

Arbeitslosigkeit trotz Arbeits- und Fachkräftemangel: Wie die Passungsprobleme auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt überwunden werden können

BDA-Positionspapier mit Vorschlägen gegen den Mismatch am Ausbildungs- und Arbeitsmarkt

1. Oktober 2026

Zusammenfassung

Der Arbeits- und Ausbildungsmarkt steht unter erheblichem Druck: Einerseits steigt die Arbeitslosigkeit. Andererseits bleiben zu viele offene Stellen sowie Ausbildungsplätze unbesetzt. Das ist mehr als eine statistische Schieflage. Hinter jedem unbesetzten Ausbildungsplatz und jeder verpassten Beschäftigungschance steht ein Mensch, dessen Fähigkeiten, Talente und Zukunftsaussichten nicht voll zur Entfaltung kommen. Gleichzeitig fehlen den Betrieben die Fachkräfte, die sie dringend brauchen, um wettbewerbsfähig zu bleiben und Wachstum zu sichern. Branchen, Tätigkeiten und Qualifikationsanforderungen verändern sich im Strukturwandel besonders schnell. Gute Arbeitsmarktpolitik gibt Orientierung und erkennt Potenziale. Sie schafft es nicht nur, Menschen zu aktivieren, sondern bringt Menschen, Qualifikationen und Stellen schneller und passgenauer zusammen.

Passungsprobleme entstehen entlang des gesamten Erwerbsverlaufs – vom Übergang von der Schule in die Ausbildung über die Integration in den Arbeitsmarkt bis hin zu beruflichen Wechseln und Anpassungsprozessen im Strukturwandel. Sie müssen als Kernursache von Fachkräfteengpässen, steigender Arbeitslosigkeit und unbesetzten Ausbildungsplätzen anerkannt und gezielt gelöst werden. Arbeitsmarktpolitik, Bildungspolitik und Ausbildungsförderung müssen konsequent darauf ausgerichtet werden, Matching zu verbessern, Übergänge zu beschleunigen und Eigenverantwortung zu stärken.

Für ein besseres Matching am Ausbildungs- und Arbeitsmarkt sind die folgenden Hebel zentral:

- Eigenverantwortung bei Arbeitnehmerinnen, Arbeitnehmern und Arbeitgebern stärken.

- Passungsprobleme als Ursache anerkennen und statistisch korrekt erfassen.
- Mismatch am Anfang der Erwerbsbiografie angehen: Ausbildungsreife, Berufswahlkompetenz und Übergänge stärken, keine neue Ausbildungsumlage einführen.
- Qualifizierung im Erwerbsverlauf arbeitsmarktnah ausrichten und Teilqualifikationen gezielt nutzen.
- Mobilität und regionale Passung über Ausbildung und Arbeit hinweg verbessern.
- Arbeitsanreize stärken und schnelle Übergänge in Beschäftigung ermöglichen.
- Fokus konsequent auf Vermittlung legen und Zusammenarbeit verbindlicher machen.

Im Einzelnen

Eigenverantwortung wieder stärker verankern

Eigenverantwortung und Subsidiarität müssen wieder stärker gelten. Der Sozialstaat und die Arbeitsförderung sollen helfen, wenn Menschen Unterstützung brauchen. Sie dürfen aber die eigene Verantwortung nicht ersetzen. Junge Menschen, Arbeitsuchende und Beschäftigte sollten Chancen aktiv suchen, zumutbare Wege in Ausbildung und Arbeit annehmen und bereit sein, sich weiterzuentwickeln. Schulen, Berufsberatung und Betriebe müssen sie dabei frühzeitig und noch konsequenter unterstützen. Eine zeitgemäße und frühzeitige Berufsorientierung hilft jungen Menschen, fundierte und flexible Berufswahlentscheidungen zu treffen. Sie stärkt zugleich die Bereitschaft, für Ausbildung und Arbeit auch mobil zu sein. Arbeit ist mehr als Broterwerb: Sie schafft Teilhabe, Sinn und Zusammenhalt. Ausbildungs- und Arbeitsmarkt funktionieren nur, wenn Unterstützung und Eigeninitiative zusammenwirken.

Die Unternehmen haben ein ureigenes Interesse, betriebliche Ausbildungsplätze anzubieten und somit die eigene Fachkräftebasis zu sichern. Diese Eigeninitiative sollte auch in wirtschaftlich herausfordernden Zeiten nicht nachlassen. Eigenverantwortung setzt aber zugleich voraus, dass Unterstützungsangebote transparent, verlässlich und gut erreichbar sind. Schulen, Berufsberatung, Jobcenter und weitere beteiligte Institutionen müssen Zuständigkeiten klar kommunizieren, Beratungsangebote aufeinander abstimmen und unnötige Hürden beim Zugang zu Ausbildung, Beschäftigung und Qualifizierung abbauen. Eigeninitiative und wirksame institutionelle Unterstützung bedingen einander.

Auch Arbeitgeber können noch mehr dazu beitragen, das Matching zu verbessern, wenn sie Potenziale stärker in den Blick nehmen. Wo es betrieblich passt, sollten sie Bewerberinnen und Bewerber mit nicht geradlinigen Lebensläufen, noch nicht vollständig passenden formalen Qualifikationen oder erkennbarem Entwicklungspotenzial eine Chance geben. Motivation, Zuverlässigkeit und Lernbereitschaft müssen stärker zählen als der perfekte Lebenslauf. Betriebe können fehlende Qualifikationen häufig im Arbeitsprozess aufbauen. Agenturen für Arbeit und Jobcenter sollten passende Einstiegs- und Unterstützungsinstrumente für Beschäftigte und Auszubildende bekannter machen und gemeinsam mit den Betrieben gezielt einsetzen. Gleichzeitig sollten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer stärker bereit sein, den Wohnort zu

wechseln, längere Pendelzeiten in Kauf zu nehmen, die Branche zu wechseln oder vorübergehend ein geringeres Einkommen zu akzeptieren, wenn dadurch ein nachhaltiger Einstieg in Arbeit gelingt. Je mehr sich Arbeitslosigkeit verfestigt, desto schwieriger wird der Wiedereinstieg. Seit dem Jahr 2025 liegt die Zahl der Langzeitarbeitslosen wieder über der 1-Mio.-Marke.

Passungsprobleme als Kernursache für Fachkräfteengpässe und steigende Arbeitslosigkeit gezielt angehen

Passungsprobleme müssen als eine der Kernursachen von Fachkräfteengpässen einerseits und steigender Arbeitslosigkeit andererseits erkannt und behandelt werden. Der Arbeitsmarkt steht unter Druck, weil sich Branchen, Tätigkeiten und Qualifikationsanforderungen im Strukturwandel schnell verändern. Viele Arbeitslose passen mit ihrem Profil nicht zu den offenen Stellen und viele offene Stellen passen nicht zu den Profilen der Bewerberinnen und Bewerber. Genau darin liegt der paradoxe Befund dieses Arbeitsmarkts: Der Fachkräftemangel bleibt, während die Arbeitslosigkeit steigt. Wer nur auf die Gesamtzahl offener Stellen oder Arbeitsloser schaut, sieht das Problem nicht. Entscheidend ist, ob Menschen und Stellen tatsächlich zusammenfinden.

Sowohl Fachkräfteengpässe als auch Arbeitslosigkeit verursachen hohe soziale und volkswirtschaftliche Kosten. Unternehmen können Aufträge nicht annehmen, Innovationen bleiben aus und Wachstumspotenziale werden nicht genutzt. Gleichzeitig verlieren Menschen durch längere Arbeitslosigkeit Chancen auf Teilhabe und berufliche Entwicklung. Ziel einer modernen Arbeitsmarktpolitik muss daher sein, möglichst vielen Menschen den Weg in passende Beschäftigung zu eröffnen und gleichzeitig den Betrieben die Fachkräfte bereitzustellen, die sie für Wertschöpfung und Wohlstand benötigen.

Dieser Befund gilt auch für den Ausbildungsmarkt. Eine genaue und differenzierte Betrachtung der Lage ist entscheidend, um die Herausforderungen zu meistern: Seit mehr als zehn Jahren gibt es mehr gemeldete Ausbildungsplätze als Bewerberinnen und Bewerber. Es war dringend notwendig, dass die Bundesagentur für Arbeit (BA) die seit April 2025 unvollständige Erfassung der gemeldeten Ausbildungsplätze endlich aufgearbeitet und korrigiert hat. Jetzt zeigt sich klar: Die Betriebe melden der BA mehr Ausbildungsplätze als bislang sichtbar waren. Gleichzeitig setzen laut Arbeitgeber-Barometer nur rund ein Drittel der Betriebe primär auf die BA bei der Besetzung ihrer Ausbildungsplätze. Hinzu kommt, dass die BA bislang nur Ausbildungsplätze mit Vermittlungsauftrag erfasst.¹ Auch das muss sich ändern, damit das breite Ausbildungsangebot der Wirtschaft sichtbar und die Politik die Lage, insbesondere auf Grundlage der Bewerber-Stellen-Relation realistisch bewertet. Zur Gesamtbewertung gehören zudem schulische Ausbildungsberufe und duale Studienangebote. In den Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialberufen stieg die Zahl der neuen Ausbildungsverträge zwischen 2005 und 2025 um 35 % auf rund 260.000. Im Jahr 2024 befanden sich zudem 141.000 junge Menschen in einem dualen Studium. Die amtliche Statistik berücksichtigt jedoch nur ausbildungsintegrierende Studiengänge nach dem BBiG. Dabei bleiben rund 75.000 praxisintegrierend

¹ [BDA-Arbeitgeberbarometer Juni 2026](#), abgerufen am 27. August 2026

Studierende unberücksichtigt.² Auch in diesen Bereichen haben junge Menschen sehr gute Einstiegschancen. Das muss bei der Bewertung von Passungsproblemen berücksichtigt werden.

Mismatch am Anfang der Erwerbsbiografie angehen: Ausbildungsreife, Berufswahlkompetenz und Übergänge stärken, keine neue Ausbildungsumlage einführen

Eine Berufsausbildung ist eine Investition in die Zukunft. Sie sichert nicht nur den Fachkräftebedarf der Wirtschaft, sondern legt den Grundstein für wirtschaftliche und gesellschaftliche Teilhabe. Ein vollqualifizierender Berufsabschluss eröffnet langfristig bessere Jobchancen und Aufstiegsmöglichkeiten, führt zu einem höheren Lebens Einkommen und schützt wirksam vor Arbeitslosigkeit. Im Jahr 2025 lag die Arbeitslosenquote von Menschen ohne Berufsabschluss bei 21,3 %. Bei Menschen mit einer betrieblichen oder schulischen Berufsausbildung betrug sie lediglich 3,6 %.³ Deshalb ist es wichtig, die Ursachen von Passungsproblemen, die bereits zum Beginn der Erwerbsbiografie vorliegen, gezielt zu beheben.

Bund, Länder, Schulen, Unternehmen und die BA müssen die qualifikatorischen und beruflichen Ursachen für die Passungsprobleme am Beginn der Erwerbsbiografie gemeinsam angehen. Die Länder müssen Grundkompetenzen und Ausbildungsreife sichern. Schulen, Unternehmen und die BA als zentrale Akteure der Berufsorientierung müssen Berufsorientierung noch verbindlicher, praxisnäher und frühzeitig gestalten. Alle Beteiligten in Bund und Ländern sind gefordert, verlässliche Rahmenbedingungen und Chancengleichheit zu schaffen. Junge Menschen tragen zugleich Verantwortung für ihren Berufsweg: Sie müssen die Chancen nutzen, Leistung zeigen und Entscheidungen eigenverantwortlich treffen.

Die Länder sind in der Verantwortung, deutlich weniger junge Menschen ohne grundlegende Kompetenzen und ohne Abschluss aus der Schule zu entlassen.⁴ Lesen, Schreiben, Rechnen und Sozialkompetenzen wie Team-, Konflikt- und Kommunikationsfähigkeit, entscheiden darüber, ob der Einstieg in Ausbildung und damit in nachhaltige Beschäftigung gelingt.⁵ Rund zwei Drittel der Betriebe mit Besetzungsschwierigkeiten berichten, keine geeigneten Bewerberinnen und Bewerber zu finden.⁶ Sie begründen dies überwiegend mit Defiziten bei diesen grundlegenden Kompetenzen.⁷ Deshalb müssen mehr Schülerinnen und Schüler als zuletzt die Bildungsstandards in den Grundkompetenzen erreichen. Sprachliche Grundkompetenzen sind auch Voraussetzung dafür, generative KI sinnvoll zu nutzen und ihre Ergebnisse kritisch zu prüfen.

² BIBB, Berufsbildung in der Praxis – Kompakt: „[Ausbildung PLUS – Das Duale Studium in Zahlen 2024](#)“, abgerufen am 29. Juli 2026

³ Bundesagentur für Arbeit, „[Qualifikationsspezifische Arbeitslosenquoten](#)“, abgerufen am 27. August 2026

⁴ Im Jahr 2024 verließen rund 62.000 junge Menschen die allgemeinbildenden Schulen ohne Schulabschluss: BIBB, „[Berufsbildungsbericht 2026](#)“, S. 33, abgerufen am 22. Juli 2026

⁵ BDA-Positionspapier „[Bildung als Schlüssel zu Chancengleichheit und Fachkräftesicherung: 10 Punkte für ein durchlässiges und erfolgreiches Bildungssystem](#)“, 11. Juni 2025, und BDA-Positionspapier „[Die Kita als erste Stufe des Bildungssystems: 10 Punkte für eine qualitativ gute frühkindliche Bildung](#)“, 10. September 2024, abgerufen am 27. August 2026

⁶ DIHK-Unternehmensbefragung: „[Ausbildung 2026](#)“, S. 4.

⁷ DIHK-Unternehmensbefragung: „[Ausbildung 2026](#)“, S. 4.

Sämtliche Schulleistungsstudien zeigen klaren Handlungsbedarf. Die Bildungspolitik in den Ländern sollte Schulqualität und Bildungsgerechtigkeit mit einem datenbasierten System der Schulentwicklung sichern.⁸

Schulen, Unternehmen und die BA leisten bereits heute viel für eine fundierte Berufsorientierung. Um noch mehr junge Menschen zu erreichen, müssen die Länder Berufsorientierung als festen Bestandteil schulischer Bildung noch früher verankern, praxisnah gestalten und konsequent an klaren Qualitätsstandards ausrichten. Alle Schulen einschließlich der Gymnasien müssen Berufliche Orientierung und Berufswahlkompetenz ab Klasse 5 vermitteln. Die BA ist der zentrale Partner für die Beratung und die Unternehmen für die Praxiseinsätze.

In dieser wichtigen Phase der Orientierung spielt auch die mentale Gesundheit der Jugendlichen eine entscheidende Rolle. Knapp ein Drittel der jungen Menschen könnte einer aktuellen Umfrage zufolge nach eigener Wahrnehmung mentale Unterstützung brauchen. Ihre Belastung drückt sich vor allem in Stress, Erschöpfung, Selbstzweifeln und Antriebslosigkeit aus.⁹ Die Schulsozialarbeit ist für viele Schüler eine erste Anlaufstelle. Ihr direkter Zugang zu den Jugendlichen muss gemeinsam mit den anderen Akteuren der Berufsorientierung noch stärker genutzt werden. Berufliche Beratung, das Aufzeigen von Chancen, Perspektiven und konkreten Unterstützungsangeboten, kann auch dazu beitragen, die mentale Gesundheit von jungen Menschen in dieser Lebensphase zu stärken. Die Akteure müssen daher ihre Angebote transparent aufeinander abstimmen, Doppelstrukturen vermeiden und verlässliche Übergänge für die jungen Menschen sicherstellen.

Jugendliche benötigen einen realistischen Blick auf ihre Stärken, auf die Vielfalt beruflicher Wege und auf die Chancen des regionalen Ausbildungsmarkts. Aktuell ist für mehr als die Hälfte der 14- bis 20-Jährigen die passende Berufswahl eine schwierige Herausforderung. Viele fühlen sich unzureichend informiert.¹⁰ Sie konzentrieren sich auf wenige, stark nachgefragte Berufe, während in anderen Bereichen Ausbildungsplätze unbesetzt bleiben.¹¹ Praxisorientierte, aber auch stärker am regionalen Ausbildungsbedarf angepasste Berufsorientierung verhindert Fehlentscheidungen und senkt Vertragslösungen. Die Zahl der vorzeitigen Vertragslösungen liegt derzeit bei rund 30 %.¹² Junge Menschen nennen häufig falsche Berufsvorstellungen als Grund. Auch wenn rund die Hälfte der Jugendlichen im Anschluss erneut eine Ausbildung in einem anderen Beruf oder einem anderen Betrieb aufnimmt, verlieren Betriebe und Jugendliche Zeit, Geld und Energie. Im ungünstigsten Fall kann der betroffene Betrieb den Ausbildungsplatz nicht mehr besetzen und der junge Mensch bricht seine Berufsausbildung gänzlich ab.

⁸ BDA-Positionspapier „[Mehr Bildungsgerechtigkeit durch bessere Schulqualität: Neun Punkte zur datengestützten Schulentwicklung](#)“, 17. Dezember 2025, abgerufen am 20. Juli 2026

⁹ Trendstudie „[Jugend in Deutschland 2026](#)“, abgerufen am 27. August 2026

¹⁰ Institut für Demoskopie Allensbach: „[Die McDonald's Ausbildungsstudie 2025: „Chancen, Fehlanzeige? McDonald's Ausbildungsstudie offenbart: Fast jeder Zweite glaubt nicht mehr an Aufstieg durch Leistung](#)“, abgerufen am 20. Juli 2026

¹¹ 72,6 % aller Ausbildungsanfängerinnen im Jahr 2025 begannen ihre Ausbildung in einem der 25 am häufigsten gewählten Berufe. Bei den jungen Männern ist die Verteilung etwas breiter: Hier entfallen 62,4 % der Neuabschlüsse auf die Top 25 der Berufe. BIBB, „[BIBB-Berufsbildungsbericht 2026](#)“, S. 71, abgerufen am 20. Juli 2026

¹² BIBB, „[Berufsbildungsbericht 2026](#)“, S. 118 ff., abgerufen am 17. August 2026

Daher müssen Schulen, Unternehmen, Agenturen für Arbeit und berufliche Schulen nachhaltig und in möglichst regionalen Verantwortungsgemeinschaften zusammenarbeiten. Betriebspraktika, Praxistage und direkte Kontakte zu Auszubildenden und Betrieben helfen, Berufsbilder erlebbar zu machen und Fehlentscheidungen zu vermeiden. Erfolgreiche Netzwerke wie SCHULEWIRTSCHAFT Deutschland¹³ und das Berufswahl-SIEGEL¹⁴ unterstützen dabei, Projekte, Praktika und Beratungsangebote in ein schulisches Gesamtkonzept einzubetten. Sie sollten deshalb gestärkt und flächendeckend genutzt werden.

Damit der Übergang von der Schule in Ausbildung gelingt, aber auch um Herausforderungen während einer Ausbildung zu meistern, stehen zahlreiche staatliche Unterstützungsangebote im SGB II und SGB III zur Verfügung. Kein junger Mensch soll an diesem Übergang verloren gehen. Damit Schulabgängerinnen und Schulabgängern ohne Anschlussperspektive unabhängig von Zuständigkeiten alle notwendigen Angebote gemacht werden können, müssen alle verantwortlichen Stellen rechtskreisübergreifend eng zusammenarbeiten. Die Jugendberufsagenturen (JBA) und vergleichbare Strukturen sind das richtige Netzwerk, um diese Zusammenarbeit am Übergang von Schule und Beruf zu leisten. Wichtig ist dabei, dass auch die Verantwortung geteilt wird und Daten über Jugendliche ohne Anschlussperspektive zur Verfügung gestellt und genutzt werden. Dafür braucht es auf Seiten der Länder die rechtlichen Grundlagen, um einerseits Daten an die Arbeitsagenturen zu übersenden und andererseits sicherzustellen, dass bei erfolgloser Ansprache durch die Agenturen die Daten zurückübertragen werden können.

Es ist richtig, die Wirkung vorhandener Instrumente am Übergang regelmäßig zu evaluieren und sie auf dieser Basis weiterzuentwickeln und sinnvoll miteinander zu verzahnen. Die Berufseinstiegsbegleitung (BerEB) muss wirksamer und effizienter ausgestaltet werden. Der frühe Förderansatz und die hälftige Finanzierung durch die Länder sind beizubehalten. Die BerEB ist eng mit bestehenden Angeboten in den Ländern wie Schulsozialarbeit sowie den Programmen „Startchancen“ und „Bildungsketten“ zu verzahnen. Statt paralleler Strukturen braucht es eine abgestimmte Förderung aus einer Hand. Die Begleitung durch die BerEB muss klare Zwischenziele setzen, Eigeninitiative stärken und nach dem Schulabschluss bei Bedarf nahtlos in andere Förderinstrumente überleiten. Verlässliche Übergaben sind dabei entscheidend.

Die Einstiegsqualifizierung (EQ) nach § 54 SGB III muss flexibler ausgestaltet werden, damit sie mehr Jugendliche erreicht und wieder stärker genutzt wird.¹⁵ Eine Vermittlung in die EQ sollte bereits vor Beginn des Ausbildungsjahres regulär möglich sein. Dafür ist § 54a Abs. 4 Nr. 1 SGB III anzupassen und die Beschränkung auf erfolglose Nachvermittlungsfälle aufzuheben.

Zudem ist es entscheidend, nachweislich wirksame Instrumente wie EQ und AsAfex bekannter zu machen und zielgenau einzusetzen. Rund 70 % der Teilnehmenden einer EQ münden in eine reguläre Ausbildung

¹³ [SCHULEWIRTSCHAFT Deutschland](#)

¹⁴ [Netzwerk Berufswahl-SIEGEL](#)

¹⁵ Aktuell wird die Einstiegsqualifizierung nur von 2 % der Unternehmen genutzt, aber knapp 11 % haben zurückliegende Erfahrung damit. Bertelsmann Stiftung und Institut der deutschen Wirtschaft (Hrsg.): „Was macht die duale Ausbildung attraktiv? Wünsche von jungen Menschen und Angebote von Unternehmen im Vergleich. Eine kombinierte Jugend- und Unternehmensbefragung“. Gütersloh und Köln 2025, S. 34.

und 85 % der Teilnehmenden an AsAfex waren sechs Monate nach Austritt sozialversicherungspflichtig beschäftigt.

Der Arbeitgeber-Service der BA muss seinen Vermittlungsauftrag zur Besetzung von Ausbildungsplätzen sichtbarer und verbindlicher erfüllen. Er sollte Instrumente wie die Berufseinstiegsbegleitung, EQ und AsAfex proaktiv und fortlaufend bei Betrieben bekannt machen und deren Einsatz begleiten. Viele Betriebe verfügen nicht über spezialisierte Personalabteilungen und benötigen eine verständliche und möglichst durchgängige Begleitung von der Meldung des Ausbildungsplatzes über die Bewerberansprache bis zum Einsatz geeigneter Förderinstrumente. Laut aktuellem BDA-Arbeitgeberbarometer nutzt nur knapp ein Drittel der Unternehmen den Arbeitgeber-Service der BA zur Rekrutierung von Auszubildenden.¹⁶ Dadurch bleiben Fördermöglichkeiten ungenutzt, obwohl sie Passungsprobleme abbauen und zusätzliche Ausbildungsmatches ermöglichen können.

Dies alles zeigt: Ausbildung funktioniert dann am besten, wenn Wirtschaft, Schulen, Agenturen für Arbeit und Politik eng zusammenarbeiten. Das Problem ist nicht mangelndes Engagement der Arbeitgeber, sondern neben den aufgezeigten Passungsproblemen die aktuell wirtschaftlich herausfordernde Lage vieler Unternehmen und ganzer Branchen. Eine gesetzlich vorgegebene Ausbildungsumlage löst keines dieser Probleme und belastet Betriebe zusätzlich bürokratisch und finanziell. Sie bekämpft weder Symptome noch Ursachen. Sie verschiebt lediglich finanzielle Lasten, führt zu Doppelstrukturen sowie Mittelkonkurrenzen und erweckt den Eindruck, Ausbildung lasse sich durch Umverteilung organisieren. Für das Angebot von Ausbildungsplätzen sind jedoch nicht finanzielle Erwägungen entscheidend, sondern der Fachkräftebedarf im Unternehmen und verlässliche Rahmenbedingungen. Unternehmen müssen eigenverantwortlich ausbilden und ihre Ausbildungsangebote flexibel an den Bedarf anpassen können. Diese Freiwilligkeit garantiert beste Arbeitsmarktchancen für Ausbildungsabsolventen. Aktuell werden vier von fünf Auszubildenden nahtlos in ein Arbeitsverhältnis übernommen. Wer jetzt durch eine Umlage die Belastungsschraube weiter anzieht, riskiert Arbeitsplätze, Ausbildungsplätze und damit auch Investitionen in künftige Fachkräfte.

Besonders problematisch ist, dass Umlagen auch Betriebe belasten, die ausbilden wollen, aber keine passenden Bewerber finden. Diese Unternehmen würden doppelt bestraft: Sie investieren bereits Zeit und Geld in die Suche nach Auszubildenden und sollen zusätzlich eine Abgabe leisten, weil sie trotz aller Bemühungen niemanden einstellen können. Gerade kleine und mittlere Unternehmen, die das Rückgrat der dualen Ausbildung bilden, wären besonders betroffen. Sie verfügen über weniger finanzielle Spielräume und würden durch zusätzliche Abgaben in ihrer Ausbildungsbereitschaft eingeschränkt.

Die Stärke der dualen Ausbildung liegt in ihrer konsequenten Ausrichtung am realen Fachkräftebedarf. Sie darf nicht durch finanzielle Fehlanreize einer Ausbildungsumlage ausgehebelt werden. Unternehmen bilden aus, weil sie qualifizierte Fachkräfte benötigen und langfristig binden wollen. Dadurch entstehen Ausbildungsplätze dort, wo Beschäftigungs- und Entwicklungsperspektiven bestehen. Diese Bedarfsorientierung sorgt für eine hohe Passung zwischen Ausbildung und Arbeitsmarkt. Sie trägt dazu bei,

¹⁶ [BDA-Arbeitgeberbarometer Juni 2026](#), abgerufen am 25. August 2026

Fachkräfteengpässe gezielt zu verringern, Fehllenkungen zu vermeiden und jungen Menschen gute Chancen auf einen erfolgreichen Berufseinstieg zu eröffnen. Zugleich sichert sie die hohe Qualität der Ausbildung. Betriebe investieren in die Qualifizierung ihres eigenen Nachwuchses und schaffen damit die Grundlage für nachhaltige Fachkräftesicherung, Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung.

Qualifizierung im Erwerbsleben arbeitsmarktnah ausrichten, Teilqualifikationen gezielt nutzen

Wenn sich die Anforderungen im Berufsleben verändern, brauchen Beschäftigte und Unternehmen schnelle und praxisnahe Lösungen. Entscheidend ist nicht, möglichst viele Qualifizierungsangebote zu schaffen, sondern die richtigen: Menschen müssen genau die Kompetenzen erwerben können, die ihnen helfen, im Beruf erfolgreich zu bleiben oder den Weg in eine neue Beschäftigung zu finden. Qualifizierung ins Blaue hinein hilft niemandem. Weiterbildung muss sich an den tatsächlichen Anforderungen des Arbeitsmarktes orientieren und konkrete berufliche Perspektiven eröffnen. Deshalb müssen niedrigschwellige und flexible Instrumente wie Teilqualifikationen (TQ) gestärkt und einem großen Kreis nutzbar und noch bekannter gemacht werden. Teilqualifikationen bieten große Chancen für Beschäftigte ohne formalen Berufsabschluss oder Arbeitslose. Sie ermöglichen eine bedarfsgerechte Qualifizierung, erleichtern den Einstieg in nachhaltige Beschäftigung und machen vorhandene Kompetenzen sichtbar. Im besten Fall führen sie bis zum Berufsabschluss. Teilqualifikationen schließen damit eine wichtige Lücke im Instrumentenkasten der BA zwischen Anpassungsqualifizierungen und einer kompletten Umschulung.

Gleichzeitig muss die BA ihre Bildungszielplanung, mit der die Qualifizierungsschwerpunkte für das kommende Jahr festgelegt werden, präziser am Bedarf des regionalen Arbeitsmarkts ausrichten. Die Arbeitgeberverbände und weiteren regionalen Wirtschaftsakteure sollten frühzeitig und strukturiert in die Bedarfsermittlung einbezogen werden. Auf diese Weise kann verhindert werden, dass Qualifizierungsangebote an den tatsächlichen Anforderungen der Betriebe vorbeigeplant werden. Geförderte Qualifizierung darf nicht nach Schema F erfolgen. Sie muss arbeitsmarktrelevante Bedarfe mit den individuellen Ausgangslagen der Kundinnen und Kunden zusammenbringen. Umschulungen dürfen deshalb nur dann gefördert werden, wenn beides zusammenpasst: ein realer Bedarf auf dem Arbeitsmarkt und eine echte Erfolgsperspektive für die betroffene Person. Sonst binden Maßnahmen Zeit und Geld, ohne den Weg in Beschäftigung zu ebnen. Damit das gelingt, muss geförderte Weiterbildung – wie alle Fördermaßnahmen der BA – stärker an ihrer Wirkung gemessen und konsequenter bis zur Beschäftigung weitergedacht werden.

Nach erfolgreicher Qualifizierung folgt eine weitere entscheidende Phase. Teilnehmende müssen bis zur Integration in Arbeit begleitet werden. Das Absolventenmanagement muss genauer nachhalten, ob und wie die anschließende Vermittlung gelingt. Zielvereinbarungen und Vermittlungsbemühungen müssen stärker auf die absolvierte Qualifizierung aufbauen. Weiterbildung darf kein Selbstzweck sein; sie muss sich daran messen lassen, ob sie in Beschäftigung führt. Dazu muss auch der Weiterbildungsmarkt transparenter werden. Wer eine Weiterbildung auswählt, braucht verlässliche Informationen über Qualität und Erfolg. Deshalb sollte in der von der BA betriebenen Online-Weiterbildungsplattform „mein NOW“ die Qualität von Bildungsangeboten und Bildungsträgern sichtbarer und transparenter werden – ähnlich wie es das frühere Weiterbildungs- und Qualifizierungsportal der BA „KURSNET“ schon einmal in Form einer

Sternebewertung vorsah. Wer Angebote besser vergleichen kann, findet eher den richtigen Kurs. Mehr Transparenz stärkt die Qualität und hilft, Fehlsteuerung zu vermeiden.

Regionale Passung und berufliche Mobilität: Übergänge in Ausbildung und Beschäftigung erleichtern

Regionale Mobilität zu stärken kann Passungsprobleme verringern und gleichzeitig neue Jobchancen eröffnen – gerade im Strukturwandel. Die regionale Mobilität in Deutschland ist im internationalen Vergleich gering, während die regionalen Arbeitsmarktchancen innerhalb Deutschlands besonders ungleich verteilt sind.¹⁷ Laut OECD liegt der Abstand zwischen Regionen im obersten und unteren Quintil der Erwerbstätigenquoten bei 12,4 Prozentpunkten – und damit über dem OECD-Durchschnitt von 11,4 Prozentpunkten. Auch vom Strukturwandel sind Regionen sehr unterschiedlich betroffen.

Schon zu Beginn des Erwerbslebens muss die Mobilität von Auszubildenden gefördert werden,¹⁸ um regionale Unterschiede zwischen Angebot und Nachfrage abzubauen. Bund und Länder müssen bezahlbaren Wohnraum für Auszubildende schaffen.¹⁹ Fehlender Wohnraum wird von vielen Betrieben als wesentliches Hindernis bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen gesehen. Mit vergünstigtem Wohnraum und Mobilitätsförderung wird auch die Gleichwertigkeit von beruflicher und hochschulischer Ausbildung gestärkt. Die Lücke ist groß und muss geschlossen werden: Derzeit stehen rund 20.000 Wohnheimplätze für Auszubildende und etwa 241.000 öffentlich geförderte Wohnheimplätze für Studierende zur Verfügung.²⁰ Das Bundes-Länder-Programm „Junges Wohnen“ leistet einen wertvollen Beitrag, mehr bezahlbaren Wohnraum für Auszubildende zu schaffen. Bei der Umsetzung des Programms in den Ländern muss aber verstärkt darauf geachtet werden, dass Auszubildende im gleichen Maß wie Studierende von der Wohnraumförderung profitieren.

Mobilitätsförderung muss finanzielle Unterstützung und eine bedarfsgerechte Verkehrsinfrastruktur miteinander verbinden. Ein flächendeckendes Azubi-Ticket kann dazu beitragen, Wege zwischen Wohnort, Ausbildungsbetrieb und Berufsschule kostengünstig zu ermöglichen. Es kann aber nur dann wirksam sein, wenn geeignete Verkehrsverbindungen und flexible Mobilitätsangebote tatsächlich zur Verfügung stehen. Niemand darf wegen langer Wege zur Berufsschule Nachteile in der Ausbildung haben. Berufsschulen müssen daher zur Sicherung der Berufsschulstandorte auch digitale und mobile Lernangebote konsequent ausbauen. Berufsschulkonzepte, die Präsenz- und digitale Lernformate sinnvoll miteinander verbinden, müssen erprobt, evaluiert und dann konsequent genutzt werden. Sie ermöglichen Lernen unabhängig von Ort und Entfernung, entlasten Auszubildende bei langen Anfahrtswegen und stärken die Attraktivität der beruflichen Bildung.

¹⁷ OECD Employment Outlook 2026 vom 7. Juli 2026: „[OECD Employment Outlook 2026: Germany](#)“, abgerufen am 28. Juli 2026

¹⁸ BIBB, „[Berufsbildungsbericht 2026](#)“, S. 60, abgerufen am 28. Juli 2026

¹⁹ Deutsches Handwerksblatt, Juni 2025: „[Brandenburg: Mehr Wohnraum für Azubis notwendig](#)“, abgerufen am 28. Juli 2026

²⁰ Voigtländer, M. et al.: „[Wohnraumversorgung und Wohnraumbedarfe von Studierenden und Auszubildenden](#)“. Hrsg.: Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung (BBSR). BBSR-Online-Publikation 46/2025, abgerufen am 27. Juli 2026

Um die Mobilität von Arbeitsuchenden zu unterstützen, besteht weniger ein gesetzgeberischer als vielmehr ein operativer Handlungsbedarf. Agenturen für Arbeit und Jobcenter sollten die bestehenden Möglichkeiten zur Förderung von Fahrten zu Bewerbungsgesprächen, Pendeln und Umzügen aktiver nutzen, um Arbeitssuchende auch für Beschäftigungsmöglichkeiten außerhalb ihres unmittelbaren regionalen Umfelds zu gewinnen. Vermittlungsfachkräfte müssen regionale Arbeitsmarktpotenziale in Potenzialanalysen stärker berücksichtigen und Arbeitsuchende gezielt über Fördermöglichkeiten informieren. Die Vermittlungsarbeit muss insgesamt sehr viel stärker als bisher regional und auch überregional erfolgen, um Beschäftigungschancen außerhalb des eigenen Zuständigkeitsbereichs zu erschließen.

Bei Arbeitsplatzverlust hat der direkte Wechsel in neue Beschäftigung Vorrang. Arbeitsmarktdrehscheiben können zur Unterstützung sinnvoll sein, sollten aber weder vorgeschrieben noch flächendeckend verordnet werden. Für die Wirksamkeit von Arbeitsmarktdrehscheiben sind die regionalen Gegebenheiten entscheidend und es gibt hier keine „One Fits All“-Lösung. Für erfolgreiche Job-to-Job-Wechsel brauchen Unternehmen und Beschäftigte vielmehr unbürokratische Erprobungsphasen zum gegenseitigen Kennenlernen. Deren Finanzierung darf aber die Arbeitslosenversicherung nicht belasten. Auch Transfergesellschaften müssen konsequent auf schnelle Wiedereingliederung ausgerichtet sein.

Eine Ausweitung der Weiterbildungsförderung ist nicht erforderlich. Richtig ist dagegen eine steuerliche Begünstigung von Abfindungen, wenn Beschäftigte schnell eine neue Arbeit aufnehmen. Das stärkt Anreize für eine rasche Anschlussbeschäftigung und vermeidet Arbeitslosigkeit.²¹

Arbeitsanreize stärken und schnelle Übergänge in Beschäftigung ermöglichen

Passungsprobleme entstehen nicht erst in der Arbeitslosigkeit und lassen sich auch nicht allein durch mehr Vermittlung lösen. Im SGB II und SGB III gibt es Fehlanreize, die dazu führen, dass Menschen länger arbeitslos bleiben, nur im nahen Umfeld nach Jobs zu suchen oder an nicht realisierbar hohen Gehaltsansprüchen festzuhalten. Diese Regeln müssen angepasst werden, damit sich Arbeitslosigkeit nicht weiter verfestigt. Denn je länger Arbeitslosigkeit dauert, desto schwieriger wird es, den Weg zurück in Beschäftigung zu finden.²²

In der Grundsicherung nach dem SGB II muss es sich deutlich mehr lohnen, Arbeit aufzunehmen, mehr zu arbeiten oder für einen neuen Job umzuziehen. Gleichzeitig muss der Fokus auf die Menschen gelegt werden, die wirklich auf Hilfe angewiesen sind. Die Hinzuverdienstregeln müssen so gestaltet werden, dass Arbeit in Vollzeit finanziell attraktiver wird. In der Vermittlungspraxis darf geringfügige Beschäftigung nicht als Endpunkt hingenommen, sondern muss als Brücke in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung genutzt werden. Die Zumutbarkeitsregeln müssen so angepasst werden, dass Pendelzeiten von bis zu drei

²¹ BDA-Positionspapier „[Strukturwandel zielgerichtet begleiten – Mobilität am Arbeitsmarkt fördern](#)“, 26. Mai 2026, abgerufen am 27. Juli 2026

²² Lichter, A. und Schiprowski, A. (2021): „Benefit duration, job search behavior and re-employment“, *Journal of Public Economics* 193; Lo, S., Stephan, G. und Wilke, R. (2013): „Stellschraube Arbeitslosengeld: Kürzere Bezugsdauer zeigt Wirkung“. In: *IAB-Forum* 2, S. 52–59

Stunden am Tag bei einem Vollzeitjob und Umzüge zumutbar sind. Das Schonvermögen sollte nicht ans Alter geknüpft und die Karenzzeit Wohnen gänzlich abgeschafft werden.

Im SGB III müssen ebenfalls bestehende Fehlanreize abgebaut und die Arbeitsförderung konsequent auf eine schnelle und passgenaue Wiedereingliederung in Beschäftigung ausgerichtet werden. Entscheidend ist, dass offene Stellen und Arbeitsuchende zügig und möglichst gut zusammenfinden.

Durch eine einheitliche Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes auf zwölf Monate wird der Suchprozess stärker auf eine frühe, realistische und marktorientierte Stellenauswahl gelenkt.²³ Damit werden Matching-Verzögerungen reduziert, die durch lange Bezugsdauern entstehen können. Zugleich sollte das Dispositionsrecht und die Möglichkeit, die Sperrzeiten beim Arbeitslosengeld zu umgehen, abgeschafft werden. Derzeit können Arbeitslose den Beginn des Leistungsbezugs gezielt auf einen späteren Zeitpunkt verschieben. Dies ermöglicht es, Anspruchsdauern zu optimieren und längere Bezugszeiträume zu nutzen. Der Beginn der Arbeitsuche wird dann verzögert und Arbeitslosigkeit verfestigt. Darüber hinaus müssen alle rechtlichen Möglichkeiten ausgeschöpft werden, um sicherzustellen, dass sich Betroffene schnellstmöglich arbeitslos melden und der Vermittlung zur Verfügung stehen. Für eine erfolgreiche Vermittlung ist auch erforderlich, die Erreichbarkeitsregeln eindeutig auszugestalten. Arbeitsuchende müssen für Einladungen, Anfragen und Vermittlungsangebote der BA und für Vorstellungsgespräche tatsächlich und zeitnah erreichbar und verfügbar sein.

Fokus konsequent auf Vermittlung legen und Zusammenarbeit verbindlicher machen

Gerade in einem Arbeits- und Ausbildungsmarkt mit zunehmenden Passungsproblemen kommt es darauf an, die vorhandenen digitalen Möglichkeiten in der Ausbildungs- und Arbeitsvermittlung konsequent auszubauen und zu nutzen. Die BA hat hierfür bereits wichtige Grundlagen geschaffen. Digitale Instrumente können Stellenangebote und Bewerberprofile schneller zusammenführen, regionale Suchräume erweitern und Vermittlungsprozesse effizient unterstützen. Dadurch werden offene Stellen sichtbarer, Suchzeiten verkürzt und auch Personengruppen erreicht, die über klassische Vermittlungswege schwerer anzusprechen sind. Die BA muss den Einsatz digitaler und KI-gestützter Vermittlungsinstrumente konsequent nutzen. Bewährte Anwendungen sollten darüber hinaus verbindlich von allen Trägern im SGB II, insbesondere den zugelassenen kommunalen Trägern, genutzt werden. Nur so lassen sich einheitliche Vermittlungsstandards schaffen und die Potenziale der Digitalisierung im gesamten Grundsicherungs- und Arbeitsförderungssystem ausschöpfen.

Die Digitalisierung eröffnet damit die Chance, die Vermittlungsarbeit insgesamt wirksamer zu gestalten. Sie ersetzt die persönliche Beratung nicht, sondern ergänzt sie sinnvoll: Standardisierte und digital unterstützte Prozesse schaffen Freiräume für eine intensivere Betreuung derjenigen Menschen, bei denen die

²³ BDA-Positionspapier „[Strukturwandel zielgerichtet begleiten – Mobilität am Arbeitsmarkt fördern](#)“, 26. Mai 2026, abgerufen am 31. August 2026

Integration in Ausbildung oder Beschäftigung besonders herausfordernd ist. So können die knappen Vermittlungsressourcen noch stärker dort eingesetzt werden, wo sie den größten Mehrwert schaffen.

Die zentrale Aufgabe lautet: vermitteln, vermitteln, vermitteln. Beratung, Förderung und Leistungsgewährung müssen immer diesem Ziel dienen. Am Ende muss die Vermittlung in Arbeit und Ausbildung wieder der Maßstab sein, an dem sich Prozesse, Prioritäten und Steuerung messen lassen.

Insbesondere kleine und mittlere Unternehmen benötigen leicht zugängliche, verständliche und möglichst unbürokratische Unterstützung. Der Arbeitgeber-Service der BA sollte Betriebe nicht nur über einzelne Förderinstrumente informieren, sondern sie möglichst aus einer Hand bei der Bewerberauswahl, der Beantragung von Unterstützungsleistungen und der betrieblichen Integration begleiten. Regionale Arbeitgeberorganisationen, Kammern und weitere Wirtschaftsakteure sollten hierbei systematisch einbezogen werden.

Für eine erfolgreiche Vermittlung kommt es aber auch darauf an, Arbeitsuchende gezielt und individuell zu betreuen und Vermittlungsvorschläge konsequent nachzuverfolgen. Die Arbeitsagenturen und Jobcenter müssen Mitwirkungspflichten einheitlich anwenden und Verstöße verlässlich sanktionieren. Digitale und standardisierte Prozesse können dabei helfen, Routineaufgaben effizient zu erledigen und die Vermittlung dort zu stärken, wo sie den größten Beitrag zur Arbeitsmarktintegration leistet. Klare Rückmeldungen, eine transparente Nachverfolgung von Vermittlungsvorschlägen und verlässliche Konsequenzen bei Pflichtverletzungen erhöhen die Verbindlichkeit. So können die Arbeitsagenturen und Jobcenter ihre Ressourcen gezielter einsetzen und die persönliche Beratung auf Menschen konzentrieren, die besondere Unterstützung benötigen.

Um Passungsprobleme auf dem Arbeitsmarkt zu verringern, muss der Arbeitgeber-Service der BA stärker auf seine zentrale Aufgabe ausgerichtet werden. Diese liegt darin, Arbeitskräfte und offene Stellen zusammenzuführen. Dazu bedarf es einer konsequenteren Wirkungssteuerung, die weniger quantitative Zahlen wie Kontakte oder formale Aktivitäten, sondern tatsächliche Vermittlungs- und Besetzungserfolge und damit einen effektiven Beitrag zum Marktausgleich sowie den konkreten Nutzen für die Betriebe in den Mittelpunkt stellt. Die Qualität der Arbeitgeberbetreuung sollte bundesweit unter Berücksichtigung der regionalen Gegebenheiten stärker standardisiert werden, um eine verlässliche und gleichwertige Dienstleistung für Unternehmen sicherzustellen. Die BA sollte außerdem ihre Steuerungs- und Controllingsysteme so weiterentwickeln, dass sie regelmäßig überprüft, welchen Beitrag Leistungen und Förderinstrumente zum Ausgleich von Angebot und Nachfrage am Arbeitsmarkt leisten. Es muss regelmäßig nachgehalten und bewertet werden, ob operative Ziele erreicht werden und ob die Qualität der Arbeitgeberkontakte verbessert wird.

Ansprechpartner:

BDA | Die Arbeitgeber.

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

Abteilung Bildung

T +49 30 2033-1500

bildung@arbeitgeber.de

Abteilung Arbeitsmarkt

T +49 30 2033-1400

arbeitsmarkt@arbeitgeber.de

Die BDA organisiert als Spitzenverband die sozial- und wirtschaftspolitischen Interessen der gesamten deutschen Wirtschaft. Wir bündeln die Interessen von einer Million Betrieben mit rund 30,5 Millionen Beschäftigten. Diese Betriebe sind der BDA durch freiwillige Mitgliedschaft in Arbeitgeberverbänden verbunden.