



► **1.1.027 - Rückzüge von Bewerberinnen und Bewerbern aus dem Rekrutierungsprozess als Herausforderung für die Besetzung betrieblicher Ausbildungsstellen - Formen, Vorkommen und Reaktionen (RüBe)**

Forschungsprojekt: Projektbeschreibung

Dr. Margit Ebbinghaus

(Mandy Beuer-Krüssel, Dr. Regina Dionisius, Silke Hüls)

Laufzeit I/25 bis II/27

Bonn Januar 2025

Bundesinstitut für Berufsbildung

Friedrich-Ebert-Allee 114-116

53113 Bonn

Telefon: 0228/107-1616

E-Mail: ebbinghaus@bibb.de

Mehr Informationen unter:

www.bibb.de

Die Fachkräftesicherung ist eine der größten bildungs-, wirtschafts- und gesellschaftspolitischen Herausforderungen in Deutschland. Insofern bereitet die seit Jahren stetig steigende Anzahl unbesetzt bleibender betrieblicher Ausbildungsplätze Sorge und lässt nach Ursachen und Interventionsmöglichkeiten fragen.

Das Phänomen, dass sich von den Betrieben zunächst gewonnene Ausbildungsplatzinteressentinnen und -interessenten von sich aus wieder aus dem Rekrutierungsprozess zurückziehen, wurde in diesem Zusammenhang bislang wenig beachtet. Solche Rückzüge können Betriebe in unterschiedlicher Form während des gesamten Stellenbesetzungsprozesses, d. h. ab Bewerbungseingang bis zum Ausbildungsbeginn, treffen. Von den unterschiedlichen Varianten haben erst in letzter Zeit Rückzüge in Form mitteilungslos nicht angetretener Ausbildungsstellen etwas größere Aufmerksamkeit gefunden, dies allerdings auch eher in den Medien und der HR-Literatur als in der Forschung.¹ Andere Formen von Bewerberrückzügen wurden ebenso wie Rückzüge in anderen Phasen des Stellenbesetzungsprozesses bisher kaum thematisiert.

Dabei dürften auch Rückzüge jenseits nicht angetretener Ausbildungsstellen Auswirkungen darauf haben, ob Betrieben angebotene Ausbildungsstellen besetzen (können). Denn dadurch, dass von Betrieben zunächst gewonnene Ausbildungsplatzbewerber/-innen aus eigenen Stücken wieder Abstand davon nehmen, den Bewerbungsprozess weiter zu verfolgen, verringert sich der Pool an jungen Menschen, aus dem Betriebe ihre zukünftigen Auszubildenden schöpfen können. Diese Verringerung kann über die reine Anzahl hinaus auch qualitativer Natur sein. In der Folge ist anzunehmen, dass Bewerberrückzüge die Herausforderungen, vor denen Betriebe bei der Besetzung von Ausbildungsstellen bereits durch die insgesamt rückläufige Nachfrage nach betrieblicher Ausbildung stehen, noch weiter verschärfen.

Vor diesem Hintergrund besteht das Ziel des Projektes darin, Bewerberrückzüge aus betrieblicher Perspektive hinsichtlich ihres Vorkommens und ihrer Auswirkungen – auf die Besetzung angebotener Ausbildungsstellen, aber auch mit Blick auf ergriffene Maßnahmen zu ihrer Vermeidung – zu untersuchen. Die Untersuchungen sollen dabei u.a. differenziert nach Ausbildungsberufen mit unterschiedlicher Nachfrage durchgeführt werden und auch die Frage nach Faktoren einschließen, die mit der Betroffenheit von Betrieben von Bewerberrückzügen im Zusammenhang stehen.

¹ Das Phänomen, dass junge Menschen eine Ausbildungsstelle ohne weitere Mitteilung an den Betrieb nicht antreten, am ersten Ausbildungstag also nicht erscheinen, obwohl sie einen Ausbildungsvertrag unterschreiben haben, wird gegenwärtig auch vermehrt mit dem Schlagwort „Ghosting“ oder „Azubi-Ghosting“ belegt.