

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

Forschungsprojekt: Zwischenbericht

**Dr. Margit Ebbinghaus (Dr. Regina Dionisius,
Silke Hüls)**

Laufzeit I/2025 – II/2027
Bonn September 2026

Bundesinstitut für Berufsbildung
Robert-Schuman-Platz 3
53175 Bonn
Telefon: 0228/107-1616

Mehr Informationen unter:
www.bibb.de

Inhaltsverzeichnis

Das Wichtigste in Kürze	2
1 Problemdarstellung	2
2 Projektziele und Fragestellungen	5
3 Methodische Vorgehensweise im Überblick	8
4 Ergebnisse	9
4.1 Primärerhebung I: Explorative Betriebsbefragung mit dem Referenz-Betriebs-System des BIBB	9
4.1.1 Konzeption der Befragung	9
4.1.2 Betroffenheit von Bewerberabsprüngen	10
4.1.3. Absprünge als Grund unbesetzt gebliebener Ausbildungsstellen	10
4.1.4 Auswirkungen jenseits unbesetzt bleibender Ausbildungsstellen	11
4.2 Spezifische Auswertung auf Basis der BA-BIBB-IAB-Bewerberstudie 2024	11
4.2.1 Zur Bewerberstudie und eingebrachten Frage aus dem Projektkontext	11
4.2.2 Analysestichprobe, Anteil der Weitersuchender und Systematisierung der angegebenen Gründe	12
4.2.3 Die Hauptgründe im Überblick	13
4.2.4 Zusammenhänge zwischen Weitersuche, Berufsorientierung und anderen Merkmale	14
4.3. Auswertung administrativer Daten zu Vertragslösungen vor Ausbildungsbeginn aus dem Kanton Bern, Schweiz	15
4.3.1 Kontext	15
4.3.2 Datenstruktur und -aufbereitung	16
4.4 Primärerhebung II: Befragung von Betrieben mit (aktuellen) Online- Ausbildungsangeboten	16
5 Zielerreichung	17
6 Ausblick und weiteres Vorgehen	17
7 Transfer	18
Veröffentlichungen	18
Vorträge	19
Literaturverzeichnis	19

Das Wichtigste in Kürze

Die Sicherung des Fachkräftebedarfs ist für viele Betriebe weiterhin ein drängendes Problem. Die eigene Ausbildung von Nachwuchsfachkräften ist zu seiner Lösung nur noch bedingt ein tragfähiger Ansatz, denn in vielen Berufen gelingt es den Betrieben nicht, die angebotenen Ausbildungsstellen zu besetzen. Unter den Gründen für die Besetzungsschwierigkeiten hat zuletzt der unvermittelte Nichtantritt eines eingegangenen Ausbildungsverhältnisses vermehrt an Aufmerksamkeit gewonnen. Hierbei handelt es sich allerdings nur um eine Variante von Bewerberrückzügen, also des Phänomens, dass Betriebe zunächst gewonnene Bewerber/-innen im Laufe des Besetzungsprozesses wieder verlieren.

In welchem Ausmaß Betriebe von Bewerberrückzügen betroffen sind, in welcher Form und zu welchem Zeitpunkt des Besetzungsprozesses von Ausbildungsstellen sie (vorwiegend) auftreten und welche Rolle sie im Bedingungsgefüge unbesetzt bleibender Ausbildungsstellen spielen, ist bislang nur ansatzweise bekannt. Ziel des Projektes ist es, die wenigen vorliegenden Befunde zu Bewerberrückzügen aus betrieblicher Perspektive zu mehrern und dafür das gesamte Spektrum möglicher Rückzugsformen in den Blick zu nehmen.

Eine erste explorative Betriebsbefragung hat diesbezüglich erkennen lassen, dass weite Teile der Betriebe bereits erlebt haben, dass sich junge Menschen, die sich auf angebotene Ausbildungsstellen beworben hatten, selbst wieder aus dem Bewerbungsprozess zurückgezogen haben. Zudem wurde deutlich, dass solche Rückzüge zumeist früh im Besetzungsgeschehen auftreten, aber auch dann schon erhebliche Schwierigkeiten bei der Besetzung von Ausbildungsstellen verursachen können.

1 Problemdarstellung

Die Sicherung des Fachkräftebedarfs stellt unverändert eines der dominierenden Themen des Arbeitsmarktes dar. Denn auch wenn die wirtschaftliche Lage in Deutschland weiterhin verhalten ist und die Arbeitslosigkeit zuletzt wieder einen Anstieg verzeichnet, besteht nach wie vor in zahlreichen Berufsbereichen ein Engpass an Arbeitskräften. Dieser betrifft vorrangig die Fachkräfteebene. Die Bundesagentur für Arbeit (BA) klassifizierte in ihrer jüngsten, für das Jahr 2025 durchgeführten Engpassanalyse 84 der 231 auf Fachkräfteniveau analysierten Berufe als Engpassberufe. Hierbei handelt es sich um Berufe, in denen der in Betrieben bestehende Arbeitskräftebedarf nicht über die Anzahl der auf dem Arbeitsmarkt verfügbaren Personen mit der entsprechenden Qualifikation gedeckt werden kann (vgl. KLAUS/BECKMANN/DEYERLER 2026). Zu den betroffenen Berufen gehören zahlreiche, deren Ausübung in der Regel eine abgeschlossene Berufsausbildung nach BBiG/HwO erfordert, wie solche aus dem Bau- und Handwerksbereich, aber auch gastronomische und kaufmännische Berufe (vgl. ebd.).

Um solchen Engpässen auf betrieblicher Ebene zu begegnen, bietet es sich an, Nachwuchsfachkräfte selbst auszubilden. Dieser Ansatz, der weiterhin die stärkste Triebfeder ist, aus der Betriebe sich an der dualen Berufsausbildung beteiligen (wollen) (vgl. WENZEL-

MANN/SCHÖNFELD/LINCKH/PFEIFER 2025), funktioniert allerdings nur, wenn es gelingt, die entsprechenden Ausbildungsstellen auch zu besetzen. Hieran scheitern jedoch viele Betriebe, vor allem solche, die Ausbildungsstellen in Mangelberufen anbieten (vgl. u. a. MOHR 2025) und damit besonders dringend auf ihre Besetzung angewiesen wären. Denn auch wenn die Anzahl der offiziell erfassten Ausbildungsstellen im Jahr 2025 im Vergleich zu den Vorjahren deutlich gesunken ist, lag aufgrund des gleichzeitig gesunkenen Angebotes der Anteil unbesetzt gebliebenen an allen angebotenen Ausbildungsstellen mit über zehn Prozent weiterhin auf hohem Niveau, und das obwohl sich die Nachfrage nach Ausbildungsstellen erneut vergrößert hatte (vgl. CHRIST/NEUBER-POHL/WELLER/MILDE/GRANATH 2025).

Die Frage, weshalb Ausbildungsstellen unbesetzt bleiben, wurde in zahlreichen Umfragestudien und Forschungsarbeiten aufgegriffen. So wurden – abgesehen von der demografischen Entwicklung – u. a. berufliche und regionale Passungsprobleme am Ausbildungsmarkt (vgl. u. a. MATTHES/ULRICH 2014; HAVERKAMP 2016; GRANATO/MILDE/ULRICH 2018), Vorgehensweisen und Mechanismen im Rekrutierungs- und Selektionsverhalten von Betrieben (vgl. u. a. KOHL-RAUSCH 2013; KÜBLER/PROTSCH/SCHMID/SOLGA 2015; EBBINGHAUS 2019; PROTSCH 2021; EBBINGHAUS/GERHARDS/HEYER/MOHR 2023) sowie im Berufs-, Betriebswahl- und Bewerbungsverhalten von Jugendlichen (vgl. u. a. EBERHARD/MATTHES/ULRICH 2015; MATTHES 2019; KROPP 2019) in den Blick genommen. Im Vordergrund stand somit die Frage, inwieweit es Betrieben gelingt, Bewerber/-innen in ausreichender Zahl zu gewinnen und daraus die geeignet(st)en für die angebotenen Ausbildungsplätze auswählen zu können. Der Pool der für das jeweilige Stellenbesetzungsverfahren akquirierten Bewerber/-innen wurde dabei – in der Regel mehr implizit als explizit – als (feste) Größe betrachtet wurde, die sich allein durch betriebliche Selektionsentscheidungen verändert.

Veränderungen des Bewerberpools, der einem Betrieb zur Besetzung der angebotenen Ausbildungsstellen zur Verfügung steht, sind aber auch dadurch möglich, dass sich Bewerber/-innen selbst wieder aus dem noch laufenden Stellenbesetzungsverfahren zurückziehen. Solche Absprünge von Bewerberinnen und Bewerbern in der Zeit zwischen Bewerbungseingang und Ausbildungsbeginn wurden bislang jedoch nur selten in den Blick genommen. Das mag auch daran liegen, dass sie in Zeiten hoher Ausbildungsnachfrage seltener vorgekommen und / oder für die Besetzung von Ausbildungsstellen weit weniger problemhaltig gewesen sind und erst in Verbindung mit den deutlich geringeren Bewerberzahlen an Brisanz gewonnen haben. Entsprechend liegen gegenwärtig kaum Erkenntnisse darüber vor, inwieweit Betriebe von diesem Phänomen betroffen sind, wovon die Betroffenheit beeinflusst wird und welche Rolle Bewerberrückzüge für unbesetzt bleibende betriebliche Ausbildungsstellen spielen.

Bewerberrückzüge können indes nicht nur für Betriebe problematisch sein, sondern auch für andere ausbildungsinteressierte junge Menschen. Denn je später im Stellenbesetzungsprozess der Rückzug erfolgt, desto eher verzichten Betriebe auf eine aufwändige Nachrekrutierung oder Nachbesetzung, wodurch anderen ausbildungssuchenden jungen Menschen die Chance auf die Ausbildungsstelle genommen wird (vgl. HARTMANN 2025). Auch hierüber weiß man bislang kaum etwas.

Die wenigen Befunde, die vorliegen, deuten zwar darauf hin, dass Absprünge von Ausbildungsplatzbewerberinnen und -bewerbern kein Randphänomen sind. Die Arbeiten und Hinweise basieren aber vorwiegend auf der Befragung von Bewerbenden (vgl. u. a. KLEM/HANSEN/PRINZ 2023; GREILINGER/GRASER 2023; ULLRICH/BÖCKER 2024). Arbeiten, die (auch) die betriebliche Perspektive einnehmen, haben die Betroffenheit der Betriebe von diesem Phänomen entweder nur sehr allgemein (vgl. ULLRICH/BÖCKER 2024), nur bezogen auf ein eng umgrenztes Segment ausbildender Betriebe und / oder allein mit Blick auf mitteilungslos nicht angetretene Ausbildungsverhältnisse, die auch unter dem Begriff „Ghosting“ bekannt sind, thematisiert (vgl. GREILINER/ZWICK 2023). Rückzüge in anderer Form und in anderen Phasen des Stellenbesetzungsprozesses wurden hingegen bislang weitgehend ausgespart.

Ziel des Projektes ist es daher, die aus betrieblicher Perspektive vorliegende Befundlage zu Rückzügen von Ausbildungsplatzbewerbenden aus dem laufenden Stellenbesetzungsprozess dadurch auszuweiten, dass das gesamte Spektrum möglicher Formen und Zeiten von Bewerberrückzügen (vgl. Abb. 1) in den Blick genommen wird. Dabei sollen auch Rückzüge unmittelbar nach Ausbildungsbeginn einbezogen werden, da auch diese – vergleichbar zu Nicht-Antritten – aufgrund der mit ihnen einhergehenden Herausforderungen einer zeitnahen Nachbesetzung besonders relevant für nicht ausgeschöpfte resp. ausschöpfbare betriebliche Ausbildungspotenziale sein dürften.

Entsprechend fasst das Projekt Bewerberrückzüge im Kontext der betrieblichen Ausbildung weiter als vorliegende Definitionen, die primär auf die US-amerikanische Withdrawal-Forschung im Zusammenhang mit Arbeitsstellen zurückgehen (vgl. u. a. GRIE-PENTROG/HAROLD/HOLTZ/KLIMOSKI/MARSH 2012), und versteht sie als das Phänomen, dass eine Person das durch Abgabe einer Bewerbung geäußerte Interesse an einer bestimmten Ausbildungsstelle noch vor oder kurz nach Ausbildungsbeginn endgültig verliert und deswegen den (Bewerbungs-)Prozess von sich aus verlässt.

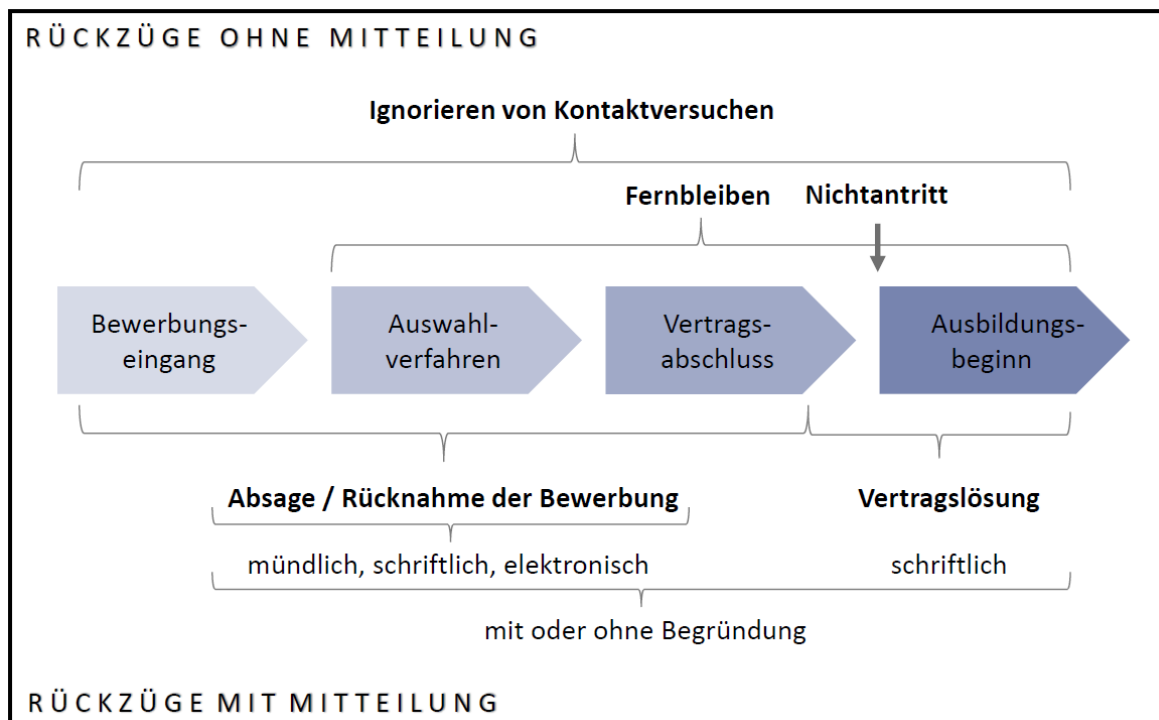


Abb. 1: Systematisierung der Formen von Bewerberrückzügen entlang des Stellenbesetzungsprozesses

Quelle: eigene Darstellung

2 Projektziele und Fragestellungen

Vorbemerkung zur Begriffsverwendung:

Mit BARBER (1998) werden hier Stellenbesetzungs-, Rekrutierungs- und Bewerbungsprozess als zwei Seiten einer Medaille verstanden und die Begriffe daher nachfolgend synonym verwendet, wenngleich Rekrutierung und Stellenbesetzung das Geschehen stärker aus betrieblicher Perspektive beleuchten, wohingegen Bewerbung primär die Perspektive der Bewerbenden repräsentiert.

Das übergeordnete Projektziel richtet sich darauf, das Phänomen von sich selbst aus dem Bewerbungs- bzw. Rekrutierungsprozess zurückziehenden Ausbildungsbewerberinnen und -bewerbern primär aus betrieblicher Perspektive zu untersuchen. Dafür werden drei mit spezifischen Fragestellungen untersetzte Teilziele verfolgt, von denen die ersten beiden Teilziele vorwiegend auf deskriptive Bestandsaufnahmen ausgerichtet sind, auf die mit dem dritten Teilziel, das analytischer Ausrichtung ist, aufgebaut wird.

Teilziel 1: Auftreten und Auswirkungen von Rückzügen von Ausbildungsbewerbenden

Das erste Teilziel richtet sich darauf, das Phänomen des Bewerberrückzuges im Kontext der Besetzung von Ausbildungsstellen in seinem quantitativen und qualitativen Auftreten sowie

seinen Auswirkungen aus betrieblicher Perspektive zu beleuchten. Zu diesem Zweck soll insbesondere folgenden Fragenkomplexen nachgegangen werden:

- Vorkommen und Verbreitung von Bewerberrückzügen – Generelle Betroffenheit von Betrieben

Wie hoch ist aktuell der Anteil an Betrieben, der im Rahmen des Besetzungsprozesses von Ausbildungsstellen von Rückzügen von Bewerberinnen und Bewerbern betroffen ist? Wie hoch ist der Anteil an sich zurückziehenden Bewerberinnen und Bewerbern an allen ursprünglich gewonnenen Bewerberinnen und Bewerbern? Tritt das Phänomen gegenwärtig häufiger auf als in früheren Jahren? Ist es bei Ausbildungsstellen öfter zu beobachten als bei anderen Stellen?

- Zeitpunkte von Bewerberrückzügen

Verzeichnen (betroffene) Betriebe in allen Phasen des Rekrutierungs- bzw. Stellenbesetzungsprozesses Rückzüge von Bewerberinnen und Bewerbern oder nur in bestimmten? In welcher oder welchen Phasen treten Rückzüge am häufigsten, in welchen am seltensten auf?

- Form des Bewerberrückzuges

Äußern sich Bewerberrückzüge eher abrupt oder werden Betriebe von den sich zurückziehenden Ausbildungsbewerberinnen und -bewerbern informiert? Erhalten Betriebe bei mitgeteilten Rückzügen eine Information über den Grund für den Rückzug? Gibt es in Bezug auf die Form des Rückzuges Unterschiede je nach Phase des Besetzungsprozesses, in der der Rückzug auftritt?

- Beitrag von Bewerberrückzügen zu unbesetzt bleibenden Ausbildungsstellen

Inwieweit tragen Bewerberrückzüge dazu bei, dass Betriebe Ausbildungsstellen nicht besetzen können? Ab welcher Phase im Rekrutierungs- bzw. Stellenbesetzungsprozess sind Bewerberrückzüge besonders kritisch für die Besetzbarkeit von Ausbildungsstellen und auch dafür, dass Betriebe keine Nachrekrutierung bzw. Nachbesetzung mehr versuchen? Welche weiteren (finanziellen, ausbildungsmotivationalen, rekrutierungsbezogenen) Auswirkungen haben Bewerberrückzüge auf die betroffenen Betriebe?

Teilziel 2: Betriebliche Reaktionen auf Bewerberrückzüge

Beim zweiten Teilziel geht es darum, Erkenntnisse über die von Betrieben als Reaktion auf oder zur Prävention von Rückzügen von Ausbildungsplatzbewerberinnen und -bewerbern ergriffen Maßnahmen zu gewinnen. Das Forschungsinteresse richtet sich dabei sowohl auf Maßnahmen aus dem Bereich des Preboardings, insbesondere in der Zeitspanne zwischen Vertragsunterschrift und Ausbildungsbeginn, als auch auf Elemente einer bewerberorientierten Gestaltung des Rekrutierungs- bzw. Bewerbungsprozesses (sog. „Candidate Centricity“ oder „Candidate-First“-Ansatz). Dabei können im Rahmen des

Projektes nur Fragen zur Nutzung, nicht aber zum Nutzen der ergriffenen Maßnahmen des Preboardings und Recruitings thematisiert werden.

- Preboarding

Wenden Betriebe Maßnahmen des Auszubildenden-Preboardings an und wenn ja, welche? Auf welche Ebene des Preboardings (fachlich, sozial, kulturell) sind die Maßnahmen ausgerichtet, was sind ihre Gegenstände und Ziele?

- Gestaltung des Rekrutierungs- bzw. Bewerbungsprozesses

Bieten Betriebe ausbildungssuchenden jungen Menschen unterschiedliche, darunter auch vereinfachte Bewerbungsmöglichkeiten (Wege wie Formate) an und wenn ja, welche? Welche Schritte umfasst der Stellenbesetzungsprozess, wie gestaltet er sich zeitlich und inwieweit werden die Bewerber/-innen über den Verlauf des Auswahlgeschehens informiert? Binnen welcher Zeiträume geben Betriebe den Bewerberinnen und Bewerbern Rückmeldung nach den einzelnen Schritten des Stellenbesetzungsprozesses?

- Weitere Reaktionen auf Bewerberrückzüge

Haben Betriebe darüberhinausgehende Maßnahmen ergriffen, um auf Bewerberrückzüge zu reagieren? Haben sie beispielsweise ihre Rekrutierungsaktivitäten intensiviert, um in der Lage zu sein, (potenzielle) Bewerberrückzüge durch einen vergrößerten Pool akquirierter Ausbildungsplatzbewerber/-innen zu kompensieren?

Teilziel 3: Erklärungsansätze und Modellbildung

Das dritte Teilziel richtet sich darauf, Unterschiede zwischen Betrieben in (Art und Häufigkeit) der Betroffenheit von Bewerberrückzügen und dem Ausmaß, zu dem diese die Besetzung von Ausbildungsstellen erschweren oder gar verhindern, herauszuarbeiten und Faktoren zu identifizieren, die mit diesen Unterschieden im Zusammenhang stehen. Angenommen wird, dass für die (Art und Häufigkeit der) Betroffenheit von Bewerberrückzügen betriebliche Strukturmerkmale (u. a. Größe, Wirtschaftszweig), der Ausbildungsberuf, für welchen Betriebe Ausbildungsstellen anbieten, die Rahmenbedingungen der Ausbildungsstelle (u.a. Vergütung, Zusatzleistungen) und die Ausbildungsmarktsituation in der Region, in der Betriebe ihren Standort haben, eine Rolle spielen, aber auch Aspekte des Preboardings und des Rekrutierungsgeschehens von Bedeutung sind. In Bezug auf die Auswirkungen von Rückzügen auf die Besetzung von Ausbildungsstellen werden darüber hinaus die Häufigkeit sowie die zeitliche Nähe von Bewerberrückzügen zum Ausbildungsbeginn als bedeutsam angenommen. Nach Möglichkeit soll auch versucht werden, die Bedeutung von Merkmalen der Bewerber/-innen in die Analysen einzubeziehen, um auch diesbezügliche Hinweise aus vorliegenden Arbeiten aufgreifen zu können. Angestrebt wird, die analytisch gewonnenen Erkenntnisse in einem ersten Modell zu Antezedenzen betrieblicher Betroffenheit von Bewerberrückzügen im Ausbildungskontext zu verdichten.

3 Methodische Vorgehensweise im Überblick

Das Forschungsprojekt arbeitet mit einem gestuften methodischen Zugang zum Forschungsgegenstand. Ausgehend von einer Präzisierung des Forschungsgegenstandes, die ihren Niederschlag in der in Abbildung 1 (s.o.) grafisch aufbereiteten Strukturierung verschiedener Rückzugsvarianten entlang des zeitlichen Verlaufes des Ausbildungsstellenbesetzungsprozesses gefunden hat und den phänomenologischen Rahmen der Projektarbeiten steckt, sind zwei quantitative Feldzugänge und ein qualitativer Arbeitsschritt vorgesehen. Der erste quantitative Feldzugang dient der Exploration des Gegenstandsbereichs aus betrieblicher Perspektive und erfolgt unter Rückgriff auf das Referenz-Betriebs-System (RBS) des BIBB. Aufbauend auf dieser ersten Bestandsaufnahme zielt der zweite quantitative Feldzugang dazu, die Befunde des RBS auf eine breitere und tiefere empirische Basis zu stellen. Zu diesem Zweck wurden in einem definierten Zeitraum virtuell veröffentlichte Ausbildungsstellenangebote in einer Online-Stellenanzeigendatenbank erfasst, die dem BIBB zur Verfügung steht. Die dazugehörigen Betriebe sollen, kontaktiert und zur Teilnahme an einer Befragung zur Rückzugsthematik im Kontext der Besetzung von (diesen) Ausbildungsstellen eingeladen werden. Mit dem qualitativen Feldzugang sollen schließlich zum einen ausgewählte und / oder besonders auffällige Befunde aus den beiden quantitativen Erhebungen über themenzentrierte Interviews mit Betrieben vertieft werden. Zum anderen sollen Praxisbeispiele für einen guten resp. gelungenen Umgang von Betrieben mit Rückzügen von Ausbildungsbewerbenden in Erfahrung gebracht werden.

Während die Erschließung des Forschungsgegenstandes über die drei genannten Zugänge bereits bei Projektplanung vorgesehen waren, konnten nach Projektbeginn zwei weitere Zugänge ergänzt werden, die sich aus neu entstandenen Kooperationen ergaben. Diese erweitern zugleich die ursprünglich vorwiegend betriebliche Perspektive auf den Untersuchungsgegenstand. Der erste zusätzliche Zugang eröffnete sich über die BA-BIBB-IAB-Bewerberstudie 2024, in die die Frage eingespeist werden konnte, ob Befragte nach Abschluss eines Ausbildungsvertrages noch weiter nach anderen Ausbildungsstellen gesucht haben und wenn ja, weshalb. Dieser Zugang ermöglicht es, auch die Perspektive der Bewerber/-innen zu berücksichtigen. Der zweite zusätzliche Zugang betrifft die (duale) Berufsausbildung in der Schweiz. Anders als in Deutschland werden dort Lehrvertragslösungen vor Ausbildungsbeginn administrativ erfasst, bislang jedoch kaum systematisch untersucht. Im Rahmen des fachlichen Austauschs mit dem Schweizerischen Observatorium für die Berufsbildung der Eidgenössischen Hochschule für Berufsbildung OBS EHB konnten entsprechende Daten für den Kanton Bern ausgewertet werden. Dadurch ließ sich die Projektperspektive auf Bewerbendenrückzüge um eine Analyse vorzeitig gelöster Lehrverträge in der Schweiz erweitern.¹

Von einer tiefergehenden Darstellung des methodischen Vorgehens bei den einzelnen empirischen Arbeitsschritten wird an dieser Stelle abgesehen. Vielmehr werden diese Informatio-

¹ Konkret erfolgt die Zusammenarbeit mit Dr. Belinda Aeschlimann, der wir an dieser Stelle herzlich für die Möglichkeit danken möchten, an der Datenauswertung mitwirken und das Projekt um eine relevante Perspektive aus der Schweiz bereichern zu können.

nen im Zusammenhang mit den im nachfolgenden Kapitel dargestellten zentralen Ergebnissen, die bislang gewonnen wurden, berichtet. Diese betreffen von den ursprünglich vorgesehenen empirischen Zugängen zum Forschungsgegenstand die erste, explorative Betriebsbefragung sowie die beiden zusätzlich in das Projekt aufgenommenen Arbeitsschritte.

Die zweite, breiter und tiefer angelegte Betriebsbefragung befindet sich zum aktuellen Zeitpunkt noch in der Planungsphase. Der dabei erreichte Stand wird in Kapitel 4 „Ergebnisse“ unter Punkt 4.4 umrissen, die nächsten vorgesehenen Schritte werden in Kapitel 6 „Ausblick und weiteres Vorgehen“ dargestellt.

4 Ergebnisse

4.1 Primärerhebung I: Explorative Betriebsbefragung mit dem Referenz-Betriebs-System des BIBB

4.1.1 Konzeption der Befragung

Die erste empirisch-quantitative Befragung diente dazu, das Phänomen sich selbst aus dem Besetzungsprozess zurückziehender Ausbildungsbewerber/-innen aus betrieblicher Perspektive zu explorieren. Insbesondere sollte ein Überblick über die Betroffenheit von und Ansichten zu Bewerberrückzügen gewonnen werden. Zu diesem Zweck wurde auf das Referenz-Betriebs-System (RBS) des BIBB zurückgegriffen. Hierbei handelt es sich um ein Access-Panel von aktuell rund 1.270 Betrieben unterschiedlicher Größen, Branchen und Regionen aus ganz Deutschland. Bei der Aufnahme in das RBS müssen die Betriebe ausbildungsaktiv sein, vorzugsweise auf der Basis von BBiG/HwO. Wird die Ausbildungsbeteiligung zu einem späteren Zeitpunkt eingestellt, erfolgt jedoch kein Ausschluss aus dem Panel.

Ein besonderer Vorteil des RBS besteht in dem kostengünstigen und schnellen Zugang zu Ausbildungsbetrieben. Zudem führen Befragungen der zum RBS gehörenden Betriebe in der Regel zu deutlich überdurchschnittlichen Beteiligungsquote von 30 und mehr Prozent. Nachteilig ist allerdings, dass durch die Ausgangsgröße der Stichprobe auch bei hoher Beteiligung nur eine überschaubare Nettofallzahl resultiert, wodurch gruppendifferenzierende Auswertungen (etwa nach Betriebsgröße) nur eingeschränkt möglich sind. Zudem handelt es sich bei dem Panel um keine repräsentative (Ausbildungs-)Betriebsstichprobe. Den mit dem RBS durchgeführten Befragungen kommt daher eher der Charakter von Tendenzenerhebungen zu.

Charakteristisch für RBS-Befragungen ist ein auf zwei DIN-A-4 Seiten fixierter Befragungsumfang. Dieser Raum wurde für den angestrebten Überblick etwa hälftig auf Fragen zum Vorkommen von Bewerberrückzügen im Rahmen der Besetzung der von Betrieben (zuletzt) angebotenen Ausbildungsstellen und ihrem Beitrag zu unbesetzt gebliebenen Ausbildungsstellen verwandt. Der verbleibende Raum wurde dafür genutzt, Einblicke in weitere potentielle Auswirkungen von Bewerberrückzügen auf die Betriebe, aber auch in ihre subjektiven Theorien über die Gründe resp. Ursachen des Phänomens zu nehmen sowie Hinweise auf aus betrieblicher Sicht geeignete oder sogar bereits ergriffene Maßnahmen zu gewinnen, Bewerberrückzügen zu begegnen.

Die Feldphase fand zwischen Oktober und Dezember 2025 statt. Auf eigenen Wunsch erhielt etwa die Hälfte der Panel-Betriebe den Fragebogen im traditionellen Paper-Pencil-Format per Briefpost, die übrigen hatten sich für das Online-Format entschieden. Unter den 401 teilnehmenden Betrieben befanden sich 377 ausbildungsaktive. Auf Letztere beziehen sich die nachfolgend berichteten Ergebnisse, die ausgewählte Aspekte beleuchten. Für weitere Ergebnisse wird auf die bereits erschienenen Veröffentlichungen (s.u.) verwiesen.

4.1.2 Betroffenheit von Bewerberabsprüngen

Für nahezu alle befragten Ausbildungsbetriebe des RBS hat die eigene Ausbildung einen eher hohen bis sehr hohen Stellenwert, den eigenen Fachkräftebedarf zu sichern (96 %). Um dem Rechnung zu tragen, hat die überwiegende Mehrheit der Betriebe (85 %) zuletzt für das Ausbildungsjahr 2025/2026 Ausbildungsstellen angeboten, fast alle anderen für das Vorjahr. Vier von fünf Betrieben (80 %) gaben an, dass ihnen für diese Ausbildungsstellen zunächst gewonnene Bewerber/-innen wieder verloren gegangen sind. Dabei ist zu berücksichtigen, dass Betriebe in der Regel nur Absprünge solcher Bewerber/-innen bemerken (können), an denen sie näher interessiert sind.

Besonders oft waren die Betriebe bereits vor dem Zustandekommen eines (ersten) Vorstellungsgesprächs von Absprüngen betroffen (61 %), kaum weniger in der (unmittelbaren) Zeit danach (58 %). Zwar fällt die Betroffenheit mit voranschreitender zeitlicher Nähe zum Ausbildungsbeginn ab – was auch mit der in der Regel kleiner werdenden Gruppe an Bewerberinnen und Bewerbern zusammenhängen dürfte –, kommt aber auch nach Abschluss eines Ausbildungsvertrages nicht zum Erliegen. Vielmehr musste rund ein Drittel der Betriebe (35 %) bei der Besetzung der zuletzt angebotenen Ausbildungsstellen hinnehmen, dass ihnen bereits sicher geglaubte, da bereits unter Vertrag genommene, angehende Auszubildende noch vor Ausbildungsbeginn wieder absprangen. Am ersten Ausbildungstag wartete jeder zwanzigste Betrieb (5 %) vergeblich auf den bzw. die (oder auch auf mehrere) neue/-n Auszubildende/-n.

4.1.3. Absprünge als Grund unbesetzt gebliebener Ausbildungsstellen

Insgesamt konnten 44 Prozent der befragten RBS-Betriebe nicht alle zuletzt angebotenen Ausbildungsstellen besetzen. Bei 45 Prozent von ihnen ging das (auch) darauf zurück, dass junge Menschen das Interesse an der Ausbildungsstelle, auf die sie sich zuvor beworben hatten, wieder verloren. Nimmt man nicht nur die Betriebe mit unbesetzten Ausbildungsstellen, sondern alle Betriebe als Referenzgröße, so blieben bei jedem fünften Betrieb von den zuletzt angebotenen Ausbildungsstellen eine oder mehrere aufgrund von Bewerberabsprüngen unbesetzt. Das Phänomen stellt damit durchaus eine gewichtige Größe im Ursachengeflecht der Besetzungsschwierigkeiten von Ausbildungsbetrieben dar. Sofern Absprünge zu unbesetzten Ausbildungsstellen beitrugen, waren es auch hier eher solche, die früh im Besetzungsprozess, als solche, die erst zum oder nach dem Vertragsabschluss erfolgten. Auch hierbei muss jedoch die mit voranschreitendem Besetzungsprozess i.d.R. kleiner werdende Gruppe an Kandidatinnen und Kandidaten, die überhaupt noch abspringen könnte, berücksichtigt werden.

4.1.4 Auswirkungen jenseits unbesetzt bleibender Ausbildungsstellen

Bewerberabsprünge bergen für Betriebe nicht nur das Risiko, Ausbildungsstellen nicht besetzen zu können (vgl. Abb. 2). Knapp neun von zehn Betrieben sind der Ansicht, dass die oft ohnehin schon mühsame Besetzung von Ausbildungsstellen durch Bewerberabsprünge noch beschwerlicher wird. Für zwei Drittel der Betriebe haben Bewerberabsprünge zumindest in einem gewissen Maße zur Folge, Ausbildungsstellen immer mal wieder nur mit weniger geeigneten Bewerber/-innen besetzen zu können. Kaum weniger Betriebe sehen in Bewerberabsprünge einen Kostentreiber. Dass Betriebe sich aufgrund abspringender Ausbildungsbe- werber/-innen – und den damit einhergehenden Folgen – mit dem Gedanken tragen, gar nicht mehr auszubilden, schließt zwar etwas mehr als jeder dritte Betrieb (35 %) nicht gänzlich aus; für die meisten Betriebe ist das aber keine Option.

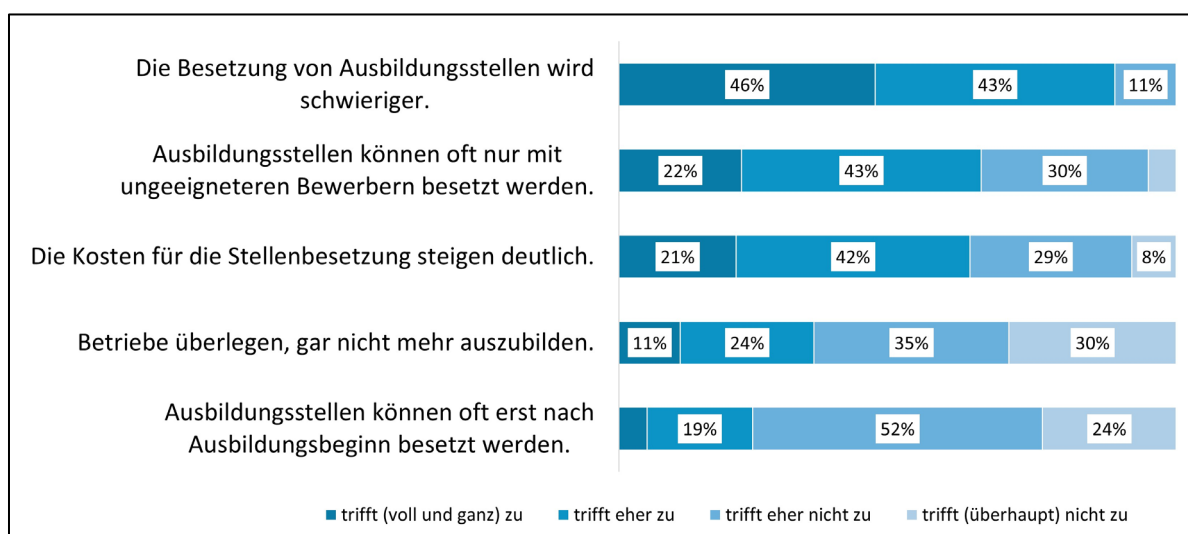


Abb. 2: Über unbesetzte Ausbildungsstellen hinausgehende Auswirkungen von Bewerberabsprünge (Anteilswerte unter 5 Prozent sind numerisch nicht ausgewiesen)

Quelle: RBS Nr. 50, n = 377 Ausbildungsbetriebe; eigene Berechnung und Darstellung

4.2 Spezifische Auswertung auf Basis der BA-BIBB-IAB-Bewerberstudie 2024

4.2.1 Zur Bewerberstudie und eingebrachten Frage aus dem Projektkontext

Bei der BA-BIBB-IAB Bewerberstudie (kurz: Bewerberstudie) handelt es sich um eine schriftlich-postalische Repräsentativbefragung. Gezogen wird die Stichprobe aus allen jungen Menschen, die im Vermittlungsjahr der Befragung bei der Bundesagentur für Arbeit (BA) als Bewerber/-in für eine duale Berufsausbildung nach BBiG/HwO registriert waren (vgl. <https://www.bibb.de/de/199997.php>).

Befragungen dieser Bewerbergruppe finden seit über 30 Jahren in Kooperation von BA und BIBB statt, im Jahr 2024 erfolgte die erste Studie unter Beteiligung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) als weiterem Kooperationspartner.

Ziel der Bewerberstudie ist es, über die offizielle Ausbildungsmarktstatistik hinausgehende Informationen zum Ausbildungsmarktgeschehen aus Nachfrageperspektive zu gewinnen. Zu diesem Zweck kommt bei jeder Befragung ein Standardprogramm an Fragen zur Anwendung

(u. a. zur Einmündung in eine (duale) Ausbildung oder Übergang in einen anderen Verbleib), sodass Entwicklungen im Zeitverlauf aufgezeigt werden können. Ergänzend gibt es bei jeder Befragung einen variierenden Fragenblock zu einem aktuellen bildungspolitischen Thema. Im Jahr 2024 war dies die (schulische) Berufsorientierung.

WENN SIE AKTUELL EINE AUSBILDUNG MACHEN

04 Bitte nennen Sie uns den genauen Namen Ihres Ausbildungsberufes:

05 Handelt es sich bei Ihrem Ausbildungsberuf um Ihren Wunschberuf bzw. einen Ihrer Wunschberufe?

☐ Ja ☐ Nein ☐ Ich hatte keinen Wunschberuf.

06 Mit wem haben Sie Ihren Ausbildungsvertrag abgeschlossen? (Bitte nur eine Antwort ankreuzen!)

☐ Mit einem Betrieb (Firma, Geschäft, Praxis, Behörde)

☐ Mit einer außerbetrieblichen Ausbildungseinrichtung

☐ Ein Vertrag ist nicht notwendig (z. B. weil meine Ausbildungseinrichtung eine berufliche Schule ist).

07 Haben Sie, nachdem Sie Ihren Ausbildungsvertrag unterschrieben haben, noch weiter nach anderen Ausbildungsstellen gesucht?

☐ Nein

☐ Ja, weil:

Abb. 3: Auszug aus dem Fragebogen der BA-BIBB-IAB-Bewerberstudie 2024

Trotz des auf vier DIN-A-4-Seiten begrenzten Fragebogenumfangs ist es gelungen, eine für das Projekt relevante Frage einbringen zu können. Konkret konnten die in eine Ausbildung eingemündeten Bewerber/-innen und damit diejenigen, die einen Ausbildungsvertrag abschließen konnten, danach gefragt werden, ob sie nach Abschluss des Ausbildungsvertrages noch weiter nach anderen Ausbildungsstellen gesucht haben und wenn ja, weshalb. Die Gründe wurden dabei offen als Freitextangaben erhoben (vgl. Abb. 3). Es stand den betreffenden Befragten insofern frei, ein einziges Stichwort, einen Halbsatz oder eine etwas genauere Erläuterung zu notieren.

4.2.2 Analysestichprobe, Anteil der Weitersuchenden und Systematisierung der angegebenen Gründe

Von den gut 6.000 an der Befragung teilnehmenden Bewerberinnen und Bewerbern befanden sich zum Befragungszeitpunkt rund 3.420 in einer Ausbildung oder es konnte aufgrund ihrer Angaben darauf geschlossen werden, dass sie sich vor der Befragung in einer solchen befunden hatten oder kurz vor Aufnahme standen. Von ihnen gab jede/r Zwanzigste (5 %) an, auch nach Abschluss eines Ausbildungsvertrages weiter nach anderen Ausbildungsstellen gesucht zu haben. Nahezu alle der weitersuchenden Befragten erläuterten – zumeist in Stichworten –, weshalb sie die Suchaktivitäten über den Vertragsabschluss hinaus fortgesetzt haben.

Die Erläuterungen wurden nach einer ersten Sichtung zunächst einer von drei induktiv gebildeten übergeordneten Kategorien an Gründen für die fortgesetzte Ausbildungsstellensuche zugeordnet (vgl. WALDHERR/WEHDEN//STOLTENBERG/MILTNER/OSTNER/PFETSCH 2019), die als

- Unsicherheit,

- Ausbildung zweiter Wahl sowie
 - Ausbildungsqualität
- bezeichnet wurden.

Anschließend wurde innerhalb einer jeden übergeordneten Kategorie eine feinere Strukturierung der zugeordneten Gründe vorgenommen (ebd.). Durch diesen Schritt ließ sich jede übergeordnete Kategorie in drei spezifischere Anlässe für die nach Vertragsabschluss fortgesetzte Suche nach Ausbildungsstellen ausdifferenzieren (vgl. Abb. 4).

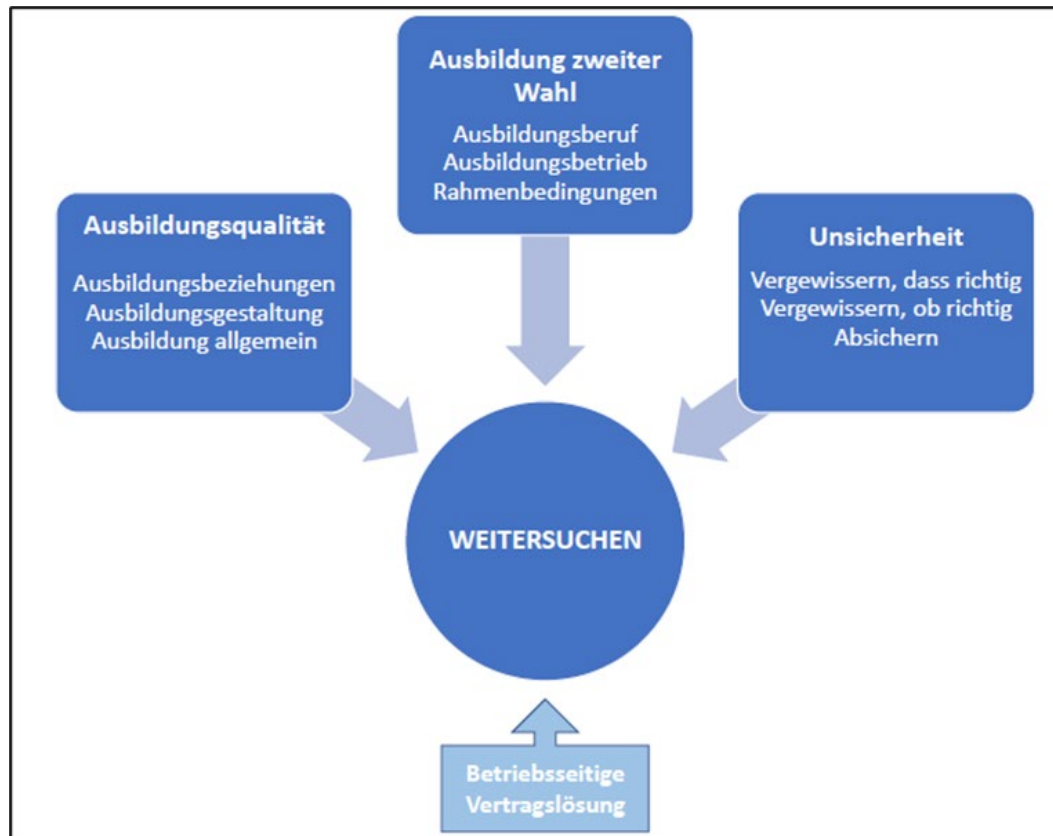


Abb. 4: Systematisierung von Anlässen einer über den Vertragsabschluss hinaus andauernden Suche nach Ausbildungsstellen

Quelle: EBBINGHAUS u. a. 2025, S. 6

Eine Sonderkategorie bildeten die (wenigen) Angaben, die auf eine betriebsseitige Lösung des Ausbildungsvertrages verwiesen. Zudem gab es einige Statements, die sich keiner Kategorie zuordnen und auch unter keinem anderen Thema bündeln ließen. Sie wurden entsprechend als „Sonstige Gründe“ zusammengefasst.

4.2.3 Die Hauptgründe im Überblick

Etwas mehr als ein Drittel der im Rahmen der BA-BIBB-IAB-Bewerberstudie 2024 befragten weitersuchenden jungen Menschen nannte Gründe, die erkennen lassen, dass es sich bei dem eingegangenen Ausbildungsverhältnis um eines handelt, das in der einen oder anderen

Hinsicht nicht wirklich dem Gewünschten entspricht und folglich eher ein „Ausbildungsverhältnis zweiter Wahl“ ist. Dies bei Vertragsabschluss wohl wissend, dient die fortgesetzte Suche folglich dazu, ein anderes Ausbildungsangebot zu finden, das dem Ideal entspricht oder ihm zumindest näherkommt. Die „zweite Wahl“ betraf bei einigen aus diesem Hauptgrund weitersuchenden Befragten den Beruf, bei anderen den Betrieb (u. a. Lage oder Größe) und wieder bei anderen die Rahmenbedingungen (u. a. Betriebsklima).

Während für diese jungen Menschen bereits bei Abschluss des Ausbildungsvertrages feststand, dass das eingegangene Ausbildungsverhältnis für sie „besser als nichts, aber nicht das Beste“ ist, thematisieren andere befragte junge Menschen mit den von ihnen angegebenen Gründen Unsicherheit darüber, ob es sich bei dem geschlossenen Ausbildungsverhältnis um das beste oder für sie richtige handelt. Der fortgesetzten Suche kommt in diesen Fällen damit vor allem die Funktion zu, die getroffene Entscheidung zu überprüfen und das eingegangene Ausbildungsverhältnis mit anderen Optionen zu vergleichen. Selten betraf die Unsicherheit das Vertrauen in den Betrieb, an seiner Ausbildungszusage festzuhalten. In solchen Fällen dienten die fortgesetzten Suchaktivitäten dazu, sich durch eine Art „Reserveausbildung“ abzusichern. Rund ein Viertel der jungen Menschen gaben für ihre fortgesetzte Suche nach einer Ausbildungsstelle einen in die Kategorie „Unsicherheit“ fallenden Grund an.

Die nach Abschluss eines Ausbildungsvertrages weitergeführte Ausbildungssuche aus Gründen, die in die beiden bislang betrachteten Kategorien fallen, ist als von den jungen Menschen beabsichtigt anzusehen. Dies ist bei einer fortgesetzten Suche aus Anlässen, die sich den beiden weiteren inhaltlich konkretisierbaren Kategorien zuordnen lassen, eher nicht anzunehmen. Das betrifft zunächst einmal die weitere Suche aus Anlässen, die in der Kategorie „Ausbildungsqualität“ gebündelt werden können. In diesen Fällen setzen die Jugendlichen die Suche nach einer Ausbildungsstelle fort, da das Ausbildungsverhältnis nicht den eigenen Erwartungen entspricht. Dabei dürften sich diese Anlässe zumeist erst (kurz) nach Ausbildungsantritt eingestellt oder gezeigt haben. Jeder fünfte weitersuchende junge Mensch erläuterte die Weitersuche mit einem Anlass dieser Kategorie.

Auch bei der durch „betriebsseitige Vertragslösung“ bedingten Suche nach weiteren Ausbildungsstellen ist davon auszugehen, dass es sich hierbei um einen Anlass handelt, der sich erst (kurz) nach Ausbildungsantritt einstellt. Der Anlass der Weitersuche lässt sich hierbei nicht auf die Jugendlichen selbst, sondern auf den Betrieb, der sich für die Beendigung des Ausbildungsverhältnisses entscheidet, attribuieren. Zugleich wurde die Weitersuche am seltensten von den jungen Menschen mit einem dieser Kategorie angehörenden Anlass begründet.

4.2.4 Zusammenhänge zwischen Weitersuche, Berufsorientierung und anderen Merkmalen

Ein Teil der Gründe, die nach Vertragsabschluss weiter nach Ausbildungsstellen suchende junge Menschen angaben, deuten auf eine zu dem Zeitpunkt, zu dem der Übergang an der ersten Schwelle ansteht, noch nicht hinreichend gefestigte Berufsorientierung.

Dieser Annahme wird derzeit im Rahmen quantitativer Analysen nachgegangen, für die ebenfalls auf die Daten aus der BA-BIBB-IAB-Bewerberstudie 2024 zurückgegriffen wird. Untersucht werden soll in diesem Zusammenhang aber auch, inwieweit (noch) andere Merkmale mit einer fortgesetzten Suchaktivität in einer Beziehung stehen.

Die bislang vorgenommenen deskriptiven wie multivariate Analysen sprechen u. a. dafür, dass junge Menschen aus städtischen Regionen, in denen die Ausbildungsmarktbedingungen in der Regel günstiger sind, mit höherer Wahrscheinlichkeit weitersuchen als jungen Menschen als ländlichen Umgebungen. Auch deuten die Ergebnisse darauf hin, dass ein vergleichsweise gering ausgeprägtes berufliches Selbstkonzept, also weniger Klarheit über die eigenen beruflichen Interessen, Fähigkeiten und dazu passenden Berufsfelder, mit einer höheren Wahrscheinlichkeit des Weitersuchens einhergeht.

4.3. Auswertung administrativer Daten zu Vertragslösungen vor Ausbildungsbeginn aus dem Kanton Bern, Schweiz

4.3.1 Kontext

Nach Ausbildungsbeginn gelöste Ausbildungsverträge finden in Wissenschaft, Politik und Praxis seit Langem große Aufmerksamkeit. Weitgehend unbeachtet bleiben bislang hingegen Vertragslösungen, die noch vor Ausbildungsbeginn erfolgen. Sie wurden zwar in einigen Umfragestudien als ein (potenzieller) Grund berücksichtigt, aus dem Ausbildungsplätze unbesetzt bleiben (vgl. u. a. DIHK 2025), darüberhinausgehende Betrachtungen gibt es aber kaum. Das dürfte in Deutschland in weiten Teilen auch daran liegen, dass eine statistische Erfassung von vor Ausbildungsbeginn gelösten Ausbildungsverträgen nicht erfolgt.

In der Schweiz liegen hierzu zwar Administrativdaten vor. Systematisch ausgewertet wurden sie indes noch nicht.

Angestoßen durch vermehrte Medienberichte über nicht angetretene Ausbildungsverhältnisse in der Schweiz (vgl. u. a. ALTERMATT/KEYSTONE 2025; BOSKOVIC 2025) gewann die Thematik auch politisch an Aufmerksamkeit (BOSSERT/JUNKER 2025). Parallel dazu begann das Observatorium für Berufsbildung der Eidgenössischen Hochschule für Berufsbildung OBS EHB, vorliegende Administrativdaten zu vor Ausbildungsbeginn gelösten Ausbildungsverträgen analytisch zu erschließen. Für eine erste explorative Analyse konnte die EHB auf Daten zu den im Kanton Bern zwischen 2018 und 2024 vor Ausbildungsbeginn gelösten Lehrverträgen zurückgreifen. Über den Beirat des vorliegenden Projekts bestanden zugleich fachliche Kontakte zwischen BIBB und EHB. Dadurch ergab sich die Möglichkeit, Synergien zwischen den laufenden Arbeiten zu nutzen, die Berner Daten gemeinsam zu sichten und ihre Anschlussfähigkeit für weiterführende Forschungsfragen sowie für eine projekterweiternde Perspektive zu prüfen.

4.3.2 Datenstruktur und -aufbereitung

Bei dem verfügbaren Datensatz handelt es sich um einen fallbezogenen Datensatz zu Ausbildungsverhältnissen, die im Kanton Bern vor Ausbildungsbeginn gelöst wurden. Er enthält Informationen zu den Lernenden, zum jeweiligen Ausbildungsverhältnis, zum Zeitpunkt und Grund der Lösung sowie zum intendierten anschließenden Verbleib.

Vor der Analyse wurde der Datensatz geprüft, bereinigt und für die Auswertung aufbereitet. Dazu gehörten insbesondere die Identifikation und Entfernung von Doubletten, Plausibilitätsprüfungen zentraler Angaben, die Bereinigung erkennbarer Erfassungsfehler sowie die Codierung und Aggregation ausgewählter Merkmale. Ergänzend wurden aus bestehenden Angaben weitere Analysevariablen gebildet, etwa zum Alter bei vorgesehenem Ausbildungsbeginn oder dazu, wie lange (in Tagen) vor Ausbildungsbeginn die Lösung erfolgte.

Der aufbereitete Analysedatensatz umfasst insgesamt 1.105 vor Ausbildungsbeginn gelöste Ausbildungsverträge im Zeitraum von 2018 bis 2024.

Auf dieser Grundlage werden derzeit deskriptive Auswertungen zur Entwicklung vor Ausbildungsbeginn gelöster Ausbildungsverträge im Zeitverlauf vorgenommen. Dabei werden die Fälle unter anderem nach zeitlichen, personenbezogenen und berufsbezogenen Merkmalen betrachtet und, wo sinnvoll, mit Daten zu abgeschlossenen und angetretenen Lehrverhältnissen aus der Statistik der beruflichen Grundbildung des Bundesamtes für Statistik in Beziehung gesetzt. Darüber hinaus wird geprüft, inwiefern sich Zusammenhänge zwischen Personen- und Berufsmerkmalen sowie dem Verbleib nach der Vertragslösung modellieren lassen.

4.4 Primärerhebung II: Befragung von Betrieben mit (aktuellen) Online-Ausbildungsangeboten

Mit dem Ziel, eine umfassende Datenbasis zur Betroffenheit von Betrieben von Bewerberabsprüngen zu generieren, wird derzeit eine Befragung von Betrieben vorbereitet, die zwischen Juni 2025 und Juni 2026 Ausbildungsstellen in einer Form online angeboten haben, die zur Einspeisung des Angebots in die dem BIBB zur Verfügung stehende Online-Stellenanzeigen-Datenbank führte. Der Datensatz erfasst den deutschen Online-Stellenmarkt nahezu vollständig und wird von der Firma Bullhorn (ehemals Textkernel) bereitgestellt. Dieser Zugang wurde gewählt, weil er eine Verknüpfung von in den Stellenanzeigen enthaltenen Daten mit den erhobenen Befragungsdaten ermöglicht, was die Analyse- und Erkenntnismöglichkeiten erweitert.

Ein Vorgespräch mit den Kolleginnen und Kollegen des BIBB, die die Datenbank pflegen, ergab, dass diese selbst eine Befragung der inserierenden Ausbildungsbetriebe planen (Projekt Kombinierte Analyse von Ausbildungsstellenanzeigen und Inserierendenbefragung – KASI). Da die anvisierte Befragungsthematik (Rekrutierung von Ausbildungsbewerbenden und Besetzung der angebotenen Stellen) deutliche Schnittmengen mit der Thematik des vorliegenden Projektes (1.1.027) erkennen ließ, wurde vereinbart, die beiden Befragungen aus Gründen der Forschungsökonomie und mit Blick auf eine möglichst geringe Inanspruch-

nahme der inserierenden Betriebe für Befragungszwecke zusammenzuführen und gemeinsam zu realisieren. Neben den sich durch die Zusammenarbeit ergebenden Vorteilen, wie der Bündelung unterschiedlicher wissenschaftlicher Kompetenzen, bedingt dieses Vorgehen aber auch, dass der für beide Forschungsinteressen zur Verfügung stehende Befragungsumfang gegenüber zwei Einzelbefragungen geringer ausfällt.

Ein Probelauf des Feldzugangs über den Online-Stellenanzeigen-Datensatz konnte während der auf Nordrhein-Westfalen begrenzten Pilotbefragung Ende 2025 realisiert werden. Im Rahmen der Pilotbefragung wurden u. a. das Erhebungsinstrument erprobt, das bereits einige Fragen zur Rückzugsthematik enthielt, die Reaktionen der Betriebe auf den gewählten Zugang getestet und der über den Feldzugang Online-Stellenanzeigen erzielbare Rücklauf abgeschätzt (vgl. hierzu BAUM/EHMANN/WINNIGE 2025).

Ausgehend von den gewonnen Erkenntnissen wird derzeit u. a. das Erhebungsinstrument für die erste bundesweit erfolgende Erhebung erarbeitet und seine Programmierung in Lime Survey vorbereitet. Ebenso wurden die Arbeiten für eine datenschutzkonforme Ziehung und Kontaktierung der relevanten Stellenanzeigen angestoßen. Angestrebt wird, die Befragung im Spätherbst 2026 – also nach Beginn des Ausbildungsjahres 2026/2027 – durchzuführen.

5 Zielerreichung

Die bisher im Projekt erfolgten Arbeiten stehen weitestgehend im Einklang mit der vorgesehenen Zeitplanung. Die Präzisierung des Forschungsgegenstandes wurde zu Projektbeginn vorgenommen, die erste Primärerhebung mit dem RBS erfolgte planungskonform Ende 2025, die erste Sitzung des Projektbeirates hat Mitte 2025 stattgefunden, Anfang 2026 wurde eine zweite Sitzung im virtuellen Format zu den Ergebnissen der RBS-Befragung durchgeführt.

Leicht zeitverzögert stellt sich die Planung der zweiten Primärerhebung dar, was insbesondere auf den Abstimmungsbedarf im Rahmen der mit dem Projekt KASI eingegangenen Kooperation zurückgeht. Abzusehen ist zudem, dass in der Folge auch die Feldphase später als ursprünglich vorgesehen erfolgen wird. Die Verzögerungen werden sich voraussichtlich im Rahmen von ein bis zwei Quartalen bewegen.

6 Ausblick und weiteres Vorgehen

Bezogen auf die zweite Primärerhebung richten sich die unmittelbaren nächsten Arbeitsschritte darauf, die Entwicklung des Erhebungsinstrumentes soweit voranzubringen, dass es einem Pretest unterzogen werden kann. In diesen soll auch der Beirat des Projektes einbezogen werden. Sofern der Pretest keinen größeren Überarbeitungsbedarf offenlegt, wird angestrebt, die Erhebung im Spätherbst 2026 (voraussichtlich Oktober oder November) zu starten und bis Anfang 2027 abzuschließen. Der längere Erhebungszeitraum ergibt sich dadurch, dass es aufgrund der großen Anzahl der Betriebe, die zur Befragung eingeladen werden soll, nicht möglich ist, alle E-Mails zeitgleich zu versenden.

Parallel dazu sollen die zusätzlich in das Projekt aufgenommenen Arbeiten weitergeführt werden. Dies betrifft zum einen die Auswertung der in die BA-BIBB-IAB-Bewerberstudie 2024 eingebrachten Frage und zum anderen die ergänzende Sichtung und Auswertung der Administrativdaten aus dem Kanton Bern. Letztere wird im Sinne einer komplementären Perspektive genutzt, um die im Projekt bearbeitete Frage nach vor Ausbildungsbeginn gelösten Ausbildungsverträgen auch anhand eines administrativen Datenausschnitts einordnen zu können.

Angestrebt wird zudem, die in die BA-BIBB-IAB Bewerberstudie 2024 eingespeiste Frage in optimierter Form in die nächste Bewerberstudie erneut einbringen zu können. Darüber hinaus wäre zu prüfen, inwiefern die im Projekt entstandenen Anschlussarbeiten künftig weitergeführt und für vertiefende Analysen genutzt werden können. Dies betrifft insbesondere die Frage, ob aufbauend auf den bisherigen Auswertungen weitere Datenzugänge oder zusätzliche erklärende Variablen erschlossen werden können, um die empirische Grundlage zur Untersuchung vor Ausbildungsbeginn gelöster Ausbildungsverträge perspektivisch zu erweitern.

7 Transfer

Aus den bislang im Projekt erarbeiteten Ergebnissen sind erste Veröffentlichungen und Präsentationen hervorgegangen, die unterschiedliche Zielgruppen adressieren (s. nachfolgende Aufstellung). Weitere publikationsbezogene Arbeiten werden derzeit geprüft bzw. vorbereitet. Umfangreichere Transferarbeiten sind allerdings erst nach Abschluss und Auswertung der zweiten geplanten Primärerhebung zu erwarten.

Veröffentlichungen

DIONISIUS, Regina; EBBINGHAUS, Margit; HÜLS, Silke: Wie gewonnen, so zerronnen!? – Befunde zu Absprüngen von Ausbildungsbewerber*innen aus betrieblicher Sicht. *berufsbildung* 3/2026, im Druck

EBBINGHAUS, Margit: Erst einmal unterschreiben und dann weitersehen – Weshalb junge Menschen die Suche nach Ausbildungsstellen trotz Vertrag fortsetzen. In: DIETL, F.; SCHMIDT, Hermann; WEIß, Reinhold; WITTWER, Wolfgang: *Ausbilder-Handbuch. Aufgaben – Konzepte – Praxisbeispiele*. 296. Ergänzungslieferung, Januar 2026, Kap. 5.2.4.6. Köln 2026

EBBINGHAUS, Margit: ...und dann waren Bewerber/-innen wieder weg ... - Befunde zu Absprüngen von Ausbildungsbewerberinnen und -bewerbern aus einer Betriebsbefragung. In: DIETL, F.; SCHMIDT, Hermann; WEIß, Reinhold; WITTWER, Wolfgang: *Ausbilder-Handbuch. Aufgaben – Konzepte – Praxisbeispiele*. 301. Ergänzungslieferung, Juni 2026, Kap.5.2.4.8. Köln 2026

EBBINGHAUS, Margit; HÜLS, Silke; DIONISIUS, Regina: Absprünge von Ausbildungsbewerberinnen und -bewerbern. Welche Gründe Betriebe dahinter vermuten. *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis*, 56(3)2026, im Druck

EBBINGHAUS, Margit; HÜLS, Silke; LEBER, Ute; DIONISIUS, Regina: Geht da noch was anderes? Warum junge Menschen nach Abschluss eines Ausbildungsvertrages weiter nach Ausbildungsstellen suchen. BIBB Report 4/2025. Bonn 2025. URL: <https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/20687>

EBBINGHAUS, Margit; HÜLS, Silke; LEBER, Ute; DIONISIUS, Regina: Fünf Prozent der Jugendlichen, die einen Ausbildungsvertrag unterschrieben haben, setzen die Ausbildungssuche früher oder später dennoch fort. In: IAB-Forum 8. Dezember 2025. URL: <https://iab-forum.de/fuenf-prozent-der-jugendlichen-die-einen-ausbildungsvertrag-unterschrieben-haben-setzen-die-ausbildungssuche-frueher-oder-spaeter-dennoch-fort/>

Vorträge

AESCHLIMANN, Belinda; DIONISIUS, Regina; EBBINGHAUS, Margit; HÜLS, Silke; LEBER, Ute: Wenn das Interesse schwindet ... - Forschungsbefunde zu Absprüngen von Ausbildungsbewerber/-innen aus Deutschland und der Schweiz. Forum im Rahmen der 10. Österreichischen Berufsbildungsforschungskonferenz in Innsbruck am 2. Juli 2026

AESCHLIMANN, Belinda; EBBINGHAUS, Margit: Lehrvertragslösungen vor Ausbildungsbeginn: Eine Analyse administrativer Daten aus dem Kanton Bern. Vortrag zum Forum „Wenn das Interesse schwindet ... - Forschungsbefunde zu Absprüngen von Ausbildungsbewerber/-innen aus Deutschland und der Schweiz“ im Rahmen der 10. Österreichischen Berufsbildungsforschungskonferenz in Innsbruck am 2. Juli 2026

EBBINGHAUS, Margit: Ausgeschrieben, unterschrieben abgeschrieben? Auf welchen Wegen Betriebe erfolgreich nach Auszubildenden suchen und warum sie ihnen wieder abspringen. Input zur Online-Seminarreihe „Innovative Wege der Fachkräftesicherung im Handwerk“ des ZDH am 8. Juni 2026

EBBINGHAUS, Margit; LEBER, Ute; DIONISIUS, Regina: „Ich gucke nochmal weiter“ – Welche Faktoren beeinflussen, ob Jugendliche nach Abschluss eines Ausbildungsvertrages weiter nach Lehrstellen suchen? Vortrag zum Forum „Wenn das Interesse schwindet ... - Forschungsbefunde zu Absprüngen von Ausbildungsbewerber/-innen aus Deutschland und der Schweiz“ im Rahmen der 10. Österreichischen Berufsbildungsforschungskonferenz in Innsbruck am 2. Juli 2026

HÜLS, Silke; Ebbinghaus, Margit: „Oft springen die Guten ab“ – Befunde aus einer Betriebsbefragung zu Bewerberabsprüngen und ihren Auswirkungen. Vortrag zum Forum „Wenn das Interesse schwindet ... - Forschungsbefunde zu Absprüngen von Ausbildungsbewerber/-innen aus Deutschland und der Schweiz“ im Rahmen der 10. Österreichischen Berufsbildungsforschungskonferenz in Innsbruck am 2. Juli 2026

Literaturverzeichnis

ALTERMATT, Sven; Keystone-SDA: Schüler brechen Lehrvertrag – weil sie doch lieber ins Gymi gehen. Blick 4. Oktober 2025- URL: <https://www.blick.ch/politik/muehsam-fuer-ausbildner-schueler-brechen-lehrvertrag-weil-sie-doch-lieber-ins-gymi-gehen-id21292385.html>

BARBER, Alison E.: Recruiting employees: Individual and organizational perspectives. Thousand Oaks 1998

BOSKOVIC, Antun: Schweizer Teenies schließen Lehrvertrag ab – und tauchen nicht auf. Nau.ch, 7. April 2025 – URL: <https://www.nau.ch/news/schweiz/schweizer-teenies-schliessen-lehrvertrag-ab-und-tauchen-nicht-auf-66945527>

BOSSERT, Sandra; JUNKER, Ursula: Terminkollisionen Lehrvertrag vs. Gymi/FMS: Kantonsratsanfrage KR-Nr. 281/2025 – 15. September 2025. Kantonsrat Zürich

CHRIST, Alexander; NEUBER-POHL, Caroline; WELLER, Sabrina Inez; MILDE, Bettina; GRANATH, Ralf-Olaf: Der Ausbildungsmarkt im Jahr 2025 Analysen auf Basis der BIBB-Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge und der Ausbildungsmarktstatistik der Bundesagentur für Arbeit zum Stichtag 30. September. Bonn 2025 – URL: https://res.bibb.de/vet-repository_784189

DEUTSCHE INDUSTRIE- UND HANDELSKAMMER (DIHK): Ausbildung 2025. Ergebnisse einer DIHK-Online-Unternehmensbefragung. Berlin 2025

EBBINGHAUS, Margit: Training marketing by German companies – which training place characteristics are communicated? International Journal for Research in Vocational Education and Training 6 (2) 2019, pp. 102-131 – URL: <https://journals.sub.uni-hamburg.de/hup2/ijrvet/article/view/326/104>

EBBINGHAUS, Margit; GERHARDS, Christian; HEYER, Philipp; MOHR, Sabine: Viel hilft viel?! – Welche Wege Betriebe nutzen, um Ausbildungsplatzbewerber/-innen zu finden und wie erfolgreich sie damit sind. BIBB Report 3. Bonn 2023 – URL: <https://lit.bibb.de/vufind/Record/DS-781937>

EBERHARD, Verena; MATTHES, Stephanie; ULRICH, Joachim Gerd: The need for social approval and the choice of gender-typed occupations. Gender segregation in vocational education. Comparative social Research, 31, 2015, pp. 205–235

GRANATO, Mona; MILDE, Bettina; ULRICH, Joachim Gerd: Passungsprobleme auf dem Ausbildungsmarkt. Eine vertiefende Analyse für Nordrhein-Westfalen. Düsseldorf 2018

GREILINGER, Andrea; GRASER, Katja: Ghosting – Ausbildungsvertrag unterschrieben – alles fix? Empirische Erkenntnisse zu Kündigungen bzw. dem Nichterscheinen bei Ausbildungsbeginn. Beruf und Bildung 6 (November/Dezember) 2023, S. 17-23

GREILINGER, Andrea; ZWICK, Thomas: „Ghosting“ im Handwerk – Warum Lehrlinge nicht zum Ausbildungsbeginn erscheinen. Zeitschrift für KMU und Entrepreneurship, 70 (20232), 3-4, S. 123–149

GRIEPENTROG, Brian K.; HAROLD, Crystal M.; HOLTZ, Brian C.; KLIMOSKI, Richard J.; MARSH, Sean M.: Integration social identity and the theory of planned behavior: Predicting withdrawal from organizational recruitment process. Personnel Psychology, 65 (2012), pp. 723-753

HARTMANN, Ilona: „Ghosting“ auf dem Arbeitsmarkt – wenn der Azubi einfach nicht kommt. Transkript aus der Radiosendung SWR4 RP am Morgen vom 20.06.2025 – URL: <https://www.swr.de/swraktuell/rheinland-pfalz/mainz/ghosting-auf-dem-arbeitsmarkt-nimmt-in-rlp-zu-100.html>

HAVERKAMP, Katarzyna: Warum bleiben Ausbildungsplätze unbesetzt? Eine berufliche Mismatch-Analyse. WSI-Mitteilungen 8. Düsseldorf 2016, S. 595-602

KLAUS, Anton; BECKMANN, Ralf; DEYERLER, Yvonne: Fachkräfteengpassanalyse 2025. BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT (BA) (Hrsg.): Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt. Mai 2026. Nürnberg 2026

KLEM, Tobias; HANSEN, Andreas; PRINZ, David: Startklar 2023. Die Schülerstudie von Ausbildung.de. Bochum 2023

KOHLRAUSCH, Bettina: Betriebliche Gatekeepingprozesse. Wie Rekrutierungsprozesse und Einstellungskriterien von Betrieben strukturiert sind. In: Maier, Maja S.; Vogel, Thomas (Hrsg.): Übergänge in eine

neue Arbeitswelt? Blinde Flecken der Debatte zum Übergangssystem Schule-Beruf. Wiesbaden 2013, S. 225–244

KROPP, Per: Soziale Ressourcen und die Wahl von Ausbildungsberufen. In: Burzan, Nicole (Hrsg.): Komplexe Dynamiken globaler und lokaler Entwicklungen. Verhandlungen des 39. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie in Göttingen 2018. Veröffentlicht am 01.11.2019 – URL: https://publikationen.sozioologie.de/index.php/kongressband_2018/article/view/1123/1345 (Abruf: 08.02.2024)

KÜBLER, Dorothea; PROTSCH, Paula; SCHMID, Julia; SOLGA, Heike: Wie Betriebe Chancen verteilen: Feldexperimente zur Bedeutung von Fächernoten, Kopfnoten und Lücken im Lebenslauf bei der Auswahl von Auszubildenden. WZBrief Bildung No. 32, Berlin 2015

MATTHES, Stephanie: Warum werden Berufe nicht gewählt? Die Relevanz von Attraktions- und Aversionsfaktoren in der Berufsfindung. Bielefeld 2019

MATTHES, Stephanie; ULRICH, Joachim Gerd: Wachsende Passungsprobleme auf dem Ausbildungsmarkt. Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 43 (1) 2014, S. 5-7

MOHR, Sabine: Betriebliche Ausbildungsbeteiligung – Ergebnisse aus dem BIBB-Qualifizierungspanel. In: BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2025. Bonn 2025, S. 217 – 220

ULLRICH, Felicia; BÖCKER, Manfred: Azubi-Recruiting Trends 2024. Die größte doppelerspektivische Studie zum Thema Ausbildung. Solingen 2024

WALDHERR, Annie; WEHDEN, Lars-Ole; STOLTENBERG, Daniela; MILTNER, Peter; OSTNER, Sophia; PFETSCH, Barbara: Induktive Kategorienbildung in der Inhaltsanalyse: Kombination automatischer und manueller Verfahren. In: Forum qualitative Sozialforschung 20 (2019) 1, Art. 19. URL: <https://www.qualitative-research.net/index.php/fqs/article/view/3058/4357> (Stand: 30.07.2025)

WENZELMANN, Felix; SCHÖNFELD, Gudrun; LINCKH, Carolin; PFEIFER, Harald: Eigene Ausbildung oder externe Fachkräftegewinnung – mit welchen Kosten müssen Betriebe rechnen? Ergebnisse der BIBB-Kosten-Nutzen-Erhebung 2022/2023. BIBB Report 2/2025 – URL: <https://lit.bibb.de/vufind/Record/DS-783783>