dass psychische Belastungen mittlerweile bundesweit ein relevantes Ausbildungsrisiko sind (Arndt et al., 2026). Für Auszubildende sind psychische Belastungen der häufigste Grund über einen Abbruch nachzudenken. Unter den psychisch besonders belasteten Azubis denken gar knapp drei Viertel (74 Prozent) über eine vorzeitige Vertragslösung nach.

Eine geringere Bedeutung für Ausbildungsabbrüche haben mangelnde Sprachkenntnisse, die 26,0 Prozent der Unternehmen anführen. Konflikte mit dem Ausbildungspersonal oder anderen Mitarbeitenden nennen

21,2 Prozent der Unternehmen; Konflikte mit anderen Auszubildenden spielen mit 13,8 Prozent die geringste Rolle. Häufig zeigt sich in der Praxis, dass nicht nur ein Grund ausschlaggebend für einen Ausbildungsabbruch war, sondern fachliche und private Gründe häufig zusammenspielen.

Abbildung 3-6: Was sind in Ihrem Unternehmen die häufigsten Gründe für einen Ausbildungsabbruch?



Hinweis: N = 138-144; gewichtete Ergebnisse; Werte unter 3,0 werden in der Abbildung nicht ausgewiesen.

Quelle: VSU-Mitgliederbefragung Frühjahr/Sommer 2026

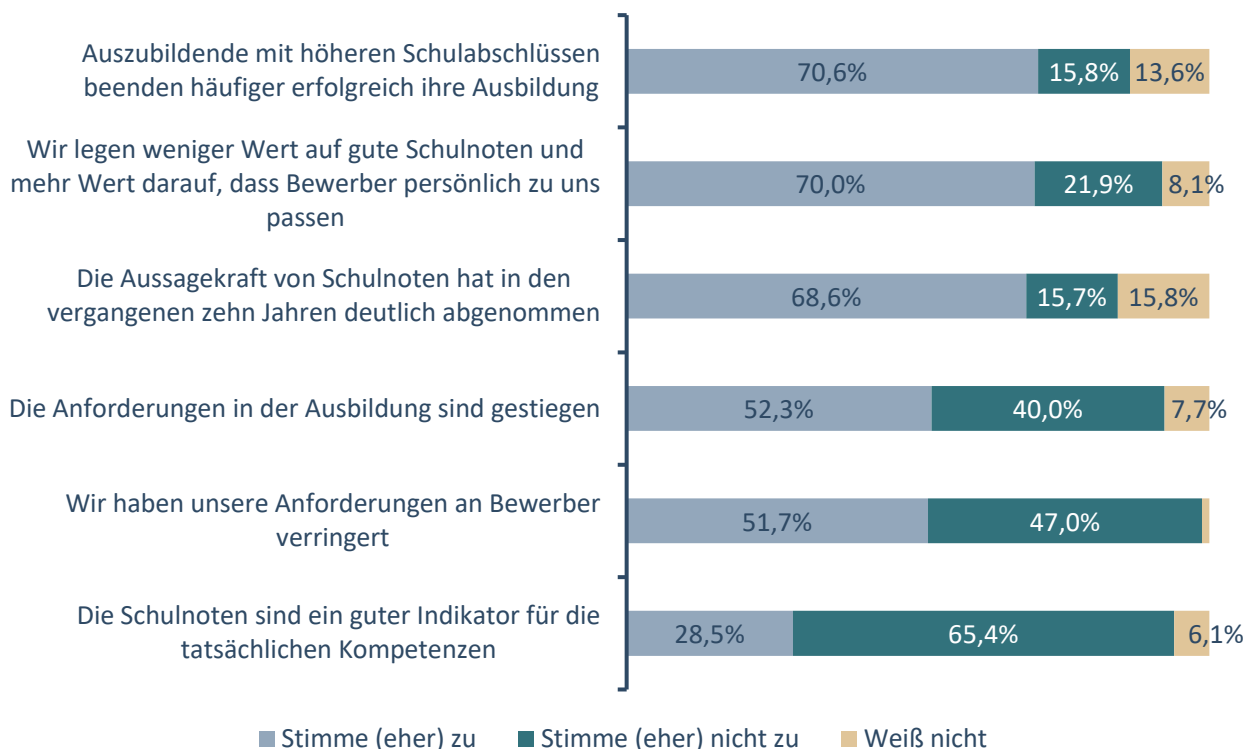
3.3 Einschätzung von Schulabschlüssen, Schulnoten und Kompetenzen von Schulabgängern

Eine zentrale Frage ist, inwieweit es für Unternehmen schwieriger geworden ist, Auszubildende erfolgreich durch die Ausbildung zu begleiten und welche Ursachen es für diese Veränderungen gibt. Viele Unternehmen sehen vor allem in der Ausbildungsreife sowie der fehlenden Kompetenzen von Schulabgängerinnen und Schulabgängern eine Herausforderung (siehe zum Beispiel Flake et al., 2025). Dies kann erklären, warum Unternehmen vermehrt aktiv auf Schulabgängerinnen und Schulabgänger mit höheren Schulabschlüssen zugehen (vgl. dazu Abbildung 3-4). Es bleibt jedoch die Frage, inwieweit Schulabschlüsse und Schulnoten für Unternehmen tatsächlich eine Aussagekraft mit Blick auf die dahinterliegenden Kompetenzen bzw. mit Blick auf den erwarteten Ausbildungserfolg haben. Sieben von zehn Unternehmen im Saarland sehen durchaus einen Zusammenhang zwischen höheren Schulabschlüssen und dem Ausbildungserfolg (70,6 Prozent) (Abbildung 3-7). Allerdings zeigt sich auch ganz klar, dass aus Perspektive der Unternehmen die Aussagekraft von Schulnoten an Bedeutung verloren hat.

Sieben von zehn Unternehmen sagen beispielsweise, dass sie mehr Wert auf die persönliche Passung als auf gute Schulnoten legen (70,0 Prozent). Mehr als zwei von drei Unternehmen sehen zudem eine Abnahme der Aussagekraft von Schulnoten in den vergangenen zehn Jahren (68,6 Prozent) – wobei sich 15,8 Prozent der Unternehmen hierzu kein Urteil zutrauen.

Gut die Hälfte der saarländischen Unternehmen sagt, dass die Anforderungen der Ausbildung gestiegen sind (52,3 Prozent), während etwa gleich viel Unternehmen sagen, dass sie die Anforderungen an Bewerber verringert haben (51,7 Prozent), um angebotene Ausbildungsplätze besetzen zu können. Ein Anstieg der Anforderungen der Ausbildung in Verbindung mit geringeren Anforderungen an Bewerber kann eine Erklärung für die Zunahme der Zahl der Ausbildungsabbrüche bzw. nicht bestanden Prüfungen sein (vgl. hierzu Abbildung 3-5).

Abbildung 3-7: Wie bewerten Sie folgende Aussagen zu Abschlüssen und Noten von Schulabgängerinnen und Schulabgängern?



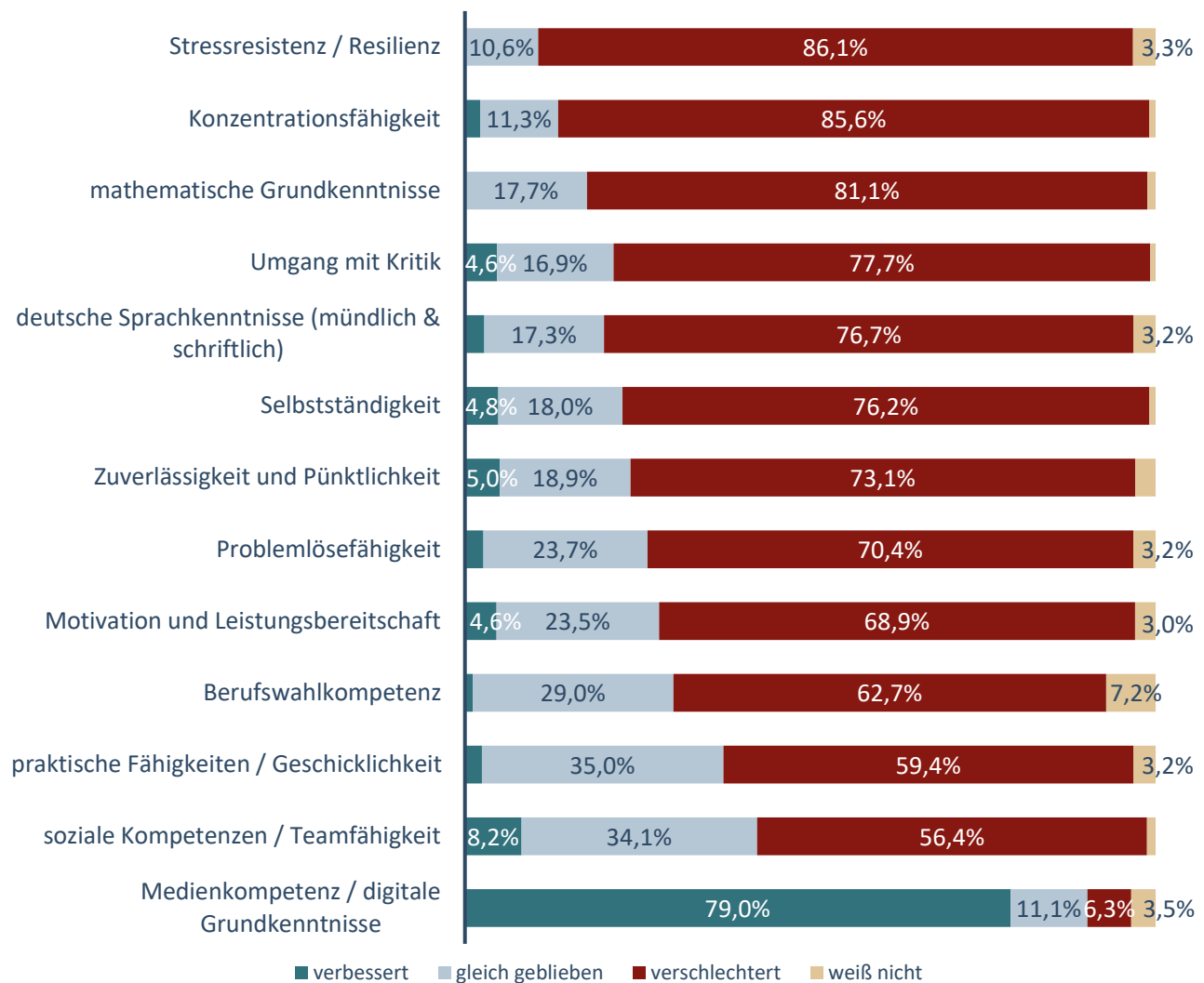
Hinweis: N = 230-231; gewichtete Ergebnisse; Werte unter 3,0 werden in der Abbildung nicht ausgewiesen.
Quellen: VSU-Mitgliederbefragung Frühjahr/Sommer 2026

Auffällig ist, dass gerade einmal 28,5 Prozent der Unternehmen Schulnoten für einen guten Indikator für die tatsächlichen Kompetenzen halten. Dies zeigt, wie anspruchsvoll die Bewerberauswahl für Unternehmen inzwischen geworden ist. Ein Blick in Zeugnisse ist längst nicht mehr ausreichend. Unternehmen sind daher gefordert, andere Mittel und Wege zu finden, um die für sie passendsten Bewerber zu identifizieren.

Die Unternehmen im Saarland wurden im Rahmen der Befragung gebeten, die Entwicklung der Kompetenzen von Schulabgängerinnen und Schulabgängern in den letzten fünf Jahren einzuschätzen (Abbildung 3-8). Die große Mehrheit der saarländischen Unternehmen sieht Verschlechterungen im Bereich des Arbeitsverhaltens und auch der schulischen Grundkompetenzen. Die größte Verschlechterung sehen Unternehmen im Bereich der Stressresistenz und Resilienz. Fast neun von zehn Unternehmen (86,1 Prozent) sehen eine Verschlechterung der Kompetenzen. Fast ebenso viele Unternehmen (85,6 Prozent) sehen eine Verschlechterung der Konzentrationsfähigkeit. An dritter Stelle werden schon mathematische Grundkenntnisse genannt, die aus Sicht von 81,1 Prozent der Unternehmen in den letzten fünf Jahren schlechter geworden sind. Gerade für kleine Unternehmen ist es häufig schwer, Defizite in diesem Bereich zu kompensieren.

Lediglich im Bereich Medienkompetenz und digitale Grundkenntnisse sehen mehr als drei von vier Unternehmen (79,0 Prozent) eine Verbesserung. Da KI-Kompetenzen einen immer größeren Stellenwert in der Arbeitswelt einnehmen, wurden Unternehmen auch explizit zur Einschätzung der KI-Kompetenzen von Schulabgängerinnen und Schulabgängern befragt (Abbildung 3-8).

Abbildung 3-8: Wie haben sich in Ihren Augen die Kompetenzen von Schulabgängerinnen und Schulabgängern in den letzten fünf Jahren verändert?



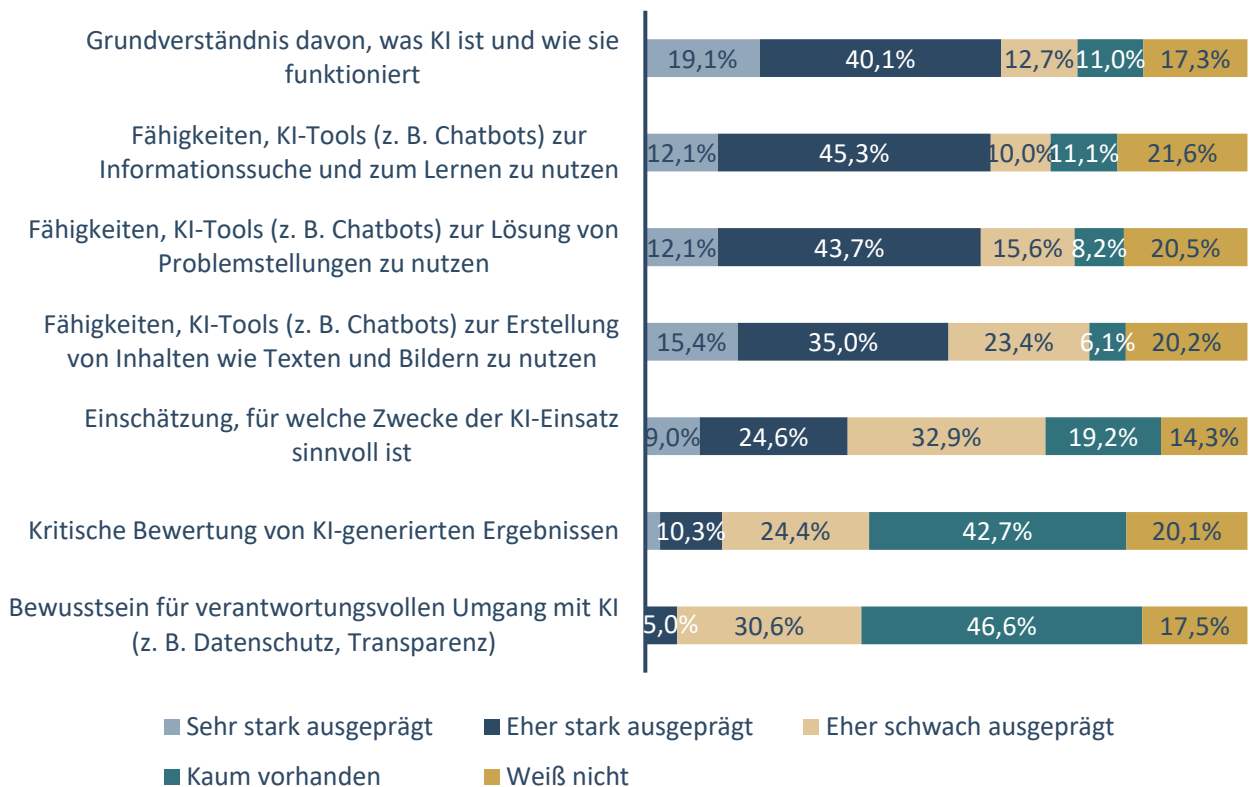
Hinweis: N = 231-232; gewichtete Ergebnisse; Werte unter 3,0 werden in der Abbildung nicht ausgewiesen.

Quellen: VSU-Mitgliederbefragung Frühjahr/Sommer 2026

Hier zeigt sich ein sehr differenziertes Bild. Knapp sechs von zehn Unternehmen sehen bei Schulabgängerinnen und Schulabgängern ein sehr stark oder eher stark ausgeprägtes Grundverständnis davon, was KI ist und wie sie funktioniert (59,1 Prozent). Gut die Hälfte der Unternehmen sieht bei jungen Menschen die Fähigkeit, KI-Tools zur Informationssuche und zum Lernen (57,4 Prozent) oder zur Erstellung von Texten und Bildern einzusetzen (50,4 Prozent). In etwa gleich viele Unternehmen trauen Schulabgängerinnen und Schulabgängern zu, KI-Tools zur Lösung von Problemstellungen zu nutzen (55,7 Prozent). Ein Drittel der Unternehmen traut jungen Menschen zu, dass sie einschätzen können, für welche Zwecke der KI-Einsatz sinnvoll ist (33,6 Prozent).

Weniger ausgeprägt bewerten Unternehmen die Fähigkeit junger Menschen, KI-generierte Ergebnisse kritisch einzuordnen (12,8 Prozent) oder auch das Vorhandensein eines Bewusstseins für den verantwortungsvollen Umgang mit KI (5,3 Prozent). Dennoch lässt sich sagen, dass viele „unkritische“ KI-Kompetenzen aus Sicht der Unternehmen bei Schulabgängerinnen und Schulabgängern gut ausgeprägt sind.

Abbildung 3-9: Wie bewerten Sie die Kompetenzen von Schulabgängerinnen und Schulabgängern hinsichtlich Künstlicher Intelligenz (KI)?



Hinweis: N = 230; gewichtete Ergebnisse; Werte unter 3,0 werden in der Abbildung nicht ausgewiesen.
Quellen: VSU-Mitgliederbefragung Frühjahr/Sommer 2026

3.4 Förderbedarfe von und Unterstützungsangebote für Auszubildende

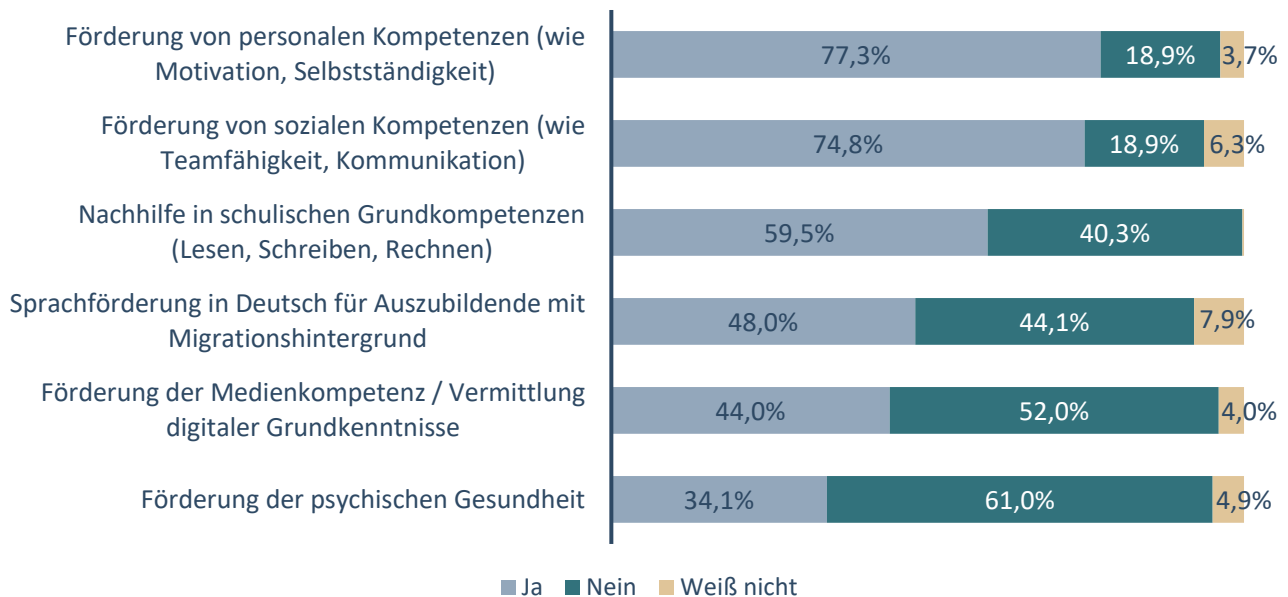
Die von den Unternehmen identifizierte Verschlechterung der Kompetenzen von Schulabgängerinnen und Schulabgängern (vgl. hierzu Abbildung 3-9) legt nahe, dass Unternehmen hierauf in der Ausbildung reagieren und potenzielle Defizite auffangen müssen, um eine erfolgreiche Ausbildung gewährleisten zu können. Daher wurden Unternehmen befragt, inwieweit sie ergänzende Förderung und Unterstützung anbieten (Abbildung 3-10).

Mehr als drei von vier Unternehmen geben an, dass sie personale Kompetenzen wie Motivation und Selbstständigkeit ergänzend zum regulären Ausbildungsprogramm vertieft fördern (77,3 Prozent). Etwa gleich häufig werden soziale Kompetenzen wie Teamfähigkeit und Kommunikation ergänzend gefördert (74,8 Prozent).

Auch Nachhilfe in schulischen Grundkompetenzen wie Lesen, Schreiben und Rechnen wird mittlerweile von mehr als der Hälfte der Unternehmen angeboten (59,5 Prozent). Dies ist nicht überraschend vor dem

Hintergrund, dass immer mehr Schülerinnen und Schüler die Mindeststandards in diesen Fächern nicht mehr erreichen (siehe hierzu Kap. 2.2). Mit eigenen Nachhilfeangeboten kompensieren Unternehmen damit Defizite aus der Schulzeit im Bereich der Basiskompetenzen von Auszubildenden. Gerade für einen erfolgreichen Abschluss des berufsschulischen Ausbildungsteils ist diese Unterstützung häufig notwendig, um schriftliche oder mündliche Prüfungen erfolgreich bestehen zu können.

Abbildung 3-10: Bieten Sie Ihren Auszubildenden folgende ergänzende Förderung oder Unterstützung an?



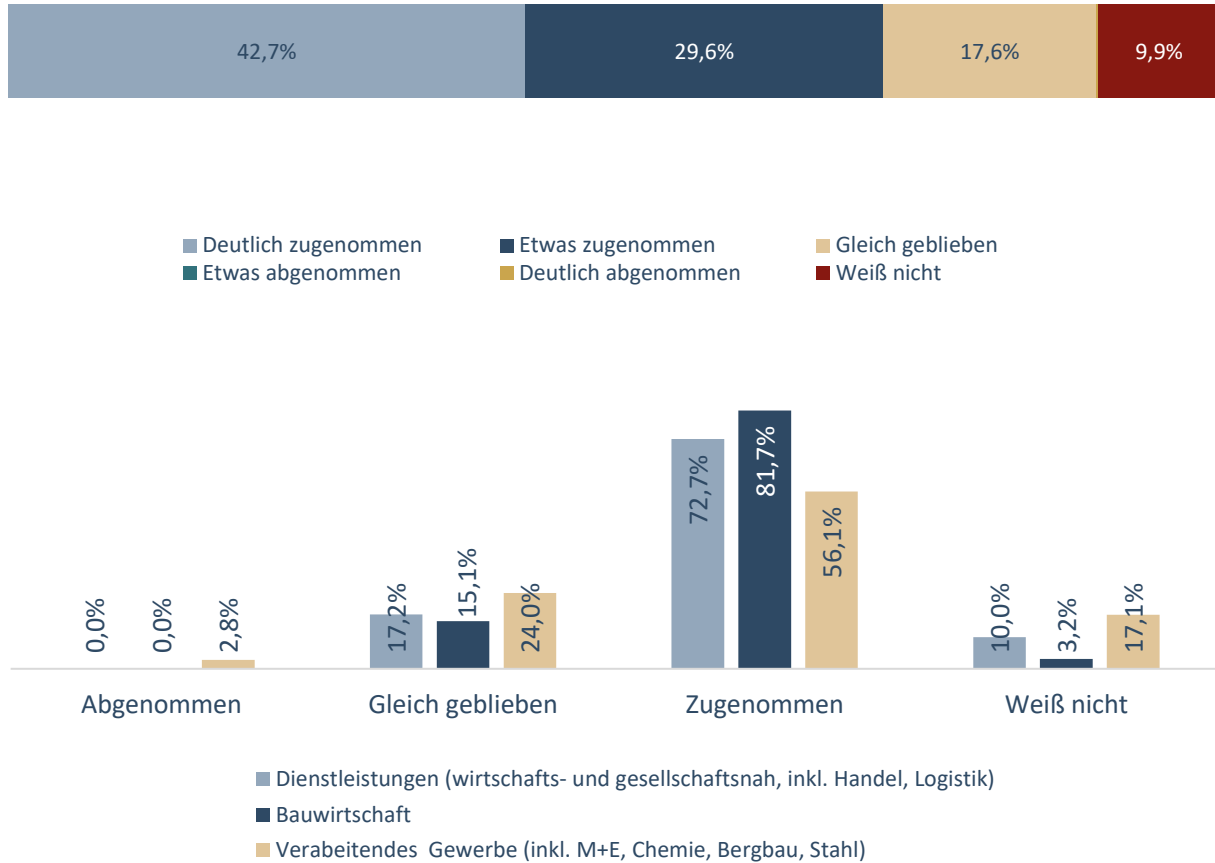
Hinweis: N = 199-200; gewichtete Ergebnisse; Werte unter 3,0 werden in der Abbildung nicht ausgewiesen.

Quellen: VSU-Mitgliederbefragung Frühjahr/Sommer 2026

Sprachförderung in Deutsch für Auszubildende mit Migrationshintergrund bieten knapp die Hälfte der Unternehmen an (48,0 Prozent). 44,0 Prozent der Unternehmen fördern zudem die Medienkompetenz ihrer Auszubildenden bzw. vermitteln digitale Grundkenntnisse. Mehr als jedes dritte Unternehmen hat Angebote zur Förderung der psychischen Gesundheit (34,1 Prozent).

Grundsätzlich zeigt sich, dass die Mehrheit der Unternehmen in den letzten Jahren einen gestiegenen Förder- und Unterstützungsbedarf verzeichnet (Abbildung 3-11). 72,3 Prozent der Unternehmen im Saarland sagen, dass dieser deutlich oder zumindest etwas zugenommen hat.

Abbildung 3-11: Wie hat sich der Förder- oder Unterstützungsbedarf der Auszubildenden in Ihrem Unternehmen in den letzten fünf Jahren entwickelt?



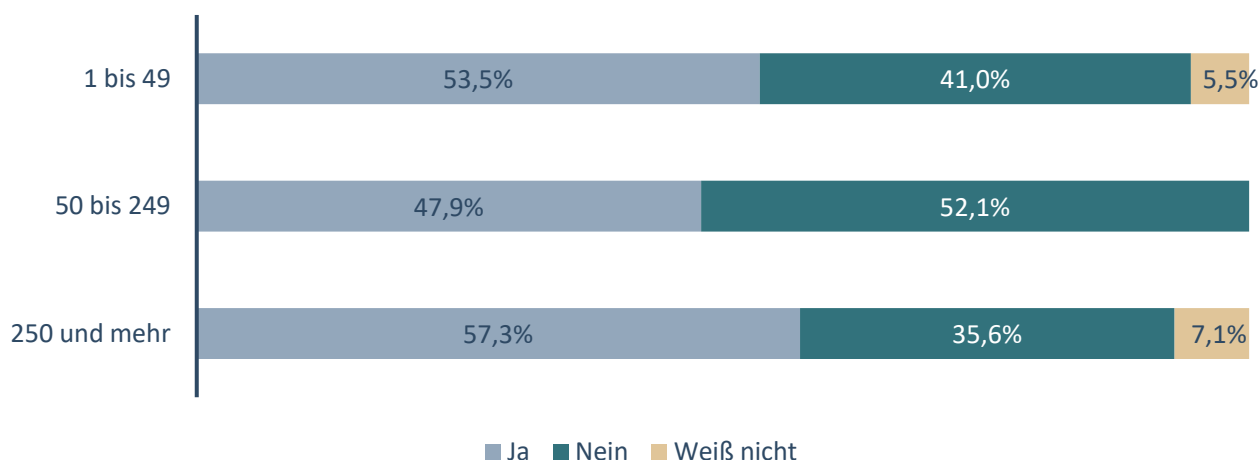
Hinweis: N = 200; gewichtete Ergebnisse; Werte unter 3,0 werden in der Abbildung nicht ausgewiesen.

Quelle: VSU-Mitgliederbefragung Frühjahr/Sommer 2026

Mehr als die Hälfte der Unternehmen über alle Größenklassen hinweg greifen bei der Unterstützung ihrer Auszubildenden auf externe Förderprogramme zurück (53,4 Prozent). Dabei zeigen sich keine großen Unterschiede nach Unternehmensgröße (Abbildung 3-12). Auch wenn kleine Unternehmen theoretisch mehr Bedarf haben könnten, da sie über weniger eigene personelle Ressourcen verfügen, um zusätzliche Unterstützung anzubieten, zeigt sich häufig, dass große Unternehmen wiederum mehr Kapazitäten haben, um passende Programme zu recherchieren und in Anspruch zu nehmen.

Mit Blick auf die Bewertung der Programme zeigt sich, dass in etwa sechs von zehn Unternehmen sowohl Inhalt als auch Qualität der Programme positiv bewerten (Abbildung 3-13). Auffällig ist, dass gerade mittlere Unternehmen, die Förderung relativ gesehen etwas seltener nutzen, die Angebote besonders positiv bewerten.

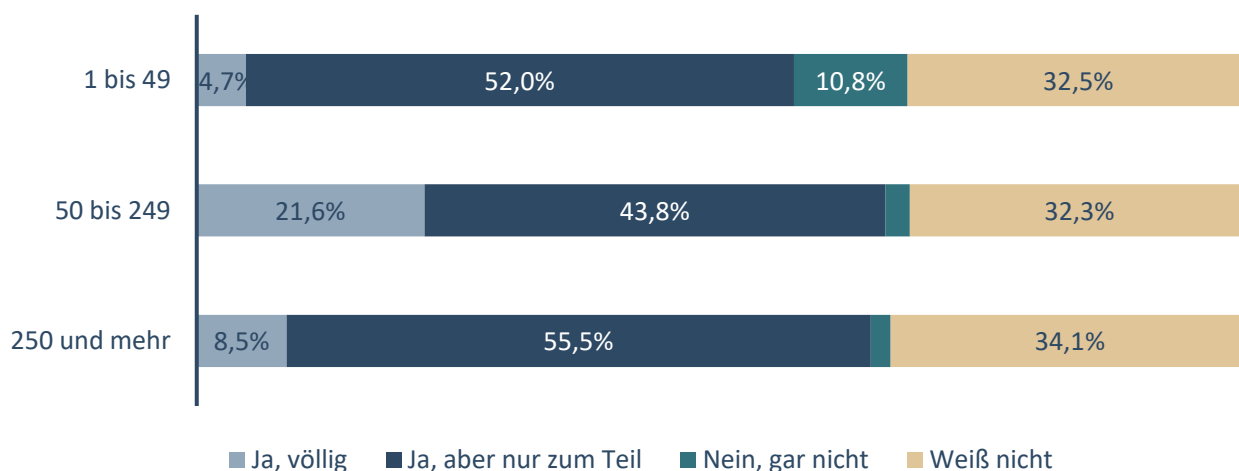
Abbildung 3-12: Nehmen Sie bei der Förderung oder Unterstützung von Auszubildenden externe Förderprogramme in Anspruch?



Hinweis: N = 201; gewichtete Ergebnisse; Werte unter 3,0 werden in der Abbildung nicht ausgewiesen.

Quellen: VSU-Mitgliederbefragung Frühjahr/Sommer 2026

Abbildung 3-13: Decken die vorhandenen Förderprogramme und deren Qualität Ihren Unterstützungsbedarf ab?



Hinweis: N = 200; gewichtete Ergebnisse; Werte unter 3,0 werden in der Abbildung nicht ausgewiesen.

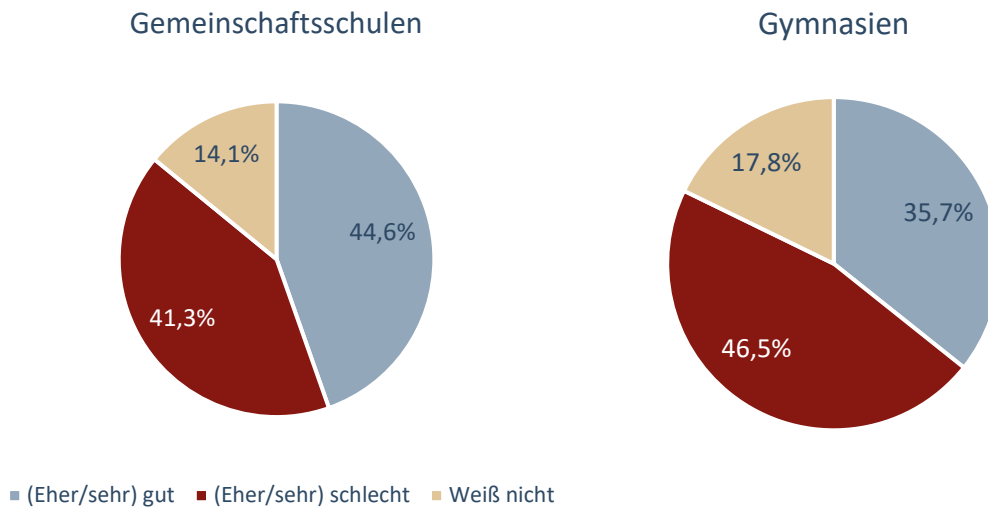
Quelle: VSU-Mitgliederbefragung Frühjahr/Sommer 2026

3.5 Bewertung der Berufsorientierung an Schulen und Lernortkooperation

Eine zentrale Voraussetzung für eine erfolgreiche Ausbildung ist, dass Jugendliche den Ausbildungsberuf finden, der am besten zu den eigenen Neigungen, Fähigkeiten und Interessen passt. Damit dies gelingt, ist eine gute Berufsorientierung entscheidend. Die Befragung zeigt, dass Unternehmen im Saarland die Qualität der Berufsorientierung an Gemeinschaftsschulen besser bewerten als an Gymnasien (Abbildung 3-14). 44,6 Prozent der Unternehmen bewerten die Berufsorientierung als sehr oder eher gut. 41,3 Prozent sehen die Berufsorientierung kritisch und bewerten sie als eher oder sogar sehr schlecht. Die Berufsorientierung an Gymnasien bewertet nur ein Drittel der Unternehmen positiv (35,7 Prozent) und sogar knapp die Hälfte als eher

oder sehr schlecht (46,5 Prozent). Seit vielen Jahren zeigt sich, dass die Berufsorientierung an Gymnasien nach wie vor einen starken Fokus auf die Studienorientierung hat (Risius et al, 2017).

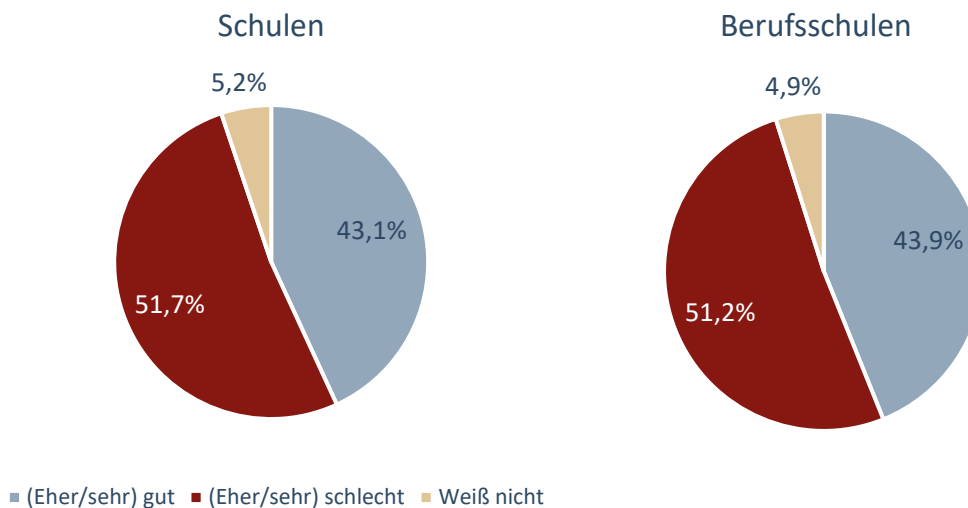
Abbildung 3-14: Wie bewerten Sie die Qualität der Berufsorientierung an folgenden Schulformen?



Hinweis: N = 230-231; gewichtete Ergebnisse.

Quelle: VSU-Mitgliederbefragung Frühjahr/Sommer 2026

Abbildung 3-15: Wie bewerten Sie die Zusammenarbeit zwischen Schulen bzw. Berufsschulen und Ausbildungsbetrieben im Rahmen der Berufsorientierung in Ihrer Region insgesamt?



Hinweis: N = 230-231; gewichtete Ergebnisse.

Quellen: VSU-Mitgliederbefragung Frühjahr/Sommer 2026

Auch die Zusammenarbeit zwischen Ausbildungsbetrieben und allgemeinbildenden Schulen sowie Berufsschulen bewertet die Mehrheit der saarländischen Unternehmen kritisch (Abbildung 3-15). Nur vier von zehn Unternehmen sind mit der Lernortkooperation zufrieden, demnach ist diese nach wie vor ausbaufähig.

4 Kernergebnisse und Handlungsbedarf

4.1 Kernergebnisse und Handlungsbedarf im Bereich von Schulqualität, Berufsorientierung und Einstieg in Ausbildung

Aufbauend auf der eingehenden Analyse im Rahmen der Studie zur Situation im Saarland in den Bereichen Schulqualität, Berufsorientierung und Einstieg in Ausbildung lässt sich folgender bildungspolitischer Handlungsbedarf ableiten.

Die Maßnahmen zur Umsetzung des bildungspolitischen Handlungsbedarfs sollten auf ein gemeinsames Ergebnis hinauslaufen: eine verbindliche Übergangsgagende Schule-Ausbildung. Diese sollte nicht nur den Übergang besser organisieren, sondern die veränderte gesellschaftliche Realität ernst nehmen. Wenn Jugendliche heute mit anderen (auch psychischen) Belastungen, heterogeneren Lernvoraussetzungen, Mediengewohnheiten, Sprachbiografien und Unterstützungsbedarfen in Schule und Ausbildung kommen, müssen sich auch Bildungssystem, Didaktik, Ausstattung und professionelle Rollen weiterentwickeln. Die Agenda könnte vier konkrete Vereinbarungen enthalten:

1. Fehlende Basiskompetenzen in Lesen, Schreiben, Rechnen, Sprache und Konzentrationsfähigkeit sollten systematisch gestärkt werden.
2. Die Berufsorientierung sollte früher, verbindlicher und praxisnäher ab der Sekundarstufe I erfolgen.
3. Es sollten kompetenzbasierte Übergangsgespräche zwischen Schulen, Berufsschulen und Betrieben stattfinden.
4. Unterstützungsstrukturen sind zu stärken für alle Jugendlichen mit Förderbedarf, vor allem bei Sprache, sozial-personalen Kompetenzen, psychischer Stabilität und Lernmotivation.

Eine solche Übergangsgagende würde damit die im Folgenden beschriebenen Handlungsfelder Schulqualität, Berufsorientierung und Ausbildungseinstieg systematisch verbinden. Sie sollte auf Landesebene mit klaren Zuständigkeiten, verbindlichen Qualitätsstandards und einer regelmäßigen Überprüfung der Ergebnisse hinterlegt werden.

Schulqualität

Wirksame Maßnahmen zur Reduzierung von Bildungsarmut, Erhöhung der Schulqualität und Verbesserung der Bildungschancen beginnen bereits bei der frühkindlichen Bildung. Flächendeckende, verpflichtende Sprachstandserhebungen vor dem Grundschuleintritt sind wichtig, um die Sprachförderung aller Kinder gezielt vornehmen zu können. Im Saarland werden die Beobachtungsverfahren „SELDAK“ (Sprachentwicklung und Literacy bei deutschsprachig aufwachsenden Kindern) und „SISMIK“ (Sprachverhalten und Interesse an Sprache bei Migrantenkindern in Kindertageseinrichtungen) landesweit in Kitas eingesetzt. Bei der Sprachförderung könnten Maßnahmen stärker ausgeweitet und verankert werden. Positiv zu bewerten ist, dass nach Plänen der Bundesregierung das Startchancenprogramm in den kommenden Jahren auf Kitas ausgeweitet werden soll. Zusätzlich sollte in den Schulen das Startchancenprogramm auf weitere Schulen in benachteiligten Lagen ausgeweitet werden, da ein hoher Anteil an Kindern und Jugendlichen nicht nur in den zehn Prozent der Schulen mit dem ungünstigsten Sozialindex zu finden ist, sondern in weiteren etwa 30 Prozent der Schulen. Ganztagsangebote an Schulen sollten qualitativ aufgewertet, Mentoringprogramme ausgeweitet werden. Durch weitere Vergleichsarbeiten sollte die datengestützte Unterrichtsentwicklung

gestärkt werden. Hierbei kann sich am Beispiel Hamburg oder an den aktuellen Aktivitäten in NRW orientiert werden (Anger et al., 2026).

Der Handlungsbedarf wird durch die Entwicklung der schulischen Kompetenzen unterstrichen. Im Saarland sank der durchschnittliche Mathematikkompetenzwert der Neuntklässlerinnen und Neuntklässler zwischen 2018 und 2024 von 481 auf 463 Punkte. Gleichzeitig stieg der Anteil der Schülerinnen und Schüler, die den Mindeststandard verfehlten, von 31,2 auf 39,6 Prozent. Auch der Anteil der Schulabgängerinnen und Schulabgänger ohne Abschluss erhöhte sich im Saarland von 6,5 Prozent im Jahr 2020 auf 11,5 Prozent im Jahr 2025 (Stanat et al., 2025). Fehlende Basiskompetenzen erschweren den Übergang in eine Berufsausbildung und erhöhen das Risiko, dass schulische Defizite während der Ausbildung aufgearbeitet werden müssen.

Erforderlich ist daher eine systematische und verbindliche Förderung grundlegender Kompetenzen über die gesamte Schullaufbahn hinweg. Lernstandserhebungen sollten frühzeitig ansetzen, Lernzuwächse sichtbar machen und für die Planung des Unterrichts genutzt werden. Im Saarland werden neben VERA3 und VERA8 bislang keine vergleichbaren flächendeckenden Lernstandserhebungen eingesetzt. Dadurch fehlt eine kontinuierliche Grundlage, um die Kompetenzentwicklung innerhalb der Grundschulen und weiterführenden Schulen zu verfolgen. Die Erfahrungen aus Hamburg zeigen, dass zusätzliche Erhebungen in mehreren Jahrgangsstufen längsschnittliche Analysen ermöglichen und Schulen Hinweise für die Weiterentwicklung von Unterricht und Förderung geben können (Anger et al., 2026).

Damit Daten tatsächlich zur Verbesserung der Unterrichtsqualität beitragen, müssen Schulen bei der Interpretation und Nutzung der Ergebnisse unterstützt werden. Dazu gehören verbindliche Bildungsziele, ausreichende Zeit für gemeinsame Auswertung sowie Fortbildungen zur datengestützten Schul- und Unterrichtsentwicklung. Größere Gestaltungsspielräume für Schulen können insbesondere dann zur Kompetenzentwicklung beitragen, wenn sie mit systematischer Evaluation, regelmäßigen Lernstandserhebungen und überprüfbaren Zielen verbunden werden (Anger et al., 2025a; 2026). Zu prüfen ist zudem, wie Bildungsverläufe über längere Zeiträume datenschutzkonform ausgewertet werden können, um Förderbedarfe an Übergängen frühzeitig zu erkennen.

Berufsorientierung

Eine gute Berufsorientierung ist eine zentrale Grundlage für eine erfolgreiche Ausbildung. Viele Jugendliche fühlen sich bislang nicht ausreichend auf die Berufswahl vorbereitet. 52 Prozent der jungen Menschen geben an, dass es zwar genügend Informationen zur Berufswahl gibt, diese jedoch schwer einzuordnen sind. Jeder vierte Schüler hätte sich mehr Unterstützung gewünscht. Jeder zweite Schüler spricht sich für eine bessere Berufsorientierung durch die Schule aus (Barlovic et al., 2025, Johanning et al., 2026;). Schule und Lehrkräfte sind für etwa zwei Drittel der Jugendlichen wichtige Bezugspunkte bei der beruflichen Orientierung. Damit kommt den Schulen eine zentrale Funktion bei der Vorbereitung des Übergangs in Ausbildung zu. Gleichzeitig bestehen Unterschiede zwischen den Schulformen. Gymnasiastinnen und Gymnasiasten fühlen sich besser über ein Studium als über eine Ausbildung informiert, während bei Hauptschülerinnen und Hauptschülern das umgekehrte Verhältnis besteht.

Die Berufsorientierung an Gymnasien sollte deshalb stärker für die Gleichwertigkeit beruflicher und akademischer Bildungswege sensibilisieren. Eine systematische Berufsorientierung sollte ab der Sekundarstufe I einsetzen, verbindlich im Schulalltag verankert werden und praktische Erfahrungen ermöglichen. Dazu gehören insbesondere Betriebspraktika, Betriebsbesichtigungen, Ausbildungsbotschafterinnen und

Ausbildungsbotschafter, Schülerlabore, Schulkooperationen sowie persönliche Beratung. Diese Formate ermöglichen Jugendlichen einen unmittelbaren Einblick in Tätigkeiten, Ausbildungsinhalte und berufliche Entwicklungsmöglichkeiten (Arndt et al., 2024; Johanning et al., 2026).

Die Berufsorientierung sollte zudem stärker mit dem regionalen Ausbildungsmarkt verknüpft werden. Jugendliche benötigen Informationen zu Tätigkeiten und Ausbildungsinhalten, zur Ausbildungsvergütung, zu Arbeitszeiten, Standort, Arbeitsumgebung sowie Beschäftigungs- und Karrierechancen. Unternehmen sollten diese Informationen vollständig und zielgruppengerecht bereitstellen. Dabei ist auch das veränderte Suchverhalten junger Menschen zu berücksichtigen. Online-Stellenausschreibungen haben für 80 Prozent der Jugendlichen eine hohe Bedeutung. Zugleich nutzen Jugendliche bei der Suche nach Ausbildungsplätzen häufig Instagram, YouTube und WhatsApp, während Unternehmen diese Kanäle bislang deutlich seltener einsetzen (Arndt et al., 2024, Johanning et al., 2026;).

Dabei können eine Ausweitung des Berufswahlsiegels und der Zusammenarbeit im Netzwerk SCHULEWIRTSCHAFT, die mit einer Intensivierung und höheren Verbreitung von Kooperationsvereinbarungen zwischen Schulen und Unternehmen einhergehen sollte, einen wichtigen Beitrag leisten. Denn für die Berufsorientierung ergibt sich ein Bedarf an verbindlicheren Kooperationsstrukturen zwischen Schulen, Berufsschulen, Betrieben, Verbänden, Kammern und weiteren Akteuren. Gerade kleinere und mittlere Unternehmen benötigen Unterstützung beim Aufbau dauerhafter Schulkooperationen und bei der Nutzung von praxisnahen Berufsorientierungsangeboten durch die Schulen. Eine regionale Koordinierung könnte Schulen und Betriebe zusammenführen, bestehende Angebote sichtbarer machen und sicherstellen, dass Jugendliche unabhängig vom Standort ihrer Schule Zugang zu praktischen Erfahrungen und persönlicher Beratung erhalten.

Einstieg in Ausbildung

Der Übergang von der Schule in eine Berufsausbildung ist im Saarland durch rückläufige Ausbildungszahlen, eine sinkende Einmündungsquote und zunehmende Passungsprobleme gekennzeichnet. Im Jahr 2025 begannen im Saarland 4.795 Personen eine duale Berufsausbildung. Das waren 12,4 Prozent weniger als 2015. Bundesweit fiel der Rückgang mit 8,6 Prozent geringer aus. Die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge sank im Saarland im gleichen Zeitraum um 20,6 Prozent, bundesweit um 8,8 Prozent. Die Zahl der Auszubildenden ging im Saarland um 19,1 Prozent zurück, während der Rückgang bundesweit 9,5 Prozent betrug (IABE, 2015; IABE, 2025; IW-Fachkräftedatenbank, 2026; Destatis, 2026).

Die Einmündungschancen unterscheiden sich deutlich nach Schulabschluss. Für den Zeitraum 2020 bis 2024 lag die durchschnittliche Einmündungsquote von Jugendlichen mit Hauptschulabschluss im Saarland bei 59,9 Prozent. Bei Jugendlichen mit Realschulabschluss betrug sie 48,8 Prozent, bei Jugendlichen mit Hochschul- oder Fachhochschulreife 31,1 Prozent. Damit lagen die Werte in allen drei Gruppen unter dem jeweiligen Bundesdurchschnitt. Besonders deutlich ist der Rückgang bei Jugendlichen mit Hauptschulabschluss: Ihre Einmündungsquote sank gegenüber dem Zeitraum 2015 bis 2019 um mehr als neun Prozentpunkte (KMK, 2026; IABE, 2015–2024).

Ein Teil der Jugendlichen erreicht den direkten Übergang in eine duale Berufsausbildung deshalb weiterhin nicht. Im Saarland nahmen im Jahr 2024 insgesamt 4.825 Personen an Bildungsgängen des Übergangsbereichs teil; 40,8 Prozent von ihnen besaßen keine deutsche Staatsangehörigkeit. Der hohe Anteil weist auf einen besonderen Unterstützungsbedarf beim Übergang von der Schule in Ausbildung hin. Sprachförderung,

Berufsorientierung und die Vermittlung in passende Ausbildungsberufe müssen enger miteinander verbunden werden (IABE, 2024).

Auch nach dem Beginn einer Ausbildung bestehen erhebliche Risiken. Die Lösungsquote von Ausbildungsverträgen lag im Saarland 2024 bei 33,3 Prozent und damit über dem Bundesdurchschnitt von 29,7 Prozent. Die Erfolgsquote bei Prüfungen betrug 84,7 Prozent, während sie bundesweit bei 88,4 Prozent lag. Besonders hohe Lösungsquoten und niedrige Erfolgsquoten zeigen sich in einzelnen technischen Ausbildungsberufen. Dies verweist auf Herausforderungen bei der beruflichen Orientierung, der Passung zwischen Jugendlichen und Ausbildungsberufen sowie bei der Begleitung während der Ausbildung (BIBB, 2026; DAZUBI, 2026).

Die Bildungspolitik im Saarland sollte deshalb den Übergang von der Schule in Ausbildung stärker als zusammenhängenden Prozess organisieren. Dazu gehören eine frühzeitige Kompetenzfeststellung, eine realistische Rückmeldung zu individuellen Stärken und Förderbedarfen sowie eine verbindliche Begleitung bis in die Anfangsphase der Ausbildung. Übergangslösungen sollten möglichst auf eine konkrete Ausbildungsperspektive hinführen und regelmäßig daraufhin überprüft werden, ob sie den Einstieg in eine vollqualifizierende Ausbildung tatsächlich erleichtern.

4.2 Handlungsbedarf der Bildungspolitik und Unterstützungsbedarf durch die Politik aus Sicht der befragten Unternehmen

Schulqualität und Berufsorientierung

Abschließend wurden die saarländischen Unternehmen gebeten, eine Einschätzung abzugeben, mit welchen bildungspolitischen Implikationen die zuvor abgefragten Entwicklungen einhergehen (Abbildung 4-1). Es wird deutlich, dass die Unternehmen einen breiten Auftrag für die Bildungspolitik bei der Vermittlung von Basiskompetenzen sehen: 97,4 Prozent fordern einen stärkeren Fokus auf Basiskompetenzen an allgemeinbildenden Schulen und 98,3 Prozent sehen zudem Bedarf für eine ergänzenden intensivere Förderung von Deutschkenntnissen bei Schülerinnen und Schülern mit Migrationshintergrund. Auch das Thema Berufsorientierung, welche Unternehmen vor allen an Gymnasien sehr kritisch sehen (Kap. 3.5), hat für die saarländischen Unternehmen eine zentrale Priorität auf der bildungspolitischen Agenda: Mit 97,4 Prozent votieren fast alle befragten Unternehmen für eine intensivere und praxisnähere Berufsorientierung. Knapp neun von zehn Unternehmen sehen eine Notwendigkeit, schon die frühkindliche Bildung beispielsweise durch verbindliche Sprachstandserhebungen, zu stärken (85,3 Prozent). Ungefähr acht von zehn Unternehmen erachten eine Steigerung der Attraktivität des Lehrerberufs (79,8 Prozent) sowie eine bessere Ausstattung der Berufsschulen (83,8 Prozent) als wichtig.

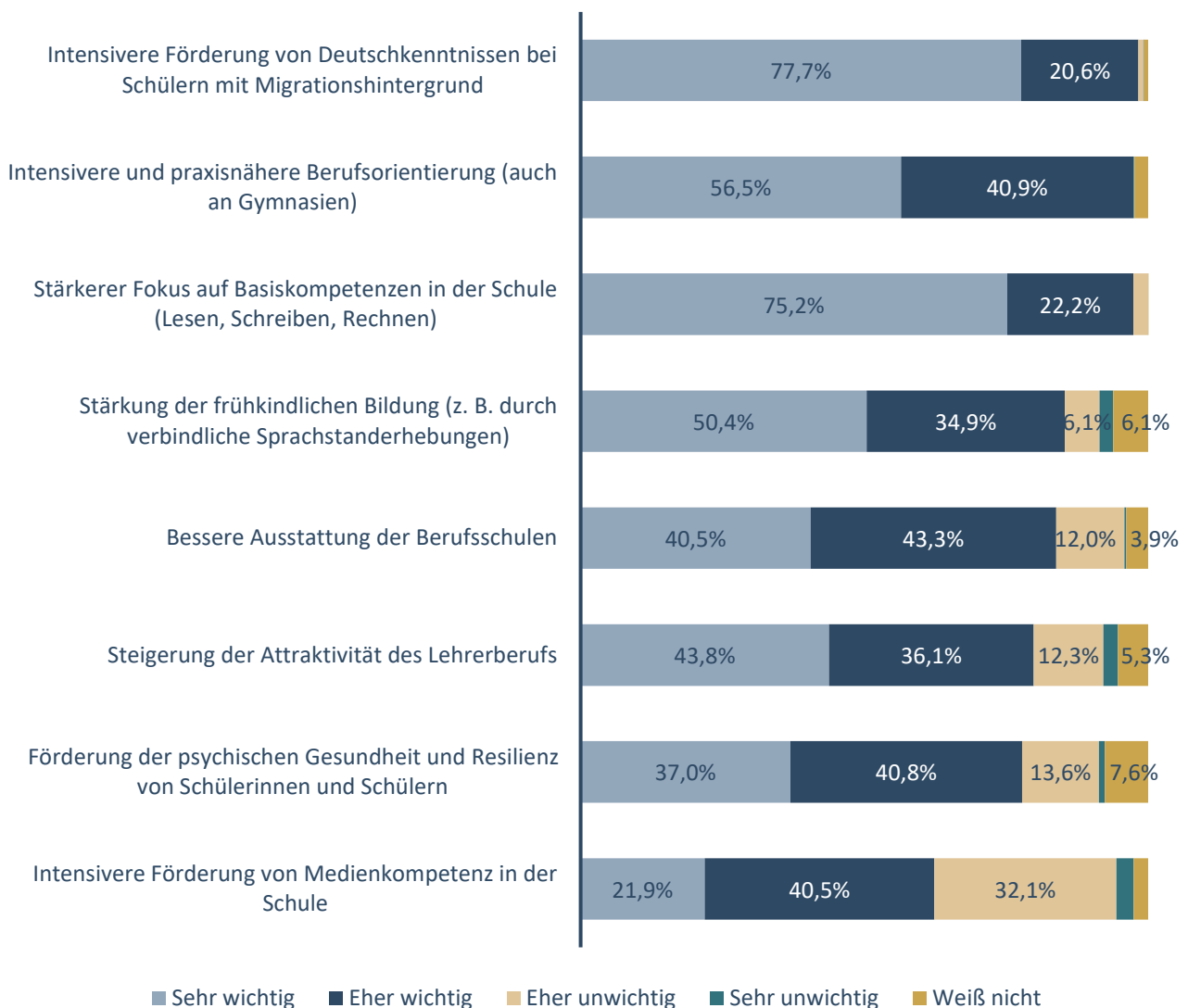
Damit ergibt sich ein klarer Auftrag an die Bildungspolitik, die bereits begonnenen Initiativen wie das „Startchancenprogramm“, „Lehrkraft werden“ und „Multiprofessionalität in der Bildung“ sowie das neue Kita-Gesetz für mehr Qualität in der frühkindlichen Bildung und Betreuung konsequent weiterzuentwickeln und zudem für die Bereiche von Basiskompetenzen, Sprachförderung und Berufsorientierung deutlich zu intensivieren, um für Unternehmen spürbare Verbesserungen zu erreichen.

Das Thema psychische Gesundheit und Resilienz hat in den vergangenen Jahren stark an Bedeutung und Konfliktpotenzial gewonnen. Mehr als drei von vier Unternehmen erachten die Förderung der psychischen Gesundheit und Resilienz von Schülerinnen und Schülern als wichtig (77,8 Prozent). Dies ist in vielerlei Hinsicht nachvollziehbar: Zum einen zeigt sich, dass psychische Belastungen und Erkrankungen eng mit der

Wahrscheinlichkeit eines Ausbildungsabbruchs verknüpft sind (Arndt et al., 2026). Auf der anderen Seite können gerade KMU dieses Thema nicht allein bewältigen. Ausbildungspersonal kann keine therapeutischen Aufgaben übernehmen – ebenso wenig wie Berufsschulen. Daher ist es wichtig, dass vorhandene Angebote sinnvoll miteinander verzahnt werden.

Relativ gesehen am seltensten räumen Unternehmen der intensiveren Förderung von Medienkompetenz in der Schule eine bildungspolitische Priorität ein (62,3 Prozent). Dies lässt sich damit erklären, dass die große Mehrheit der Unternehmen bei Medienkompetenzen in den letzten Jahren bereits eine starke Verbesserung beobachten (siehe Kap. 3.3).

Abbildung 4-1: Für wie wichtig halten Sie folgende Veränderungen in einer modernen Bildungspolitik?



Hinweis: N = 230-231; gewichtete Ergebnisse; Werte unter 3,0 werden in der Abbildung nicht ausgewiesen.

Quellen: VSU-Mitgliederbefragung Frühjahr/Sommer 2026

Einstieg in Ausbildung und Ausbildungserfolg

Konkret auf die duale Ausbildung bezogen zeigt sich, dass Unternehmen nicht nur sich selbst, sondern auch die Landespolitik in der Verantwortung sehen, Werbung für die duale Ausbildung zu unterstützen und damit den Stellenwert für den Einstieg in den Arbeitsmarkt und eine berufliche Karriere angemessen sichtbar zu machen (Abbildung 4-2): Neun von zehn Unternehmen (89,7 Prozent) erachten dies als sehr oder eher wichtig. Ähnlich viele (89,2 Prozent) wünschen sich von der Politik, dass sie bessere externe Unterstützung für Jugendliche mit Förderbedarf bereitstellt. Dies würde sowohl das Matching beim Übergang von der Schule in Ausbildung unterstützen als auch den Ausbildungserfolg dieser Jugendlichen fördern.

Ebenfalls oben auf der Agenda steht, dass mehr als sieben von zehn Unternehmen sich mehr Hilfe beim Aufbau von Schulkooperationen wünschen (71,0 Prozent). Insbesondere für kleine und mittlere Unternehmen fällt es schwer, dauerhafte und wirksame Schulkooperationen aufzubauen, weil in vielen Schulen hierfür die erforderlichen Ressourcen und Formate fehlen. Im Rahmen der Berufsorientierung sind belastbare Schulkooperationen jedoch elementar, um den Schülerinnen und Schülern praxisnahes Wissen zu vermitteln und ein gutes Matching am Ausbildungsmarkt zu fördern.

Zwei von drei Unternehmen sehen eine intensivere Förderung der Mobilität von Auszubildenden (z. B. höherer Zuschuss zum Junge-Leute-Ticket) als politische Aufgabe (68,3 Prozent). In vielen ländlichen Regionen hapert es aber vielmehr an passenden Verbindungen oder einer bedarfsgerechten Taktung im öffentlichen Personennahverkehr sowie an standortnahen Berufsschulangeboten im betreffenden Ausbildungsberuf. Knapp die Hälfte der Unternehmen sieht Handlungsbedarf mit Blick auf mehr bezahlbaren Wohnraum für Auszubildende (47,0 Prozent). Es gibt bereits Initiativen und Förderprogramme wie „Junges Wohnen“ – es zeigt sich jedoch, dass diese bisher zu wenig Auszubildenden zugutekommen (KOFA, 2025).

Abbildung 4-2: In welchen dieser Bereiche wünschen Sie sich mehr Unterstützung für die duale Ausbildung durch die Politik? Ich wünsche mir...



Hinweis: N = 200-202; gewichtete Ergebnisse; Werte unter 3,0 werden in der Abbildung nicht ausgewiesen.

Quellen: VSU-Mitgliederbefragung Frühjahr/Sommer 2026

Für die eigene Weiterentwicklung der in den vergangenen Jahren deutlich anspruchsvoller gewordenen Aufgaben von Ausbilderinnen und Ausbildern, wünschen sich knapp zwei von drei Unternehmen mehr Weiterbildungsangebote (64,1 Prozent). Zwar gibt es derzeit bundesweit vorhandene Qualifizierungsangebote wie leando, das Netzwerk Q oder von regionalen Verbänden, Kammern und Bildungsträgern, doch stellt sich der regionale Bedarf sehr differenziert dar, so dass ein intensivierte Weiterbildungsangebot aus Sicht der Unternehmen geboten erscheint.

Literaturverzeichnis

Anger, Christina / Betz, Julia / Plünnecke, Axel, 2024, MINT-Herbstreport 2024. MINT-Förderung – Der Schlüssel zu Innovation und Wachstum, Gutachten für BDA, Gesamtmetall und MINT Zukunft schaffen, Köln

Anger, Christina / Betz, Julia / Plünnecke, Axel, 2025, INSM-Bildungsmonitor 2025. Mehr Empirieorientierung an den Schulen für mehr Qualität, Gutachten für die Initiative Neue Soziale Marktwirtschaft (INSM), Köln

Anger, Christina / Betz, Julia / Geis-Thöne, Wido / Plünnecke, Axel, 2026, INSM-Bildungsmonitor 2026. Bildungsstand, Bildungschancen und Bildungsmobilität, Gutachten für die Initiative Neue Soziale Marktwirtschaft (INSM), Köln

Arndt, Franziska / Flake, Regina / Herzer, Philip / Werner, Dirk / Schaffer, Fabian, 2026 (im Erscheinen), Bertelsmann Stiftung und Institut der deutschen Wirtschaft (Hrsg.): Mentale Gesundheit in der Ausbildung: psychische Belastungen und Unterstützungsangebote aus Sicht von Auszubildenden und Unternehmen. Eine kombinierte Jugend- und Unternehmensbefragung, Studie im Auftrag der Bertelsmann Stiftung (Hrsg.), Gütersloh

Arndt, Franziska et al., 2025, Was macht die duale Ausbildung attraktiv? Wünsche von jungen Menschen und Angebote von Unternehmen im Vergleich, Studie im Auftrag der Bertelsmann Stiftung (Hrsg.), Gütersloh, <https://www.iwkoeln.de/studien/franziska-arndt-regina-flake-philip-herzer-dirk-werner-was-macht-die-duale-ausbildung-attraktiv-wuensche-von-jungen-menschen-und-angebote-von-unternehmen-im-vergleich.html> [19.8.2026]

Arndt, Franziska et. al, 2024, Wie sich Jugendliche und Unternehmen auf dem Ausbildungsmarkt suchen und finden (können), Gutachten in Zusammenarbeit mit der Bertelsmann Stiftung, Köln, <https://www.iwkoeln.de/studien/franziska-arndt-philip-herzer-paula-risius-dirk-werner-wie-sich-jugendliche-und-unternehmen-auf-dem-ausbildungsmarkt-suchen-und-finden-koennen.html> [19.8.2026]

Bach, Stefan et al., 2020, Fiskalische Wirkungen eines weiteren Ausbaus ganztägiger Betreuungsangebote für Kinder im Grundschulalter, Gutachten für das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, DIW Berlin: Politikberatung kompakt, Nr. 146, Berlin

Barlovic, Ingo / Renk, Helen / Schaffer, Fabian / Ullrich, Denise / Wieland, Clemens, 2025, Ausbildungsperspektiven 2025. Eine repräsentative Befragung von Jugendlichen, Bertelsmann Stiftung (Hrsg.), Gütersloh, <https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/publikationen/publikation/did/ausbildungsperspektiven-2025> [19.8.2026]

BMFSFJ, 2024, Gesetz zur ganztägigen Förderung von Kindern im Grundschulalter (Ganztagsförderungsgesetz - GaFöG), Gesetz zur ganztägigen Förderung von Kindern im Grundschulalter (Ganztagsförderungsgesetz - GaFöG) - BMBFSFJ [02.09.2024]

Böhle, Eva / Beckmann, Janina / Granato, Mona, 2025, Preparing Transitions: The Impact of Vocational Role Models on Occupational Aspirations Within Social Contexts, in: Social Inclusion, 13. Jg., <https://www.cogitatiopress.com/socialinclusion/article/view/9798> [19.8.2026]

Fitzenberger, Bernd / Leber, Ute / Schwengler, Barbara, 2026, Die wirtschaftliche Schwäche hinterlässt deutliche Spuren auf dem Ausbildungsmarkt, Nürnberg, <https://doku.iab.de/kurzber/2026/kb2026-13.pdf> [26.8.2026]

Flake, Regina / Risius, Paula / Werner, Dirk / Metzler, Christoph, 2025, Qualität der Ausbildung: Bewerbersituation wird zur zentralen Herausforderung, Studie im Rahmen des Kompetenzzentrums Fachkräftesicherung (KOFA), https://www.kofa.de/media/Publikationen/KOFA_Kompakt/Qualitaet_in_der_Ausbildung.pdf [19.8.2026]

Geis-Thöne, Wido, 2026, Ganztagsbetreuung für Grundschulkinder: In Westdeutschland ist noch ein Ausbau nötig, IW-Report, Nr. 7, Köln

Hampf, Franziska / Wiederhold, Simon / Wößmann, Ludger, 2017, Skills, earnings, and employment: exploring causality in the estimation of returns to skills, in: Large Scale Assessments in Education, 5. Jg., Nr. 12, S. 1–30

Johanning, Naemi / Renk, Helen / Schaffer, Fabian (2026): Ausbildungsperspektiven 2026. Eine repräsentative Befragung von jungen Menschen – Schwerpunkt Auszubildende, Bertelsmann Stiftung (Hrsg.), Gütersloh, <https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/publikationen/publikation/did/ausbildungsperspektiven-2026> [19.8.2026]

Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung – KOFA, 2025, Mit Netzwerkpartner Azubis Wohnraum anbieten, <https://www.kofa.de/mitarbeiter-finden/ausbildung/praxisbeispiele-und-interviews/bezahlbarer-wohnraum-fuer-azubis/> [27.8.2026]

Matthes, Stephanie, 2019, Warum werden Berufe nicht gewählt? Die Relevanz von Attraktions- und Aversionsfaktoren in der Berufsfindung, Bonn, <https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/9795> [19.8.2026]

Risius, Paula et al., 2026, im Erscheinen, Ausbildung erfolgreich gestalten vom Marketing bis zur Übernahme. Die zentrale Bedeutung von Ausbilderinnen und Ausbildern, IW-Studie im Rahmen vom Netzwerk Q, gefördert vom: Bundesministerium für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ), Köln, <https://www.netzwerkq.de/studien/> [19.8.2026]

Risius, Paula / Herzer, Philip / Arndt, Franziska, 2024, Unternehmen gehen Kompromisse bei der Azubi-Rekrutierung ein, IW-Kurzbericht, Nr. 58, Köln, <https://www.iwkoeln.de/studien/paula-risius-philip-herzer-franziska-arndt-unternehmen-gehen-kompromisse-bei-der-azubi-rekrutierung-ein.html> [19.8.2026]

Risius, Paula / Malin, Lydia / Flake, Regina, 2017, Ausbildung oder Studium? Wie Unternehmen Abiturienten bei der Berufsorientierung unterstützen können, KOFA-Studie 3/2017, Studie im Rahmen des Kompetenzzentrums Fachkräftesicherung (KOFA), https://www.kofa.de/media/Publikationen/Studien/Ausbildung_oder_Studium.pdf [27.8.2026]

Schulministerium NRW, 2025, Schulkompass NRW 2030 – Klare Ziele und klarer Fokus für den Bildungserfolg unserer Schülerinnen und Schüler, Pressemitteilung vom 2.7.2025, <https://www.schulministerium.nrw/presse/pressemitteilungen/schulkompass-nrw-2030-klare-ziele-und-klarer-fokus-fuer-den> [11.7.2025]

SR, 2026, Viele Saar-Erstklässler haben kommendes Schuljahr keine Ganztagsbetreuung, Saarländischer Rundfunk vom 15.05.2026, https://www.sr.de/sr/home/nachrichten/politik_wirtschaft/rechtsanspruch_ganztagsbetreuung_grundschulen_saarland_100.html [1.9.2026]

Stanat, Petra et al. (Hrsg.), 2022, IQB-Bildungstrend 2021. Kompetenzen von Schülerinnen und Schülern am Ende der 4. Jahrgangsstufe im dritten Ländervergleich, Münster/New York

Stanat, Petra et al. (Hrsg.), 2025, IQB-Bildungstrend 2024, Mathematische und naturwissenschaftliche Kompetenzen am Ende der 9. Jahrgangsstufe im dritten Ländervergleich, Münster

Stöbe-Blossey, Sybille, 2025, Der Rechtsanspruch auf Ganztagsförderung für Kinder im Grundschulalter: Ländersysteme und Organisationsmodelle. Zwischenbericht, Mai 2025, IAQ-Forschung, Nr. 3, Duisburg

SWK, 2026, Datengestützte Entwicklung und Steuerung in Schulen und frühkindlicher Bildung. Gutachten der der Ständigen Wissenschaftlichen Kommission der Kultusministerkonferenz, Bonn

Wiedenhorn, Thomas / Gras, Juliana, 2025, Ganztage und Bildungsgerechtigkeit. Ganztage und dessen Auswirkungen auf Bildungsgerechtigkeit aus der Perspektive von beteiligten Akteuren, Bonn

Wößmann, Ludger, 2025, Bildungsleistungen verbessern, Chancengerechtigkeit erhöhen, in: ifo Schnelldienst, 78. Jg., Nr. 1, S. 27–32