

Inhalt

- ▶ Unbesetzte Ausbildungsstellen
- ▶ Was über das Weitersuchen nach Vertragsabschluss bekannt ist
- ▶ Methodisches Vorgehen
 - ▶ BA-BIBB-IAB-Bewerberstudie 2024
 - ▶ Für die Fragestellungen relevante Fälle
 - ▶ Aufbereitung der erhobenen Gründe
- ▶ Ergebnisse
 - ▶ Wie viele und welche Bewerber/-innen nach Vertragsabschluss weitersuchen
 - ▶ Warum Bewerber/-innen nach Vertragsabschluss weitersuchen
 - ▶ Die Anlässe für die Weitersuche im Überblick
 - ▶ Die Anlässe für die Weitersuche im Einzelnen
- ▶ Schlussbetrachtungen
 - ▶ Einordnung der Ergebnisse
 - ▶ Größenordnung der Weitersuchenden
 - ▶ Unterschiede zwischen Teilgruppen
 - ▶ Gründe für die Weitersuche
 - ▶ Methodische Limitationen
 - ▶ Implikationen – Handlungsempfehlungen und zukünftiger Forschungsbedarf
- ▶ Literaturverzeichnis

Margit Ebbinghaus | Silke Hüls | Ute Leber | Regina Dionisius

Geht da noch was anderes? Warum junge Menschen nach Abschluss eines Ausbildungsvertrages weiter nach Ausbildungsstellen suchen

Die hohe Anzahl unbesetzter Ausbildungsstellen zählt seit Jahren zu den größten Herausforderungen des Ausbildungsmarktes. Eine mögliche, bislang wenig erforschte Ursache im Kontext von Besetzungsproblemen besteht darin, dass sich bereits eingeplante Auszubildende umentscheiden. Vor diesem Hintergrund untersucht der BIBB Report mithilfe von Daten der BA-BIBB-IAB-Bewerberstudie 2024, wie viele junge Menschen trotz eines Vertragsabschlusses weiter nach Ausbildungsstellen suchen und aus welchen Gründen sie dies tun. Es zeigt sich, dass nur ein kleinerer Teil der jungen Menschen mit Ausbildungsvertrag die Suche nach Ausbildungsstellen fortgesetzt hat. Anhand der offen erfragten Gründe ließen sich drei übergreifende Motive identifizieren, die u. a. auf eine noch nicht abgeschlossene Berufsorientierung hinweisen. Die Befunde erweitern damit nicht nur das Verständnis für die Ursachen unbesetzter Ausbildungsstellen, sondern eröffnen auch Ansatzpunkte, einer über den Vertragsabschluss hinausgehenden Suche nach Ausbildungsstellen entgegenzuwirken.

▶ Unbesetzte Ausbildungsstellen

Schaffen wir es, unsere Ausbildungsstellen zu besetzen? Diese Frage dürften sich inzwischen viele Ausbildungsbetriebe in Deutschland stellen. Denn seit Jahren bleibt eine hohe Anzahl betrieblicher Ausbildungsstellen ohne Auszubildende. So waren am Ende des Vermittlungsjahres 2023/2024 bei der Bundesagentur für Arbeit (BA) noch rund 69.500 betriebliche Ausbildungsstellen gemeldet, für die die Betriebe weiter nach Auszubildenden suchten (vgl. BA 2024). Das waren fast doppelt so viele wie zehn Jahre zuvor (vgl. BA 2014), wobei die Anzahl der insgesamt angebotenen Ausbildungsstellen in beiden Jahren ähnlich groß war (2014:



560.220; 2024: 556.110).¹ Hinzu kommen im Vermittlungsjahr 2023/2024 noch rund 133.000 gemeldete Ausbildungsstellen, die Betriebe ohne Besetzung wieder storniert oder abgemeldet haben (vgl. BA 2024) – u. a. weil „keine geeigneten Auszubildenden gefunden wurden und die Suche beendet wurde“ (BA 2024, S. 18). Damit können bereits auf Grundlage der BA-Daten in 2024 über 200.000 betriebliche Ausbildungsstellen als unbesetzt angesehen werden. Allerdings melden nicht alle Betriebe ihr Ausbildungsangebot bei der BA (vgl. EBBINGHAUS u. a. 2023). Die tatsächliche Zahl unbesetzter Ausbildungsstellen dürfte folglich noch höher ausfallen.

Repräsentative Betriebsbefragungen, wie sie u. a. vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) und vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) durchgeführt werden, stützen diese Annahme. Ihnen zufolge liegt die Nichtbesetzungsquote, also der Anteil der unbesetzten an allen angebotenen betrieblichen Ausbildungsstellen, inzwischen bei rund 40 Prozent (vgl. MOHR 2024; FITZENBERGER/LEBER/SCHWENGLER 2024a; 2024b). Dabei ist zu berücksichtigen, dass diese Befunde in erster Linie Ausbildungen betreffen, die nach Berufsbildungsgesetz (BBiG) bzw. Handwerksordnung (HwO) geregelt sind. Besetzungsprobleme bestehen jedoch auch in anderen Bereichen der Berufsausbildung. So ergaben etwa Befragungen zur Ausbildung zur Pflegefachkraft, dass rund 40 Prozent der von Krankenhäusern, Pflegeeinrichtungen und -diensten angebotenen Ausbildungsstellen nicht besetzt werden konnten (vgl. HOFRATH/MENG/DORIN 2024). Damit bleibt insgesamt viel Potenzial für die Qualifizierung der

dringend benötigten Nachwuchsfachkräfte ungenutzt.

Doch auch wenn ein Ausbildungsvertrag abgeschlossen wurde, können sich Betriebe nicht (mehr) sicher sein, die Ausbildungsstelle auch wirklich besetzt zu haben. Denn es mehren sich – insbesondere in den Medien – Berichte darüber, dass die jungen Menschen kurzfristig wieder abspringen (vgl. u. a. SCHMIDT 2024; MEYER 2023; JAHN 2022). Erklärungen für dieses Verhalten werden u. a. darin gesehen, dass sich die Bedingungen auf dem Ausbildungsmarkt zugunsten der Ausbildungssuchenden veränderten haben (vgl. EBBINGHAUS/LEBER/SCHWENGLER 2025). In der Folge werden Ausbildungsbewerberinnen und -bewerbern inzwischen des Öfteren zwei und mehr Ausbildungsverträge angeboten (vgl. u. a. ULLRICH/BÖCKER 2024; 2023), sodass sich die jungen Menschen nicht nur ent-, sondern auch umentscheiden können. Andere Überlegungen beziehen sich auf die gerade bei der Generation Z als weit verbreitet geltende Angst, eine (bessere) Option zu verpassen.² Diese Angst kann junge Menschen dazu veranlassen, sich trotz Abschlusses eines Ausbildungsvertrages weiter zu bewerben (vgl. KÜHN 2023).

Aber wie oft kommt es tatsächlich vor, dass junge Menschen weiter nach Ausbildungsstellen suchen, obwohl sie bereits einen Ausbildungsvertrag unterschrieben haben? Und ist hierfür die Sorge, (noch) nicht das beste Ausbildungsbereich gefunden zu haben, der Treiber oder spielen (auch) andere Gründe eine Rolle? Diesen Fragen, zu denen es bislang kaum empirische Evidenz gibt, geht der vorliegende BIBB Report nach. Bevor das dafür gewählte methodische Vorgehen beschrieben

wird, erfolgt ein Blick auf den derzeitigen Erkenntnisstand.

► Was über das Weitersuchen nach Vertragsabschluss bekannt ist

Statistisch werden in Deutschland nur Lösungen von Ausbildungsverträgen *nach* Ausbildungsbeginn bzw. Ausbildungsantritt erfasst. Über Ausbildungsverträge, die bereits vor Ausbildungsbeginn wieder gelöst werden, liegen keine fundierten Daten vor. Und auch bei den Lösungen *nach* Ausbildungsbeginn kann allenfalls vermutet werden, dass sie teilweise darauf zurückgehen, dass die fortgesetzte Suche nach Ausbildungsstellen in ein anderes Ausbildungsverhältnis gemündet ist. Insbesondere bei sehr zeitnah nach Ausbildungsbeginn erfolgenden Lösungen liegt diese Vermutung nahe. Aus der Berufsbildungsstatistik geht hervor, dass im Berichtsjahr 2023 knapp sieben Prozent aller vorzeitigen Vertragslösungen innerhalb des ersten Monats nach Ausbildungsbeginn erfolgten.³ Allerdings erfasst die Berufsbildungsstatistik weder, weshalb das Ausbildungsverhältnis gelöst wurde, noch von wem die Lösung vorgenommen wurde.

Andere Hinweise auf ein (erfolgreiches) Weitersuchen nach Vertragsabschluss liefern Befragungen von Betrieben zu den Gründen für unbesetzte Ausbildungsstellen. In den jährlich von der Deutschen Industrie- und Handelskammer (DIHK) unter Mitgliedsbetrieben durchgeführten Umfragen gab zuletzt gut jeder zehnte betroffene Betrieb an, dass am ersten Ausbildungstag nicht angetretene Ausbildungsverhältnisse zur Vakanzproblematik beigetragen haben. Ebenso viele gaben von Auszubil-

1 Vgl. Tabelle 60 zur BIBB-Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsvorverträge zum 30.09.2024. URL: <https://www.bibb.de/de/192728.php> (Stand: 23.06.2025).

2 Für diese permanente, teils unbewusste Angst werden auch die Kürzel FOBO (fear of better options) und FOMO (fear of missing out) verwendet.

3 Quelle: Sonderauswertung des BIBB auf Grundlage der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder zum 31.12.2023.

denden nach Ausbildungsbeginn vorgenommene Vertragslösungen als (einen) Grund an (vgl. DIHK 2025). Das waren jeweils etwas kleinere Anteile als in den Vorjahren (vgl. ebd.), was ggf. durch das vermehrte Fehlen geeigneter Bewerber/-innen bedingt ist. In der über Industrie und Handel hinausgehenden Betriebsbefragung des BIBB zu Qualifizierung und Kompetenzentwicklung (kurz: BIBB-Qualifizierungspanel) geben von den Betrieben mit unbesetzten Ausbildungsstellen im Ausbildungsjahr 2022/2023 rund 14 Prozent an, dass hierfür vorzeitige Vertragslösungen eine Rolle gespielt haben. In den Vorjahren lag dieser Anteil konstant unter zehn Prozent (vgl. EBBINGHAUS/MOHR 2025). Allerdings lassen es die Daten des BIBB-Qualifizierungspanels – anders als die der DIHK – offen, von welcher Seite und zu welchem Zeitpunkt die Lösungen vorgenommen wurden.

Nach den Daten des IAB-Betriebspanels gehen Besetzungsprobleme aktuell öfter als noch vor gut zehn Jahren auch darauf zurück, dass sich Bewerber/-innen anderweitig entscheiden. Führte im Jahr 2013 weniger als ein Viertel der Betriebe dieses Phänomen als (einen) Grund für unbesetzt gebliebene Ausbildungsstellen an, war es im Jahr 2023 über ein Viertel (vgl. EBBINGHAUS/LEBER/SCHWENGLER 2025). Wann sich die Bewerber/-innen gegen die Ausbildungsstelle entschieden haben und weshalb, lässt das IAB-Betriebspanel allerdings unbeantwortet. Gleichwohl kann mit Blick auf die Entwicklung der Verhältnisse am Ausbildungsmarkt angenommen werden, dass sich in den Befragungsergebnissen von IAB, BIBB und DIHK zumindest in Teilen auch die Suche nach und Annahme von Ausbildungsstellen nach bereits erfolgtem Vertragsabschluss niederschlägt.

Direktere Hinweise lassen sich aus Schüler/-innen- und Auszubildendenbefragungen gewinnen. So kann sich

laut einer im Jahr 2023 durchgeföhrten Befragung von Ausbildung.de gut jede/-r dritte befragte Schüler/-in vorstellen, die Suche nach Ausbildungsstellen auch nach Abschluss eines Ausbildungsvertrages fortzusetzen (vgl. KLEM/HANSEN/PRINZ 2023). Dafür scheinen Ängste, sich für den falschen Beruf oder den falschen Betrieb zu entscheiden, aber auch, eine Wahl zwischen mehreren präferierten Ausbildungsbereuen treffen zu müssen, wichtige Treiber zu sein (vgl. ebd.). Ob es tatsächlich zu einer fortgesetzten Suche kam, wurde indes nicht untersucht. Studien zu (unvermittelt) nicht angetretenen Ausbildungsverhältnissen lassen diesbezüglich annehmen, dass das tatsächliche Weitersuchen deutlich hinter dem hypothetischen zurückbleibt. So gaben in der Azubi-Recruiting-Trends-Studie 2024 drei Prozent der befragten Jugendlichen an, den Kontakt zum Betrieb nach Abschluss eines Ausbildungsvertrages abgebrochen zu haben (vgl. ULLRICH/BÖCKER 2024). Eine auf das Handwerk in der Pfalz bezogene Arbeit kommt ebenfalls auf drei Prozent an nicht angetretenen Ausbildungsverträgen (vgl. GREILINGER/GRASER 2023). Zwar ist nicht auszuschließen, dass die ermittelten Nichtantritte nur den Teil der Weitersuchenden widerspiegeln, die auch eine andere Ausbildungsstelle gefunden und angenommen haben. Gleichwohl lässt die eher geringe Größenordnung darauf schließen, dass auch insgesamt nur kleine Teile der jungen Menschen tatsächlich weitersuchen.

Erste Hinweise auf Gründe des Weitersuchens liefert eine kleinere, explorativ angelegte qualitative Studie mit vier jungen Menschen, die einen Ausbildungsvertrag noch vor Ausbildungsbeginn wieder kündigten, um ein anderes Ausbildungsverhältnis einzugehen (vgl. GREILINGER/GRASER 2023). Danach diente das zunächst eingegangene Ausbildungsverhältnis primär der Ab-

sicherung, zu Beginn des Ausbildungsjahres nicht ohne Ausbildungsstelle zu bleiben. Die nachfolgende Ausbildungsalternative stellte gegenüber der ursprünglichen eine Verbesserung insbesondere in Bezug auf das Ansehen, die Werteorientierung oder die Kultur des Betriebes dar, wobei sich die Favoritenstellung des später gewählten Betriebes primär auf Erfahrungsberichte aus dem sozialen Umfeld gründete (vgl. ebd.). Die aufgedeckten Gründe für einen vor Ausbildungsbeginn vollzogenen Vertragswechsel lassen damit gewisse Parallelen zu den Treibern erkennen, die fortgesetzte Bewerbungsaktivitäten nach Abschluss eines Ausbildungsvertrages bedingen können (vgl. KLEM/HANSEN/PRINZ 2023). Leider enthält die Studie von GREILINGER/GRASER (2023) aber keine eindeutigen Angaben dazu, ob das später abgeschlossene Ausbildungsverhältnis durch Bewerbungen zustande kam, die erst nach Abschluss des ersten Ausbildungsvertrages abgegeben wurden, oder durch solche, die bei Abschluss des ersten Vertragsverhältnisses noch offen waren.

Zusammenfassend weisen die vorliegenden Erkenntnisse darauf hin, dass die über einen Vertragsabschluss hinaus fortgesetzte Suche nach Ausbildungsstellen kein Randphänomen am Ausbildungsmarkt zu sein scheint und Entscheidungsängste sowie Optimierungsversuche für dieses Verhalten eine Rolle spielen. Ob dies jedoch die einzigen oder die bestimmenden Treiber sind oder es daneben noch andere, gegebenenfalls sogar bedeutsamere gibt, ist bislang kaum bekannt. Damit fehlen zugleich Ansatzpunkte, dem Phänomen und seinen Folgen für die Besetzung betrieblicher Ausbildungsstellen zu begegnen. Der vorliegende BIBB Report untersucht daher, inwieweit und warum junge Menschen nach Abschluss eines Ausbildungsvertrages

weiter nach Ausbildungsstellen gesucht haben.

► Methodisches Vorgehen

► BA-BIBB-IAB-Bewerberstudie 2024

Die Daten, die herangezogen werden, um Antworten auf die beiden aufgeworfenen Fragen zu finden, wurden im Rahmen der BA-BIBB-IAB-Bewerberstudie 2024 erhoben. Hierbei handelt es sich um eine repräsentative Stichprobenebefragung von jungen Menschen, die bei der BA im Vermittlungsjahr 2023/2024 als Ausbildungsbewerber/-innen registriert waren (vgl. Infokästen).

BA-BIBB-IAB-Bewerberstudie 2024

Um zuverlässige Daten über die Situation von Ausbildungsstellenbewerberinnen und -bewerbern zu erhalten, die über die amtliche Statistik hinausgehen, werden seit den 1990er-Jahren in regelmäßigen Abständen Bewerberbefragungen durchgeführt. Nach den zunächst jährlich erfolgten Initialbefragungen wurde ab 2002 auf einen Zweijahresrhythmus, ab 2018 auf einen Dreijahresrhythmus übergegangen.

Bis 2021 wurden die Befragungen vom BIBB in Kooperation mit der BA auf Weisung des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) unter dem Titel „BA/BIBB-Bewerberbefragung“ durchgeführt. Im Jahr 2024 erfolgte eine Ausweitung der Kooperation auf das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), in deren Zuge die Befragung u. a. in „BA-BIBB-IAB-Bewerberstudie“ umbenannt wurde.

Die Befragungen, die jeweils nach Abschluss des Vermittlungsjahres (30. September) stattfinden, bestehen aus einem festen Fragenkatalog, der bei jeder Befragung

wiederholt wird, und einem inhaltlich variierenden Set an Fragen, mit welchem ein jeweils aktuelles bildungspolitisches Thema aufgegriffen wird. Der Umfang beider Fragenblöcke zusammen ist für die nach wie vor rein schriftlich-postalisch realisierte Befragung auf vier DIN-A4-Seiten begrenzt.

Grundgesamtheit der Befragungen sind jeweils alle Personen mit Wohnsitz in Deutschland, die bei der BA als Bewerber/-in für eine nach BBiG/HwO geregelte Ausbildung für das jeweilige Vermittlungsjahr, nach deren Abschluss die Befragung erfolgt, registriert und in der Ausbildungsmarktstatistik der BA zum 30.09. gelistet waren. Die Befragungen selbst finden bei einer aus der jeweiligen Grundgesamtheit gezogenen Zufallsstichprobe statt.

Für weitere Informationen vgl. URL: <https://www.bibb.de/de/12103.php> (Stand: 28.07.2025).

Konkret bestand die Möglichkeit, im Erhebungsinstrument die Frage zu platzieren, ob und, wenn ja, weshalb die Befragten nach Abschluss eines Ausbildungsvertrages weiter nach Ausbildungsstellen gesucht haben. Die Gründe wurden dabei im offenen Format erhoben (vgl. Abb. 1).

Die Befragung fand von November 2024 bis Ende Januar 2025 statt. Von den 60.000 kontaktierten Bewerberinnen und Bewerbern sandten 6.011 junge Menschen einen auswertbaren Fragebogen zurück, was einer Rücklaufquote von zehn Prozent entspricht.

Abbildung 1: Auszug aus dem Fragebogen der BA-BIBB-IAB-Bewerberstudie 2024

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:

Durch Gewichtung lassen sich diese Fälle an die Verteilung in der Grundgesamtheit anpassen, sodass die Daten für die Gruppe der Bewerber/-innen, die im Vermittlungsjahr 2023/2024 auf der Suche nach einer betrieblichen Ausbildungsstelle und aus diesem Grund bei der BA gemeldet waren, repräsentativ sind. Alle nachfolgend berichteten Angaben basieren auf den gewichteten Daten.

► Für die Fragestellungen relevante Fälle

Die Frage, ob nach Abschluss eines Ausbildungsvertrages weiter nach Ausbildungsstellen gesucht wurde, setzt voraus, dass ein Ausbildungsverhältnis begründet wurde. Das sollte bei denjenigen Befragten, die sich zum Befragungszeitpunkt in einer Ausbildung befanden, gegeben sein. Entsprechend wurde die Frage nach der Weitersuche in dem Fragebogenteil für Jugendliche in Ausbildung platziert (vgl. Abb. 1).

Diese anvisierte Gruppe umfasste rund die Hälfte aller Befragten (50 %). Die meisten von ihnen befanden sich in einer betrieblichen Ausbildung nach BBiG/HwO (82 %), rund jede/-r Zehnte absolvierte eine außerbetriebliche Ausbildung nach BBiG/HwO (11 %), die Übrigen befanden sich in einer anderen vollqualifizierenden Ausbildung (7 %) (vgl. Tabelle 1).

Weit überwiegend beantworteten die sich in Ausbildung befindenden Befragten auch die Frage, ob und ggf. weshalb sie nach Vertragsabschluss weiter nach Ausbildungsstellen gesucht haben. Lediglich zwei Prozent von ihnen gaben keine Auskunft (vgl. Tabelle 1).

Allerdings muss aktuell keine Ausbildung absolviert werden, um die Frage nach der fortgesetzten Suche nach Ausbildungsstellen trotz eines bereits abgeschlossenen Ausbildungsvertrages

Tabelle 1: Zusammensetzung der Analysestichprobe nach Ausbildungsstatus

Personen	Anteil
Alle Befragungsteilnehmenden	100 %
davon in Ausbildung	50 %
von den Befragten in Ausbildung (=100 %)	
in betrieblicher Ausbildung*	82 %
in außerbetrieblicher Ausbildung	11 %
in anderer vollqualifizierender Ausbildung	7 %
mit Antwort auf Frage nach Weitersuche	98 %
davon nicht in Ausbildung	50 %
von den Befragten nicht in Ausbildung (=100 %)	
mit Antwort auf Frage nach Weitersuche	5 %
davon mit Antwort auf Frage nach Weitersuche	51 %
von Befragten mit Antwort auf Frage nach Weitersuche (= 100 %)	
in Ausbildung*	95 %
nicht in Ausbildung	5 %

* einschließlich dual Studierender

Quelle: BA-BIBB-IAB-Bewerberstudie 2024; Fallzahl (ungewichtet) N = 6.011; eigene Berechnungen, Abweichungen von 100% sind rundungsbedingt möglich

zutreffend beantworten zu können. Denkbar ist, dass eine Ausbildung vor dem Befragungszeitpunkt vorzeitig beendet wurde oder zwar ein Ausbildungsvertrag abgeschlossen, das Ausbildungsverhältnis aber (noch) nicht angetreten wurde.

Einige solcher Fälle befinden sich auch unter den befragten Bewerberinnen und Bewerbern (vgl. Tabelle 1). Denn fünf Prozent derjenigen Befragten, die zum Befragungszeitpunkt keine Ausbildung machten, beantworteten die hier interessierende Frage nach der Weitersuche, wobei ihre anderen Antworten darauf hinwiesen, dass sie sich vor dem Befragungszeitpunkt in Ausbildung befunden oder zumindest einen Ausbildungsvertrag abgeschlossen hatten. Entsprechend wurden sie mit in die weiteren Analysen einbezogen.

Insgesamt wurde die Fragen danach, ob und ggf. weshalb nach Abschluss eines

Ausbildungsvertrages weiter nach Ausbildungsstellen gesucht wurde, damit von gut der Hälfte (51 %) aller befragten Bewerber/-innen beantwortet. Diese Gruppe bildet die Analysestichprobe.

► Aufbereitung der erhobenen Gründe

Sofern die Befragten die Frage, ob sie nach Abschluss eines Ausbildungsvertrages weiter nach Ausbildungsstellen gesucht haben, bejahten, wurden sie darum gebeten, anzugeben, was sie dazu bewogen hat, die Suche fortzusetzen. Für die als Freitext anzugebenden Begründungen konnte allerdings nur relativ wenig Platz angeboten werden, sodass in der Regel nur Stichworte notiert oder kurze (Halb-)Sätze formuliert wurden. Zudem konzentrierten sich die meisten Angaben auf einen einzigen Beweggrund, nur sehr selten wurden zwei und mehr Anlässe für die

Weitersuche erwähnt oder differenziertere Begründungen abgegeben.

Nach einer ersten Sichtung der Freitextangaben wurden induktiv zunächst drei übergeordnete Kategorien an Gründen für die fortgesetzte Ausbildungsstellen suche unterschieden (vgl. WALDHERR u.a. 2019):

- ▶ Unsicherheit,
- ▶ Ausbildung zweiter Wahl sowie
- ▶ Ausbildungsqualität.

Anschließend wurden die den übergeordneten Kategorien zugeordneten Freitextangaben inhaltsanalytisch feiner strukturiert (vgl. ebd.). Durch diesen Schritt ließ sich jede übergeordnete Kategorie in drei spezifischere Anlässe für die nach Vertragsabschluss fortgesetzte Suche nach Ausbildungsstellen ausdifferenzieren (vgl. Abb. 2).

Die Zuordnung der von den Befragten notierten Freitexte zu den Anlässen wurde zunächst von jeder Autorin separat vorgenommen. Anschließend wurden die Zuordnungen auf Übereinstimmungen und Abweichungen geprüft. Unterschiedlich erfolgte Zuordnungen wurden diskutiert und in eine gemeinsam getragene Zuordnung überführt. Teilweise ergab sich dabei die Notwendigkeit, einzelne Statements zwei oder mehr Anlässen zuzuordnen. Diese Notwendigkeit resultierte zum einen daraus, dass fehlende Kontextinformationen mitunter unterschiedliche Lesarten der Statements zuließen, zum anderen aber auch daraus, dass sich die differenzierten Anlässe nicht als vollkommen trennscharf erwiesen. Andere von den Befragten formulierte Gründe für die über den Abschluss eines Ausbildungsvertrages hinaus fortgesetzte Stellensuche ließen sich keinem der neun induktiv generierten Anlässe ein-

deutig zuordnen. Mittels einer erneuten Inspektion ließen sich einige dieser Statements einer zusätzlich gebildeten Sonderkategorie zuordnen, die mit „Betriebsseitige Vertragslösungen“ bezeichnet wurde. Schließlich wurde noch eine Kategorie „Sonstiges“ geöffnet, in der inhaltlich bedeutsame, sich aber thematisch weder in einer der anderen Kategorien noch zu einer eigenen Kategorie fügende Gründe eingesortiert wurden. Auch die wenigen, nicht nachvollziehbaren Angaben wurden der Kategorie „Sonstiges“ zugeordnet.

Insgesamt konnten auf diese Weise nahezu alle Statements inhaltlich eingeordnet und damit für die Bearbeitung der Fragestellung erschlossen werden.

► Ergebnisse

Hinweis

Wenn nachfolgend die Bezeichnung Bewerber/-in verwendet wird, ist damit nicht (immer) der aktuelle Status der Personen zum Befragungszeitpunkt gemeint. Vielmehr basiert die Begriffsverwendung darauf, dass es sich bei den befragten Personen um junge Menschen handelt, die bei der BA im Vermittlungsjahr 2023/2024 als Ausbildungsbewerber/-innen registriert waren (vgl. auch Infokasten im Kapitel „Methodisches Vorgehen“).

► Wie viele und welche Bewerber/-innen nach Vertragsabschluss weitersuchen

Ist das Weitersuchen nach Ausbildungsstellen, obwohl bereits ein Ausbildungsvertrag unterschrieben wurde, unter jungen Menschen so weit verbreitet, wie die mediale Berichterstattung zuweilen den Eindruck erweckt? Von den Bewerberinnen und Bewerbern der hier

Abbildung 2: Systematisierung von Anlässen einer über den Vertragsabschluss hinaus andauernden Suche nach Ausbildungsstellen



betrachteten Analysestichprobe haben fünf Prozent und damit jede/-r Zwanzigste angegeben, die Suche nach Ausbildungsstellen auch nach Abschluss eines Ausbildungsvertrages fortgesetzt zu haben.

Diese Größenordnung erscheint – zumindest auf den ersten Blick – relativ gering und damit kaum der besonderen Aufmerksamkeit wert zu sein. Bezieht man den Anteil jedoch in dem Versuch, sich einer absoluten Größenordnung anzunähern, auf die Anzahl der im Vermittlungsjahr 2023/2024 neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge, so würden hinter diesen fünf Prozent über 23.000 weiter nach anderen Ausbildungsstellen Ausschau haltende junge Menschen stehen.

Handelt es sich bei diesen jungen Menschen um eine bestimmte Gruppe an Bewerberinnen bzw. Bewerbern? Bei einer Betrachtung nach ausgewählten Personenmerkmalen ist das nur teils der Fall (vgl. Tabelle 2). So sind die Anteile derjenigen Bewerber/-innen, die die Suche nach Ausbildungsstellen mit Abschluss eines Ausbildungsvertrages beendet haben, und jenen, die die Suche fortgeführt haben, unter jungen Männern ähnlich groß wie unter jungen Frauen. Gleiches trifft auf eine Differenzierung nach dem erworbenen allgemeinbildenden Schulabschluss zu; lediglich Bewerber/-innen mit (Fach-)Hochschulreife suchen etwas häufiger weiter als Bewerber/-innen mit einem niedrigeren Schulabschluss. Bei einer Betrachtung nach Migrationshintergrund zeigen sich ebenfalls nur geringe Unterschiede. Bewerber/-innen mit Migrationshintergrund suchen etwas häufiger nach Abschluss eines Ausbildungsvertrages weiter nach Ausbildungsstellen als Bewerber/-innen ohne Migrationshintergrund. Zudem ist festzustellen, dass junge Menschen aus städtischen Regionen etwas häufiger die Ausbildungssuche nach Abschluss

Tabelle 2: Bewerber/-innen, die die Suche nach einer Ausbildungsstelle nach Vertragsabschluss fortgesetzt haben, nach ausgewählten Personen- und Tätigkeitsmerkmalen* (Angaben in ganzzahlig gerundeten Zeilenprozent)

Merkmal	Suche fortgesetzt	
Geschlecht		
	männlich	4 %
	weiblich	5 %
Höchster allgemeinbildender Schulabschluss**		
	erster Schulabschluss	4 %
	mittlerer Schulabschluss	4 %
	Hochschul-/Fachhochschulreife	6 %
Migrationshintergrund		
	ohne Migrationshintergrund	4 %
	mit Migrationshintergrund***	6 %
Wohnortlage		
	städtischer Raum	6 %
	ländlicher Raum	4 %
Aktuelle Tätigkeit#		
	in betrieblicher Ausbildung##	4 %
	in anderer oder keiner Ausbildung	9 %
Insgesamt		5 %

* Aufgrund teilweise sehr geringer Fallzahlen werden nicht alle Subgruppen ausgewiesen.

** Ohne ersten Schulabschluss = ohne Hauptschulabschluss; erster Schulabschluss = Hauptschulabschluss; mittlerer Schulabschluss = Realschulabschluss oder vergleichbar; Hochschulreife beinhaltet die allgemeine sowie fachgebundene Hochschulreife

*** Einschließlich Fluchthintergrund.

Gemeint ist die Tätigkeit zum Zeitpunkt der Befragung.

Einschließlich dualen Studiums.

Quelle: BA-BIBB-IAB-Bewerberstudie 2024; Fallzahl (ungewichtet) N = 3.444; eigene Berechnungen

eines Ausbildungsvertrages fortgesetzt haben als junge Menschen, die in ländlichen Regionen leben. In allen geschilderten Fällen sind die Unterschiede jedoch vergleichsweise gering.

Anders verhält es sich, wenn man danach differenziert, ob sich die Bewerber/-innen zum Befragungszeitpunkt in einer betrieblichen Ausbildung befanden oder nicht.⁴ Junge Menschen, die sich in einer anderen als einer betrieblichen Ausbildung oder in keiner Ausbildung befanden, haben zu einem

deutlich höheren Anteil als jene, die eine betriebliche Ausbildung absolvierten, nach Vertragsabschluss weiter nach Ausbildungsstellen gesucht. Dieser Befund ist insofern naheliegend, als es sich bei den Befragten um junge Menschen handelt, die bei der BA als Bewerber/-innen für eine duale und damit betriebliche Ausbildung gemeldet waren. Gleichwohl ist es ein relevanter Befund.

⁴ Hierbei ist allerdings zu berücksichtigen, dass der Status zum Befragungszeitpunkt nicht in jedem Fall mit dem Status einer (potenziellen) Weitersuche übereinstimmt (vgl. hierzu auch Abschnitt „Methodisches Vorgehen“). Unklar ist auch, ob die aktuelle – betriebliche oder nicht betriebliche – Ausbildung durch eine potenzielle Weitersuche gefunden wurde oder diejenige ist, von der aus (nicht) weitergesucht wird.

► Warum Bewerber/-innen nach Vertragsabschluss weitersuchen

Hinweis

Die nachfolgend berichteten Befunde beziehen sich rein auf die Bewerber/-innen, die nach Abschluss eines Ausbildungsvertrages weiter nach anderen Ausbildungsstellen gesucht haben, und beruhen ausschließlich auf ihren Freitextangaben zu den Gründen dafür.

► Die Anlässe für die Weitersuche im Überblick

Was treibt junge Menschen an, weiter nach Ausbildungsstellen zu suchen, obwohl sie bereits einen Ausbildungsplatz gefunden und sich diesen sogar vertraglich gesichert haben? Dafür gibt es ganz unterschiedliche Gründe.

Etwas mehr als ein Drittel der im Rahmen der BA-BIBB-IAB-Bewerberstudie 2024 befragten weitersuchenden jungen Menschen nannte dabei 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 (vgl. Tabelle 3). Dies bei Vertragsabschluss wohl wissend, dient die fortgesetzte Suche folglich dazu, ein anderes Ausbildungangebot zu finden, das dem Ideal entspricht oder ihm zumindest näher kommt.

Während für diese jungen Menschen also bei Abschluss des Ausbildungsvertrages bereits 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 Ausbil-

dungsverhältnis 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. Rund ein Viertel der jungen Menschen gaben für ihre fortgesetzte Suche nach einer Ausbildungsstelle einen in diese Kategorie fallenden Grund an.

Ist die nach Abschluss eines Ausbildungsvertrages weitergeführte Ausbildungssuche aus Gründen, die in die beiden bislang betrachteten Kategorien fallen, als von vornherein von den jungen Menschen beabsichtigt anzusehen, ist das 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.

Schließlich wurde von knapp jeder/jedem fünften Befragten, die/der angab, nach Vertragsabschluss weiter nach Ausbildungsstellen gesucht zu haben, ein Grund benannt, der sich keiner der vorhergehenden vier übergeordneten Kategorien zuordnen ließ und daher der Gruppe der sonstigen Anlässe subsumiert wurde.

Während die Frage, ob nach Abschluss eines Ausbildungsvertrages weiter nach Ausbildungsstellen gesucht wird, nur wenig mit personenbezogenen Merkmalen zusammenhängen (vgl. Tabelle 2), scheint dies in Bezug auf die Frage, weshalb weitgesucht wird, etwas eher der Fall zu sein (vgl. Tabelle 3). Das ist allerdings nur mit großer Vorsicht so anzunehmen, da die Fallzahlen insgesamt und noch mehr die der Subgruppen sehr gering sind. Insofern werden die nach Personenmerkmalen differenzierten Ergebnisse zur Häufigkeit, mit der die in die Hauptkategorien fallenden Gründe für die fortgesetzte Suche nach Ausbildungsstellen benannt wurden, in Tabelle 3 auch nur der Tendenz nach ausgewiesen.

Danach setzen eher junge Frauen sowie Ausbildungsinteressierte mit Hochschul- oder Fachhochschulreife die Suche deswegen fort, weil der abgeschlossene Ausbildungsvertrag aus ihrer Sicht zweite Wahl ist. Unsicherheit über das eingegangene Ausbildungsverhältnis treibt ebenfalls eher junge Frauen zur weiteren Suche an, junge Männer hingegen seltener. Auch bei Bewerberinnen und Bewerbern mit erstem Schulabschluss und mit Migrationshintergrund spielt Unsicherheit seltener eine Rolle. Für Bewerber/-innen mit Migrationshintergrund geben hingegen Qualitätsmängel häufiger den Anstoß dafür, weiter nach Ausbildungsstellen zu suchen. Eine – ohnehin sehr selten angeführte – betriebsseitige Lösung des Ausbildungsvertrages steht am ehesten bei jungen Menschen mit erstem Schul-

Tabelle 3: Übergeordnete Gründe für die nach Vertragsabschluss fortgesetzte Ausbildungssuche nach Personenmerkmalen*

Personenmerkmale	Übergeordnete Gründe				
	Ausbildung zweiter Wahl	Unsicherheit	Ausbildungsqualität	Betriebsseitige Lösung	Sonstiges
Weitersuchende insgesamt	37 %	26 %	19 %	5 %	19 %
Geschlecht					
männlich	0	-	0	0	+
weiblich	+	+	0	0	-
Schulabschluss					
erster Schulabschluss	0	-	0	+	0
mittlerer Schulabschluss	0	0	0	0	0
Hochschul-/Fachhochschulreife	+	0	0	0	0
Lage des Wohnortes					
städtischer Raum	0	0	0	0	+
ländlicher Raum	0	0	0	0	-
Migrationshintergrund					
ohne Migrationshintergrund	0	0	0	0	0
mit Migrationshintergrund**	0	-	+	0	0
Aktuelle Tätigkeit#					
in betrieblicher Ausbildung##	0	+	+	0	-
in anderer/keiner Ausbildung	+	-	-	0	+

Anm.:

* Aufgrund zu kleiner Fallzahlen sind nicht alle Subgruppen ausgewiesen.

** Einschließlich Fluchthintergrund.

Gemeint ist die Tätigkeit zum Zeitpunkt der Befragung.

Einschließlich dualen Studiums.

Erläuterung: + = ≥ 5 Prozentpunkte als insgesamt; 0 = ähnlicher Anteil wie insgesamt; - = ≤ 5 Prozentpunkte als insgesamt.

Quelle: BA-BIBB-IAB-Bewerberstudie 2024; Fallzahl (ungewichtet) N = 146; eigene Berechnungen

abschluss als Grund hinter der Suche nach weiteren Ausbildungsstellen. Sonstige Gründe werden eher von jungen Männern und Bewerberinnen/Bewerbern aus städtischen Regionen angeführt, seltener hingegen von jungen Frauen und Bewerberinnen/Bewerbern aus dem ländlichen Raum.

Zudem geht auch der aktuelle Beschäftigungsstatus mit Unterschieden in der Motivation für eine über den Ausbildungsvorvertrag fortgesetzte Suche nach Ausbildungsstellen einher.

Bewerber/-innen, die sich in einer betrieblichen Ausbildung befinden, suchen eher aus Unsicherheit oder Kritik an der Ausbildungsqualität weiter, wohingegen Bewerber/-innen, die sich in einer anderen (oder keiner) Ausbildung (mehr) befinden, eher weitersuchen, weil für sie das (aktuelle) Ausbildungsverhältnis zweite Wahl ist.

Insgesamt betrachtet, stellt sich das Spektrum an Anlässen, aus denen junge Menschen trotz abgeschlossenen Ausbildungsvorvertrages weiter nach Aus-

bildungsstellen suchen, breit gefächert dar. Dies wird durch den nachfolgenden vertieften Blick auf die einzelnen, in den übergeordneten Kategorien zusammengefassten Anlässen noch deutlicher.

► Die Anlässe für die Weitersuche im Einzelnen

Ausbildung zweiter Wahl

Wie bereits weiter oben kurz ausgeführt, ließen die meistgenannten Antworten der jungen Menschen auf die Frage, weshalb sie trotz eines bereits abgeschlossenen Ausbildungsvertrages weiter nach Ausbildungsstellen gesucht haben, darauf schließen, dass die Ausbildungsstelle, für die der Vertrag unterzeichnet wurde, die Funktion einer pragmatischen (Zwischen-)Lösung zukommt, da sie als „Ausbildungsstelle zweiter Wahl“ empfunden wurde. Was aber klassifiziert die Ausbildungsstelle als zweite Wahl?

Dafür gibt es nicht den einen Grund, sondern es können ganz unterschiedliche Aspekte der Ausbildungsstelle von Belang sein. An erster Stelle stand bei den befragten Jugendlichen der Aspekt, dass der Ausbildungsberuf nicht dem eigentlichen Wunschberuf entsprach. Einige Jugendliche verwiesen in diesem Kontext auf ihre präferierte Option wie chemisch-technische/-r Assistent/-in, Bäcker/-in oder Tischler/-in. In anderen Fällen wurde erläutert, weshalb es bislang noch nicht gelang, in den Wunschberuf einzumünden. So wurde etwa auf fehlende Zugangsvo-raussetzungen abgestellt („[weil ich] einen anderen Beruf erlernen möchte, mir dazu aber der passende Schulab-schluss fehlt“)⁵. In Einzelfällen, die jedoch durchaus erwähnenswert scheinen, wurde der Beruf auch auf längere

5 Alle in Klammern aufgeführten Zitate stammen aus der BA-BIBB-IAB-Bewerberstudie 2024. Teilweise wurden geringfügige grammatischen und/oder orthografi-sche Korrekturen vorgenommen.

Sicht problematisiert („[weil] es nicht mein Traumberuf ist und ich mich in einigen Jahren nicht in diesem Beruf sehe“).

Es ist jedoch nicht immer der Beruf, der die angenommene Ausbildungsstelle zu einer zweiten Wahl klassifiziert. Fast genauso oft wurde die Weitersuche mit Merkmalen des Ausbildungsbetriebs begründet, die nicht als optimal empfunden wurden. Dazu gehört etwa die (zu geringe) Größe des Betriebs, die mal explizit benannt, mal implizit thematisiert wurde („Ich wollte gerne mehr lernen und verschiedene Abteilungen kennenlernen“). Auch die Lage des Betriebs spielt eine Rolle. Thematisiert wurde sowohl die Anbindung an den öffentlichen Nahverkehr („[weil] es von den öffentlichen Verkehrsmitteln woanders einfacher gewesen wäre“) als auch die generelle Entfernung vom Wohnort („[weil ich] eine Ausbildung näher zum Wohnort wollte“). Daneben finden sich noch Begründungen, die offen lassen, was am Betrieb missfiel („es war nicht meine Wunschfirma“).

Ein weiterer Aspekt, der die Ausbildung, für die ein Vertrag geschlossen wurde, nur als zweite Wahl qualifiziert, ist eine nicht zufriedenstellende Ausbildungsvergütung. Teilweise beziehen sich die jungen Menschen aber auch auf ein nach Ausbildungsabschluss zu geringes Einkommen („[weil] das Gehalt nach der Ausbildung nicht gut ist“).

Schließlich stellt die angenommene Ausbildung mitunter auch deshalb nur die zweite Wahl dar, weil sich das eigentliche Interesse auf einen anderen Bildungsgang („[weil ich] eigentlich ein duales Studium machen wollte“) oder eine Arbeitsstelle richtet. Partiell wurde über die Weitersuche auch versucht, von einer außerbetrieblichen Ausbildungseinrichtung in einen Betrieb zu wechseln („Übernahme in eine betriebliche Ausbildung“). Entspre-

chend fungiert das eingegangene Ausbildungsverhältnis nur als Übergangs- oder Notlösung.

Unsicherheit

Unsicherheiten in Bezug auf das angenommene Ausbildungsangebot sind ein weiterer wichtiger Treiber dafür, dass junge Menschen sich nach Vertragsabschluss weiter auf dem Ausbildungsmarkt umsehen. Das wesentliche Ziel der weiteren Suche besteht entsprechend darin, die getroffene Wahl über den Vergleich mit anderen Angeboten kritisch zu hinterfragen. Dabei lassen sich die beiden Stoßrichtungen „Vergewissern“ und „Absichern“ unterscheiden, die etwa gleich häufig genannt wurden. So geht aus den von einigen jungen Menschen benannten Gründen hervor, dass sie sich vor allem über die Richtigkeit der getroffenen Entscheidung vergewissern wollen. Sie suchen also nach Bestätigung dafür, mit dem angenommenen Ausbildungsangebot bereits das für sie passendste gefunden zu haben, indem sie andere Angebote vergleichend heranziehen („um sicherzugehen, dass ich für mich die beste Ausbildung gefunden habe“).

Die von anderen jungen Menschen benannten Gründe legen hingegen nahe, dass sie prüfen wollen, ob es nicht ein noch besseres Ausbildungsangebot gibt. Sie suchen entsprechend nach potenzieller Optimierung. Sie kalkulieren somit zwar die Möglichkeit ein, die zuvor getroffene Entscheidung zu revidieren; in Abgrenzung zu den Gründen der Kategorie „Ausbildung zweiter Wahl“ erfolgt die Weitersuche jedoch nicht gezielt aus dieser Intention heraus.

Während junge Menschen, die zur Bestätigung oder Optimierung der getroffenen Entscheidung weiter nach Ausbildungsstellen gesucht haben, Gewissheit darüber haben dürften, grundsätzlich den passenden Weg ein-

geschlagen zu haben, bestehen bei anderen jungen Menschen diesbezüglich noch generelle Zweifel. Sie nutzen damit die fortgesetzte Suche nach Ausbildungsstellen in gewisser Weise dafür, in ihrer Berufsorientierung weiter voranzukommen („[weil ich] immer noch gezweifelt habe, ob [es] das ist, was ich wirklich machen möchte“/„Manchmal habe ich das Gefühl, dass ich nicht auf dem richtigen Weg bin“).

Bei einem Teil der Befragten betrifft die Unsicherheit nicht die eigene Entscheidung, sondern die des Betriebes. In diesen Fällen erfolgt die weitere Suche aus dem Bedürfnis heraus, sich gegen mögliche Risiken abzusichern. So wurde etwa die konkrete Sorge geäußert, den mündlich oder per Vertrag zugesagten Ausbildungsplatz doch noch zu verlieren („[weil] ich eine Absicherung gegenüber einer potenziellen Absage haben wollte“) oder dass der Betrieb die Ausbildung über die Probezeit hinaus nicht fortsetzt („[weil] es immer besser ist, eine zweite Option zu haben, falls man die Probezeit nicht besteht“). Bei anderen Jugendlichen scheint der Absicherung eine eher diffuse Unsicherheit zugrunde zu liegen oder Ausdruck einer grundsätzlichen Haltung zu sein („[weil] ich immer einen Plan B/C/D usw. haben möchte“).

Eher selten erfolgte die weitere Suche nach Ausbildungsstellen aus der Unsicherheit oder vielmehr Neugier heraus, sehen zu wollen, wie weit man auf dem Ausbildungsmarkt kommt („[weil] ich wissen wollte, ob mich noch andere nehmen“).

Ausbildungsqualität

Während sich die Weitersuche aus den oben beschriebenen Gründen auf den Zeitraum zwischen Vertragsabschluss und eigentlichem Ausbildungsbeginn bezieht, resultiert sie bei anderen jungen Menschen aus Missfallen über die

bereits angetretene Ausbildung, und zwar aufgrund von Diskrepanzen zwischen der erwarteten und der erfahrenen Ausbildungsqualität.

Bei den meisten dieser Befragten scheint es sich um eine diffuse oder generelle Unzufriedenheit zu handeln, da ihre Ursachen nicht näher benannt wurden („[weil] ich nicht zufrieden bin“). Einige konkretisierten den Auslöser ihrer Unzufriedenheit. Aus den Angaben ließen sich zwei wesentliche Faktoren herauslesen: Der eine betrifft die Ausbildungsbeziehungen, der andere die Ausbildungsgestaltung, wobei letzterer etwas häufiger genannt wurde. Junge Menschen, die angaben, dass sie aufgrund der Ausbildungsgestaltung erneut die Ausbildungssuche aufgenommen haben, verwiesen vor allem auf strukturelle und inhaltliche Defizite. Dazu zählten etwa die Unzufriedenheit mit der Betreuung („Ausbilderin ist nur halbe Tage da“) und der Breite und Tiefe der Ausbildung („die Ausbildung ist nicht ausreichend“), für die Auszubildenden nicht erkennbare Ausbildungskonzepte und -abläufe („die Praxis hat keine Struktur“), fehlende Kongruenz zwischen betrieblichen und schulischen Ausbildungsinhalten („ich habe das Gefühl, dass meine Ausbildung nichts mit der Schule zu tun hat“), von den jungen Menschen zu erbringende Überstunden sowie insgesamt das Gefühl, nicht Auszubildende/-r, sondern (billige) Arbeitskraft zu sein und insofern ausgenutzt zu werden („[weil] der Betrieb unmöglich ist und ich nur ausgenutzt wurde“).

Wurde der Auslöser der Unzufriedenheit und damit der Anlass für die Suche nach anderen Ausbildungsstellen in den Ausbildungsbeziehungen verortet, handelte es sich eher selten um zwischenmenschliche Differenzen zwischen dem bzw. der Auszubildenden und einer bestimmten anderen Person („weil ich durch eine Person/Leiterin

teils unfair behandelt werde“). Etwas öfter wurden hingegen Schwierigkeiten angedeutet, sich insgesamt in die betrieblichen Sozialstrukturen einzufinden („ich hatte Schwierigkeiten, mich in mein Team zu integrieren“) oder diese mit den eigenen Erwartungen an ein gutes Betriebsklima in Einklang zu bringen („Die derzeitige Betriebsstelle ist nichts für mich, das Klima dort ist nicht gut“).

Betriebsseitige Vertragslösung

Eine weitere Antwortgruppe lässt sich als „betriebsseitige Vertragslösung“ zusammenfassen. Analog zu den Gründen, die sich auf die Ausbildungsqualität bezogen, setzten die betroffenen Jugendlichen ihre Suche nach einem anderen Ausbildungsplatz erst nach Ausbildungsbeginn fort. In Abgrenzung zu allen oben beschriebenen Kategorien ging die Entscheidung jedoch nicht von den Jugendlichen selbst aus, sondern wurde durch den Betrieb forced.

Fast alle – der insgesamt wenigen – betroffenen Jugendlichen gaben an, dass ihnen innerhalb der Probezeit gekündigt wurde („[weil] ich während der Probezeit gekündigt wurde“). Durchweg wurden die Hintergründe nicht näher benannt, teils wird aber deutlich, dass die Kündigung für die Auszubildenden überraschend erfolgte („Da ich unerwartet gekündigt wurde, nach 5 Monaten. Gespräche waren immer positiv und nie krank gewesen“).

Sonstiges

Neben den zuvor beleuchteten, häufiger genannten und damit zu Kategorien bündelbaren Gründen, aus denen junge Menschen trotz abgeschlossenen Ausbildungsvorvertrags weiter nach Ausbildungsstellen suchen, wurde eine Reihe weiterer Anlässe genannt, die eher speziell und individuell erscheinen.

Dies betrifft beispielsweise einige junge Menschen, die den Beruf Landwirt/-in erlernen. Sie begründeten die Weitersuche damit, dass „es üblich ist in der Landwirtschaft: 3 Jahre, 3 unterschiedliche Betriebe“. Andere Jugendliche gaben an, sich aus einem bestehenden Ausbildungsverhältnis heraus weiterbeworben zu haben, weil sie nach dem Abschluss eine weiterführende Qualifikation oder zusätzliche Ausbildung anstrebten. Die Ausbildung wird hierbei folglich nicht gewechselt, sondern fortgeführt. Schließlich fanden sich noch persönliche Beweggründe wie gesundheitliche Einschränkungen oder familiäre Veränderungen.

► Schlussbetrachtungen

Welche Schlüsse lassen sich nun aus den Befunden zu den Gründen und Anlässen ziehen, aus denen junge Menschen die Suche nach einer Ausbildungsstelle fortsetzen, obwohl sie bereits einen Ausbildungsvorvertrag abgeschlossen haben?

► Einordnung der Ergebnisse

► Größenordnung der Weitersuchenden

Dass junge Menschen nach Abschluss eines Ausbildungsvorvertrages weiter nach Ausbildungsstellen suchen und diesen dann womöglich auch den Vorzug geben, ist – auch wenn manche in jüngerer Zeit in den Medien zu lesende Meldung den Eindruck vermitteln könnte – kein Massen-, aber auch kein völliges Randphänomen am Ausbildungsmarkt. Das geht zumindest aus den vorliegenden Befunden auf Basis der BA-BIBB-IAB-Bewerberstudie 2024 hervor. Zudem sprechen die Befunde dafür, dass die fortgesetzte Suche nicht oder zumindest nicht nur erfolgt, weil die gestärkte Position der Nachfrageseite am Ausbildungsmarkt dies zulässt.

So haben von der hier betrachteten Analysestichprobe fünf Prozent der Bewerberinnen und Bewerber angegeben, die Suche nach Ausbildungsstellen auch nach Abschluss eines Ausbildungsvertrages fortgesetzt zu haben. Im Vergleich zu anderen Umfragebefunden erscheint dieser Wert verhältnismäßig gering. Allerdings ist zu beachten, dass die hier gewonnenen Ergebnisse nur bedingt mit den Befunden anderer Erhebungen vergleichbar sind. So waren in der Befragung von KLEM/HANSEN/PRINZ (2023) nicht Auszubildende, sondern Schüler/-innen die Zielpopulation. Zudem spiegeln die von KLEM/HANSEN/PRINZ (2023) erhobenen Antworten zum Weitersuchen nach Vertragsabschluss ein hypothetisches und nicht – wie in der vorliegenden Bewerberstudie – das tatsächliche Verhalten der Befragten wider.

Andere Studien, die das unvermittelte Nichterscheinen zu Ausbildungsbeginn in den Blick genommen haben (vgl. ULLRICH/BÖCKER 2024; GREILINGER/GRASER 2023), kommen zwar zu ähnlichen Größenordnungen wie die hier vorgenommene Analyse. Jedoch ist auch die Vergleichbarkeit mit diesen Studien eingeschränkt. Denn ob es zu den Nichtantritten kam, weil eine andere Ausbildungsstelle gesucht und gefunden wurde, wurde von den beiden benannten Arbeiten ebenso wenig ermittelt wie in der hier ausgewerteten Bewerberstudie erhoben wurde, ob die nach Vertragsabschluss fortgeführte Suche nach Ausbildungsstellen in ein anderes Vertragsverhältnis gemündet und/oder mit einem (unvermittelten) Nichtantritt des vorherigen Ausbildungsverhältnisses einhergegangen ist.

Doch auch wenn die Größenordnungen zur Weitersuche nach Ausbildungsvertragsabschluss und zu unvermittelten nicht angetretenen Ausbildungsverhältnissen nahe beieinander liegen, kann nicht ausgeschlossen werden, dass die

BIBB-BA-IAB-Bewerberstudie 2024 die „wahre“ Anzahl der Weitersuchenden unterschätzt. So ist es zum einen denkbar, dass sich manche der tatsächlich Weitersuchenden nicht getraut haben, ihr Verhalten gegenüber den offiziellen Stellen der Bewerberstudie zuzugeben, und somit in einem gewissen Maße sozial erwünschte Antworten gegeben haben. Zum anderen könnte auch die Fragestellung einen Teil der Weitersuchenden davon abgehalten haben, die Frage nach der nach Vertragsabschluss fortgesetzten Ausbildungssuche zu bejahen. Dadurch, dass nur bei einer „Ja“-, nicht aber bei einer „Nein“-Antwort um eine weitere Erläuterung gebeten wurde, entschieden sich möglicherweise manche Befragte für die „Nein“-Option, um den Aufwand der Beantwortung so gering wie möglich zu halten.

Insofern ist die über die BIBB-BA-IAB-Bewerberstudie 2024 ermittelte Größenordnung, zu der junge Menschen sich auch durch einen bereits abgeschlossenen Ausbildungsvertrag nicht davon abhalten lassen, nach weiteren Ausbildungsstellen Ausschau zu halten, als eine Näherung anzusehen. Gleichwohl spricht das Ergebnis auch bei dieser Einordnung dafür, dass das Phänomen des Weitersuchens nach Abschluss eines Ausbildungsvertrags in der Realität weniger verbreitet ist, als es manche Medienberichte vermuten lassen.

► Unterschiede zwischen Teilgruppen

Die vorgenommenen Analysen haben ergeben, dass sich der Anteil der nach Vertragsabschluss weitersuchenden Jugendlichen nur unwesentlich zwischen einzelnen soziodemografischen Gruppen unterscheidet. Dennoch deuten sich auch in diesen geringen Unterschieden einige interessante Tendenzen an, denen in weiteren Studien genauer nachgegangen werden sollte. So su-

chen junge Menschen mit (Fach-)Hochschulreife, junge Menschen mit Migrationshintergrund, junge Menschen in städtischen Regionen sowie solche, die sich aktuell in einer anderen als betrieblichen oder in keiner Ausbildung befinden, etwas häufiger nach anderen Ausbildungsstellen weiter. Es ist anzunehmen, dass dies im Falle der jungen Menschen mit (Fach-)Hochschulreife sowie derjenigen, die in städtischen Regionen leben, damit zu tun hat, dass ihnen vergleichsweise viele (alternative) Optionen auf dem Ausbildungsmarkt zur Verfügung stehen – was eine Weitersuche, die möglicherweise zu einem besseren Ergebnis als dem gegenwärtigen führt, erfolgversprechender macht.

Für die Gruppe der Jugendlichen mit (Fach-)Hochschulreife wird diese Vermutung bestärkt, wenn man einen Blick auf die Gründe für die Weitersuche wirft: Hier hat die Analyse ergeben, dass Bewerber/-innen mit einem höheren Schulabschluss vermehrt weitersuchen, weil sie die angenommene Ausbildung als zweite Wahl empfinden. Anders stellt sich das Bild dagegen bei Jugendlichen mit Migrationshintergrund dar, die oft über geringere Wahl- und Informationsmöglichkeiten bei der Ausbildungssuche verfügen. Dies zeigt sich auch bei den von ihnen genannten Motiven für die Weitersuche: So erfolgt diese weniger häufig aus Gründen, die sich auf den Zeitraum vor Ausbildungsbeginn beziehen, und häufiger aufgrund der wahrgenommenen Ausbildungsqualität. Jugendliche mit Migrationshintergrund scheinen folglich während der Ausbildung vermehrt mit Herausforderungen konfrontiert zu sein, die zu Unzufriedenheit führen können und die sie zu einer Weitersuche bewegen.

► Gründe für die Weitersuche

Den ermittelten Ergebnissen zufolge sind die Gründe für die Weitersuche nach anderen Ausbildungsstellen vielfältig. Jugendliche suchen vor allem weiter, weil der Ausbildungsberuf, der Ausbildungsbetrieb oder die Ausbildungsbedingungen nicht dem eigentlich Gewünschten entsprechen. Dies setzt voraus, dass die jungen Menschen vor Aufnahme ihrer Ausbildung bereits relativ konkrete Vorstellungen von dem hatten, was sie machen und haben wollen – doch ist es ihnen dann nicht gelungen, direkt in die für sie optimale Situation einzumünden. Anders stellt es sich hingegen bei jenen dar, die mit dem Ziel weitersuchen, die getroffene Wahl über den Vergleich mit anderen Angeboten kritisch zu hinterfragen. Hier geht es also vorwiegend um die Optimierung von Entscheidungen und die Sorge, noch nicht das beste Ausbildungsangebot gefunden zu haben. Zugleich ist dieser Grund aber auch Ausdruck von Unsicherheiten beim Übergang von der Schule in den Beruf, und das Weiterbewerben kann hier als ein Element der Berufsorientierung gesehen werden, die im besten Falle bei Vertragsunterzeichnung bereits abgeschlossen sein sollte.

Grundsätzlich ist zu beachten, dass Entscheidungen über den Abschluss eines Ausbildungsvertrags fast immer solche unter Ungewissheit sind – und zwar auf beiden Marktseiten. So sind Jugendliche über die tatsächlichen Rahmenbedingungen der Ausbildung in einem bestimmten Betrieb nur unvollkommen informiert. Ebenso können Betriebe die tatsächliche Leistungsfähigkeit von Bewerberinnen und Bewerbern nicht voll einschätzen. Dieses Ex-ante-Informationendefizit auf beiden Seiten kann dazu führen, dass die Passung zwischen Ausbildungsbetrieb und Auszubildenden nicht immer optimal ist. Wie die Analyse gezeigt hat, suchen junge

Menschen u. a. weiter, weil die Qualität der Ausbildung nicht ihren Erwartungen entspricht, aber auch, weil der Betrieb den Ausbildungsvertrag vorzeitig gelöst hat. In beiden Fällen kann angenommen werden, dass das Bild, das sich Jugendliche bzw. Betrieb vor Vertragsabschluss vom jeweiligen Vertragspartner gemacht haben, nicht dem tatsächlichen entspricht. Insofern dient das Weitersuchen in diesen Fällen der Korrektur der zuvor getroffenen Entscheidung.

► Methodische Limitationen

Bereits oben wurde auf einige Einschränkungen der Studie hingewiesen, die möglicherweise die Größenordnung der ermittelten Weitersuche beeinflussen können. Darüber hinaus gibt es weitere methodische Limitationen, die es bei der Einordnung der Ergebnisse zu berücksichtigen gilt. So ist zunächst festzuhalten, dass die verwendete Erhebung nur bei der BA gemeldete Bewerber/-innen einschließt. Die vorgelegten Befunde sind zwar für diese Gruppe repräsentativ, nicht aber für alle auf dem Ausbildungsmarkt aktiven jungen Menschen. Angaben der BA-Statistik (2025) zufolge melden sich knapp 60 Prozent aller sogenannten institutionell erfasssten Ausbildungssuchenden bei der BA als Bewerberin oder Bewerber. Somit deckt die vorgenommene Studie zwar die Mehrheit der relevanten Zielgruppe ab, lässt aber auch einen substantiellen Teil unberücksichtigt.

Eine weitere Einschränkung ist in den recht geringen Fallzahlen zu sehen, die es in Teilen der Analyse lediglich erlaubt haben, qualitative, aber keine quantitativen Betrachtungen vorzunehmen. Dies betrifft insbesondere die Differenzierung der verschiedenen Gründe der Weitersuche nach Personenmerkmalen. Inwieweit diese Befunde verallgemeinerbar sind, kann nicht beurteilt werden.

Weiter ist zu beachten, dass die Erhebung zwar Informationen zum aktuellen Ausbildungsbetrieb und -beruf sowie dazu, ob es sich um den Wunschberuf handelt, bereitstellt. Allerdings lässt sich anhand der Daten nicht verlässlich ermitteln, ob es sich bei dem aktuellen Ausbildungsverhältnis um dasjenige handelt, aus dem heraus die Suche nach Ausbildungsgesuchten fortgesetzt wurde, oder ob es dasjenige ist, welches aufgrund der weiteren Suche (aus einem anderen Ausbildungsverhältnis heraus) gefunden und eingegangen wurde. Aufgrund dieser Einschränkung wurde im vorliegenden Beitrag auch auf Gegenüberstellungen der weitersuchenden und der nicht weitersuchenden Befragten hinsichtlich ihrer Ausbildungsverhältnisse verzichtet.

Da in der Frage nicht spezifiziert war, zu welchem Zeitpunkt nach Vertragsabschluss die Suche fortgesetzt wurde, sind schließlich auch einige Fälle in die Analysen eingegangen, die aus einem bereits länger bestehenden Vertragsverhältnis nach einer anderen Ausbildungsstelle gesucht haben. Bei ihnen handelt es sich folglich eher um Vertragswechsler/-innen, die die Suche weniger fortgesetzt als vielmehr neu aufgenommen haben. Aufgrund der Fallzahl wurde jedoch davon abgesehen, diese als eigenständige Gruppe zu behandeln. Vielmehr erfolgte ihre Abgrenzung durch den angegebenen Grund, der vorwiegend Aspekte der Ausbildungsqualität betrifft. In künftigen Studien wäre aber eine Schärfung anzustreben, um zielgenauer solche Bewerbenden zu adressieren, die die Suche unmittelbar nach Vertragsabschluss oder zeitlich sehr nah um den Beginn des (zunächst) eingegangenen Ausbildungsverhältnisses fortgesetzt haben.

► Implikationen – Handlungsempfehlungen und zukünftiger Forschungsbedarf

Welche Implikationen ergeben sich nun aus der Untersuchung? Für die Politik und die Wirtschaft ergibt sich insbesondere die Implikation, die Berufsorientierung und -beratung weiter zu stärken. Dabei sollte den unterschiedlichen Informationsbedürfnissen einzelner Gruppen Rechnung getragen werden. Wie die Ergebnisse zeigen, scheinen einige Jugendliche bereits vor Abschluss ihres Ausbildungsvertrags relativ konkrete Vorstellungen zu haben, was sie machen wollen, wohingegen andere von einer hohen Unsicherheit geprägt sind. Insbesondere bei der zuletzt genannten Gruppe erscheint es wichtig, den Informationsstand zu verbessern, damit bereits vor Vertragsabschluss eine höhere Entscheidungssicherheit herbeigeführt werden kann.

Um die Passung zwischen Auszubildenden und Ausbildungsbetrieb zu verbessern und damit das Risiko von Absprüngen aufgrund mangelnder Ausbildungsqualität, einer eingegangenen Ausbildung zweiter Wahl oder betriebsseitiger Vertragslösungen zu minimieren, können vor allem Praktika ein wichtiges Mittel darstellen. Hier können sich Jugendliche und Betrieb bereits im Vorfeld der Vertragsanbahnung kennenlernen und einschätzen, ob ein längerfristiges Ausbildungs- bzw. Arbeitsverhältnis für sie infrage kommt. Aber auch wenn ein Praktikum im eigenen Betrieb nicht erfolgt ist, haben Arbeitgeber verschiedene Möglichkeiten, um etwaige zukünftige Auszubildende an sich zu binden und die Güte der Passung abzuklären. Dies kann beispielsweise durch Maßnahmen im Rahmen des Preboardings geschehen, aber auch durch eine entsprechende Gestaltung des Rekrutierungsverfahrens, in dem die Motivation und die Erwartungen der zukünftigen Auszubildenden abge-

klärt und möglichen Sorgen begegnet werden kann. Weiterhin sollten Betriebe ihre Auszubildenden aber auch während der Ausbildung begleiten und ihnen als Gesprächspartner zur Verfügung stehen. Auf diese Weise können mögliche Probleme erkannt und ihnen begegnet werden, was das Risiko des Weiterbewerbens aufgrund der Ausbildungsqualität verringern kann.

Im Hinblick auf die Forschung ist schließlich festzuhalten, dass die vorgenommene Studie zwar den Wissensstand um mögliche Ursachen unbesetzter Ausbildungsstellen erweitern konnte, dass sie zugleich aber auch weiteren Forschungsbedarf nach sich zieht. So sprechen die Befunde zum einen dafür, dass eine noch nicht hinreichende Sicherheit über Ausbildungswünsche, -interessen und -bedarfe für einen Teil der fortgesetzten Suchaktivitäten verantwortlich ist – sei es in beruflicher Hinsicht oder in Hinsicht auf das betriebliche Setting. Es ist geplant, die Rolle derartiger Unsicherheiten in einer weiteren Studie näher zu durchleuchten. Zum anderen erscheint es aber auch interessant, den Einfluss von Berufsorientierungsmaßnahmen auf die Wahrscheinlichkeit der Weitersuche zu untersuchen. Auch dies ist eine Frage, die eine Folgestudie in den Blick nehmen wird.

► Literaturverzeichnis

BA – BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT (Hrsg.): Die Situation am Ausbildungsmarkt 2023/2024. Berichte: Arbeitsmarkt kompakt. Oktober 2024. Nürnberg 2024

BA – BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT (Hrsg.): Ausbildungsmarkt in Zahlen. Ausbildungsmarktstatistik. Bewerber und Berufsausbildungsstellen. September 2014. Nürnberg 2014

DIHK – DEUTSCHE INDUSTRIE- UND HANDELSKAMMER (Hrsg.): Ausbildung 2025. Ergebnisse einer DIHK-Online-Unternehmensbefragung. Berlin 2025. URL: <https://www.dihk.de/resource/blob/134924/bdb84058e435cc14ccadc376629753c4/fachkraefte-dihk-ausbildungsumfrage-2025-data.pdf> (Stand: 05.08.2025)

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://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/19359> (Stand: 30.07.2025)

EBBINGHAUS, Margit; LEBER, Ute; SCHWENGLER, Barbara: Doch lieber woanders hin – Absprünge von Bewerberinnen und Bewerbern verschärfen den Mangel an (geeigneten) Bewerbungen am Ausbildungsmarkt. IAB Forum vom 25. März 2025. URL: <https://iab-forum.de/doch-lieber-woanders-hin-wenn-geeignete-bewerberinnen-und-bewerber-abspringen-verschaerft-dies-probleme-bei-der-besetzung-von-ausbildungsplaetzen/> (Stand: 30.07.2025)

EBBINGHAUS, Margit; MOHR, Sabine: Gesucht, gefunden ... und wieder verloren – Befunde zu unbesetzten Ausbildungsstellen aufgrund vorzeitiger Vertragslösungen. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 54 (2025) 1, S. 44-46. URL: <https://www.bwp-zeitschrift.de/dienst/publikationen/de/20194> (Stand: 30.07.2025)

FITZENBERGER, Bernd; LEBER, Ute; SCHWENGLER, Barbara: Wie hoch ist der Anteil der unbesetzten Ausbildungsstellen wirklich? Warum unterschiedliche Zahlen ausgewiesen werden. IAB-Forum vom 19. Juni 2024. Nürnberg 2024a. URL: <https://www.iab-forum.de/wie-hoch-ist-der-anteil-der-unbesetzten-ausbildungsstellen-wirklich-warum-unterschiedliche-zahlen-ausgewiesen-werden/> (Stand: 30.07.2025)

FITZENBERGER, Bernd; LEBER, Ute; SCHWENGLER, Barbara: IAB-Betriebspanel: Rekordhoch beim Anteil der unbesetzten Ausbildungsstellen. IAB-Kurzbericht 16/2024, Nürnberg 2024b. URL: <https://doku.iab.de/kurzber/2024/kb2024-16.pdf> (Stand: 30.07.2025)

GREILINGER, Andrea; GRASER, Katja: Ghosting – Ausbildungsvertrag unterschrieben – alles fix?

Empirische Erkenntnisse zu Kündigungen bzw. dem Nichterscheinen bei Ausbildungsbeginn. In: Beruf und Bildung 6 (November/Dezember) (2023), S. 17-23

HOFRATH, Claudia; MENG, Michael; DORIN, Lena: Monitoring zur Umsetzung der Pflegeausbildungen. Ergebnisse der ersten Erhebungswelle 2022/2023 aus dem BIBB-Pflegepanel. Bonn 2024. URL: <https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/19931> (Stand: 30.07.2025)

JAHN, Martina: Azubi kommt nicht – Betrieb sucht über Social Media weiter. In: handwerk.com, Blog-Beitrag vom 3. November 2022. URL: <https://www.handwerk.com/azubi-ghosting-betrieb-sucht-ueber-social-media-weiter> (Stand: 12.03.2025)

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

KÜHN, Laura: Wie man Gen Z trotz FOBO (Fear of better options) im Unternehmen hält. Blog-Beitrag auf benefits.me vom 6. November 2023. URL: <https://blog.benefits.me/wie-man-gen-z-trotz-fobo-fear-of-better-options-im-unternehmen-h-%C3%A4lt> (Stand: 30.07.2025)

MEYER, Agnes: Hinterherlaufen ist verlorene Liebesmüh. Interview mit Jessica Di Bella. In: Position.de vom 29.09.2023. URL: <https://www.ihk-position.de/hinterherlaufen-ist-verlorene-liebesmueh/> (Stand: 30.07.2025)

Abstract

The high number of unfilled apprenticeship places has been one of the greatest challenges in the apprenticeship market for years. One possible, yet little-researched cause is that apprentices who have already been scheduled change their minds. Against this background, the BIBB Report uses data from the BA-BIBB-IAB Applicant Study 2024 to examine how many young people continue to search for apprenticeship positions despite having signed a contract and

MOHR, Sabine: Betriebliche Ausbildungsbe teiligung – Ergebnisse aus dem BIBB-Qualifizierungspanel. In: BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2024. Bonn 2024, S. 208–211. URL: <https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/19931> (Stand: 30.07.2025)

SCHMIDT, Heiner: Ghosting im Job: Wenn der Azubi nie im Betrieb auftaucht. In: Hamburger Abendblatt vom 26.06.2024

ULLRICH, Felicia; BÖCKER, Manfred: Azubi-Re cruiting Trends 2024. Die größte doppelperspektivische Studie zum Thema Ausbildung. Solingen 2024

ULLRICH, Felicia; BÖCKER, Manfred: Azubi-Re cruiting Trends 2023. Die größte doppelperspektivische Studie zum Thema Ausbildung. Solingen 2023

WALDHERR, Annie; WEHDEN, Lars-Ole; STOLTENBERG, Daniela; MILITNER, 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)

why they do so. The findings reveal that only a small proportion of young people with apprenticeship contracts continue their search. Based on the open-ended reasons, three overarching motives could be identified, including indications that career orientation has not yet been completed. The findings not only expand the understanding of the causes of unfilled apprenticeship places but also highlight potential approaches to address continued search behaviour beyond the conclusion of a contract.

Impressum

BIBB REPORT
19. Jahrgang, Heft 4, Oktober 2025

Herausgeber:
Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)
Der Präsident
Friedrich-Ebert-Allee 114 – 116
53113 Bonn
Internet: www.bibb.de

Redaktion: Britta Nelskamp (V.i.S.d.P.)
Rückfragen zum Inhalt an
ebbinghaus@bibb.de

Publikationsmanagement:
Stabsstelle „Publikationen und wissenschaftliche Informationsdienste“
E-Mail: publikationsmanagement@bibb.de
www.bibb.de/veroeffentlichungen

Vertrieb: vertrieb@bibb.de
Abonnement: bibbreport@bibb.de

Gesamtherstellung:
Verlag Barbara Budrich
Stauffenbergstraße 7
51379 Leverkusen
Internet: www.budrich.de
E-Mail: info@budrich.de

Lizenzierung:



Der Inhalt dieses Werkes steht unter einer Creative-Commons-Lizenz (Lizenztyp: Namensnennung – Weitergabe unter gleichen Bedingungen – 4.0 International).

Weitere Informationen zu Creative Commons und Open Access finden Sie unter www.bibb.de/oa.

ISSN 1865-0821 (Print)
ISSN 1866-7279 (Internet)
urn:nbn:de:0035-1216-5

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.dnb.de> abrufbar.

Zitievorschlag:

Ebbinghaus, Margit; Hüls, Silke; Leber, Ute; Dionisius, Regina: Geht da noch was anderes? Warum junge Menschen nach Abschluss eines Ausbildungervertrages weiter nach Ausbildungsstellen suchen. BIBB Report 4. Bonn 2025. URL: <https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/20687>

Gedruckt auf umweltfreundlichem Papier.

