

## Absprünge von Ausbildungsbewerbenden

März 2026

*Trotz verhaltener Wirtschaftslage in Deutschland fehlen in vielen Bereichen weiterhin Fachkräfte. Die Besetzung offener Stellen ist für Betriebe entsprechend herausfordernd – auch bei Ausbildungsstellen. Umso frustrierender ist es, wenn zunächst gewonnene Ausbildungsbewerber/-innen oder gar bereits angehende Auszubildende wieder abspringen.*

*Wie viele Betriebe von solchen Absprüngen betroffen sind, inwieweit sie deswegen Ausbildungsstellen nicht besetzen konnten und welche weiteren Auswirkungen Absprünge haben, war Gegenstand der im Herbst 2025 durchgeführten RBS-Befragung. An der Befragung beteiligten sich 401 Betriebe (32 %), darunter 377 Ausbildungsbetriebe. Aus ihren Antworten geht hervor, dass Absprünge von Ausbildungsbe- werberinnen und -bewerbern kein neues, aber ein an Häufigkeit zunehmendes Phänomen sind.*

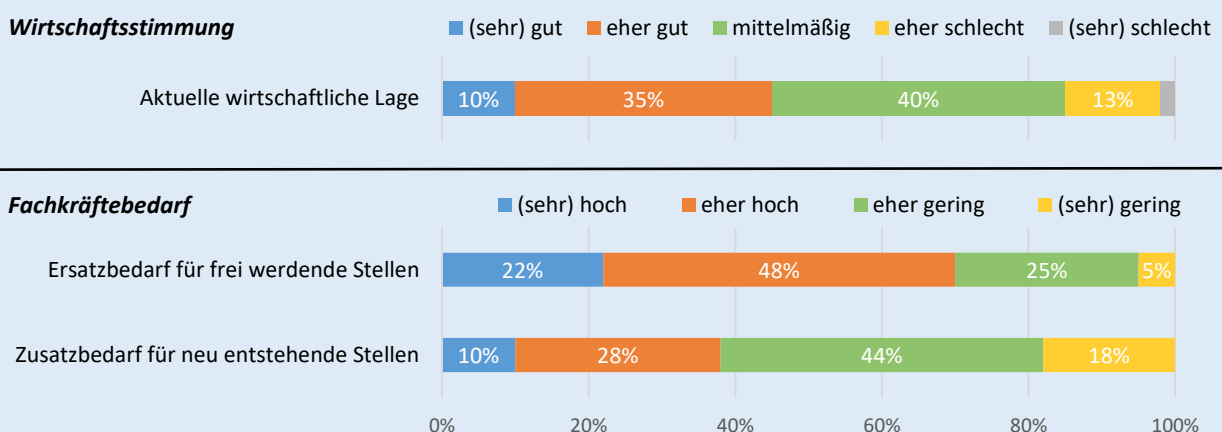
### Fachkräftebedarf bei gemäßigter Wirtschaftslage

Die Stimmung in der deutschen Wirtschaft hat sich in letzter Zeit eingetrübt. Das zeigt sich unter anderem daran, dass die Anzahl der von Betrieben ausgeschriebenen Stellen deutlich zurückgegangen ist.<sup>1</sup> Ein ähnliches Bild zeigt sich auch bei den Betrieben des RBS. Zwar beurteilt ein gutes Drittel der befragten Betriebe seine wirtschaftliche Lage als eher gut, jeder zehnte sogar als (sehr) gut. Es überwiegen aber die Betriebe, die ihre wirtschaftliche Situation nur als mittelmäßig oder schlechter bewerten (vgl. Abbildung 1). Trotz der eher gedämpften Lage gehen die meisten Betriebe davon aus, in den kommenden zwei Jahren

qualifizierte Fachkräfte zu benötigen. Dieser Bedarf kommt allerdings vorwiegend dadurch zustande, dass Stellen alters- oder fluktuations- bedingt nachzubersetzen sind. Wesentlich weniger Betriebe rechnen damit, Fachkräfte für neu ent- stehende Stellen zu brauchen (vgl. Abbildung 1).

Vor diesem Hintergrund nimmt die betriebliche Ausbildung eine zentrale Rolle für die Fachkräftesicherung ein. Fast alle Betriebe, die an der Befragung teilnahmen, bilden selbst aus (94 %). Für zwei Drittel von ihnen ist die eigene Ausbildung (sehr) wichtig für die Deckung des eigenen Fachkräftebedarfs, für nahezu alle anderen eher wichtig. Lediglich vier Prozent der Betriebe bilden

**Abbildung 1: Wirtschaftslage und Fachkräftebedarf der Betriebe**



<sup>1</sup> Ifo Institut: ifo Geschäftsklimaindex gesunken. ifo Ge- schäftsklima Deutschland. Ergebnisse der ifo Konjunk- turumfragen im Dezember 2025 – URL: <https://www.ifo.de/fakten/2025-12-17/ifo-geschaefts- klimaindex-gesunken-dezember-2025> (letzter Abruf: 28.01.2026)

Kubis, Alexander: IAB-Stellenerhebung 3/2025: Akade- mikerstellen haben mehrheitlich eine Homeoffice-Op- tion. IAB-Forum vom 4. Dezember 2025 – URL: <https://iab-forum.de/akademikerstellen-haben-mehr- heitlich-eine-homeoffice-option/> (letzter Abruf: 28.01.2026)

aus, ohne dass die Qualifizierung junger Menschen für die eigene Fachkräftesicherung von größerem Belang ist.

### **Jeder zweite Betrieb mit unbesetzten Ausbildungsstellen – auch wegen Absprüngen**

Entsprechend des hohen Stellenwertes hat die große Mehrheit der Betriebe (85 %) zuletzt für das zum Befragungszeitpunkt gerade begonnene Ausbildungsjahr 2025/2026 Ausbildungsstellen angeboten, fast alle Übrigen für das vorangegangene Ausbildungsjahr. Jeder vierte Betrieb (25 %) hat diese Stellenangebote bereits über ein Jahr, annähernd jeder zweite Betrieb (44 %) knapp ein Jahr vor geplantem Ausbildungsbeginn veröffentlicht. Die übrigen Betriebe (31 %) haben etwas kurzfristiger damit begonnen, nach zukünftigen Auszubildenden zu suchen.

Trotz der oft frühzeitig aufgenommenen Suche nach passenden Bewerberinnen und -bewerbern ist es nur gut der Hälfte der befragten Ausbildungsbetriebe (56 %) gelungen, diese Stellen auch vollständig zu besetzen. Der Verlust zunächst gewonnener Ausbildungsbewerber/-innen spielte dafür eine nicht ganz unerhebliche Rolle. Knapp jeder zweite Betrieb (45 %), der nicht alle der zuletzt angebotenen Ausbildungsstellen hat besetzen können, gab als Ursache dafür (auch) Bewerberabsprünge an. Am häufigsten trugen Absprünge vor Vertragsabschluss, also während des noch laufenden Auswahlprozesses, zu unbesetzten Ausbildungsstellen bei. Bei einem Drittel aller von unbesetzten Ausbildungsstellen betroffenen Betriebe bzw. drei Viertel der Betriebe, die aufgrund von Ab-

sprünge unbesetzte Ausbildungsstellen zu verzeichnen hatten, war das der Fall (vgl. Tabelle 1). Bei halb so vielen Betrieben gingen unbesetzte Ausbildungsstellen (auch) auf Vertragslösungen noch vor Ausbildungsbeginn zurück. Vertragslösungen kurz nach Ausbildungsbeginn wurden von jedem achten aller Betriebe mit unbesetzten Ausbildungsstellen bzw. jedem vierten Betrieb mit unbesetzten Ausbildungsstellen aufgrund von Absprünge als Grund benannt. Am seltensten gingen unbesetzte Ausbildungsstellen darauf zurück, dass bereits sicher geglaubte Auszubildende die Ausbildung unvermittelt nicht antraten. Neben Absprünge spielen aber auch der generelle Mangel sowie die fehlende Eignung der Bewerbungen – hier als weitere Gründe zusammengefasst – eine bedeutende Rolle für die Besetzungsschwierigkeiten der Betriebe.

Zu Bewerberabsprünge ist es zuletzt allerdings nicht nur bei denjenigen Betrieben gekommen, die Ausbildungsstellen nicht besetzen konnten. Auch weite Teile derjenigen Betriebe, denen es gelungen ist, alle zuletzt angebotenen Ausbildungsstellen zu besetzen, waren damit konfrontiert, dass ihnen zunächst gewonnene Bewerber/-innen wieder verloren gingen. Bezogen auf alle befragten Ausbildungsbetriebe mussten zuletzt vier Fünftel Bewerberabsprünge hinnehmen. Für viele Betriebe war der Bewerberverlust zudem keine neue Erfahrung, sondern eine, die sie auch schon in früheren Jahren gemacht haben. Allerdings stimmen die meisten dieser Betriebe (70 %) darin überein, dass Bewerberabsprünge inzwischen häufiger vorkommen.

**Tabelle 1: Inwieweit welche Formen von Bewerberabsprünge zuletzt zu unbesetzten Ausbildungsstellen beigetragen haben (Mehrfachnennungen möglich)**

| <b>Für zuletzt unbesetzt bleibende Ausbildungsstellen hat eine Rolle gespielt, ...</b> | <b>Betriebe mit unbesetzten Ausbildungsstellen</b> |                                            |
|----------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|--------------------------------------------|
|                                                                                        | <b>alle<br/>(n = 164)</b>                          | <b>aufgrund von Absprünge<br/>(n = 74)</b> |
| ... dass Bewerber/-innen vor Vertragsabschluss abgesprungen sind                       | 34 %                                               | 76 %                                       |
| ... dass Azubis den Vertrag vor Ausbildungsbeginn wieder gelöst haben                  | 17 %                                               | 38 %                                       |
| ... dass Azubis am ersten Ausbildungstag nicht erschienen sind                         | 6 %                                                | 12 %                                       |
| ... dass Azubis den Vertrag kurz nach Ausbildungsbeginn wieder gelöst haben            | 12 %                                               | 27 %                                       |
| ... dass weitere Gründe vorlagen                                                       | 66 %                                               | 24 %                                       |

Quelle: RBS 50, Anteilswerte ganzzahlig gerundet

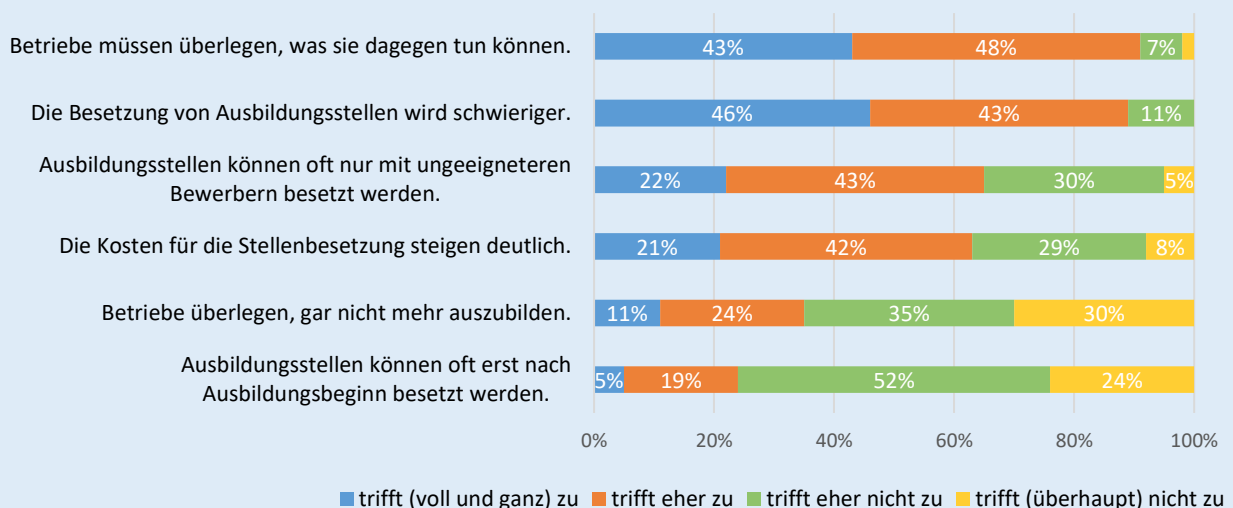
## Bewerberabsprünge verursachen mehr als unbesetzt bleibende Ausbildungsstellen

Bewerberabsprünge bergen für Betriebe nicht nur das Risiko, Ausbildungsstellen nicht besetzen zu können. Sie wirken sich auch darüber hinaus auf den Rekrutierungs- und Stellenbesetzungsprozess aus (vgl. Abbildung 2).

## Mehrheit der Betriebe hat bereits Maßnahmen zur Vermeidung ergriffen

Bei vielen Betrieben ist es nicht bei Überlegungen geblieben. Im Gegenteil: Die Mehrheit hat bereits eine oder mehrere Maßnahmen ergriffen, um Bewerberabsprünge und ihre Folgen möglichst zu vermeiden (vgl. Abbildung 3).

**Abbildung 2: Über unbesetzte Ausbildungsstellen hinausgehende Folgen von Bewerberabsprünge**

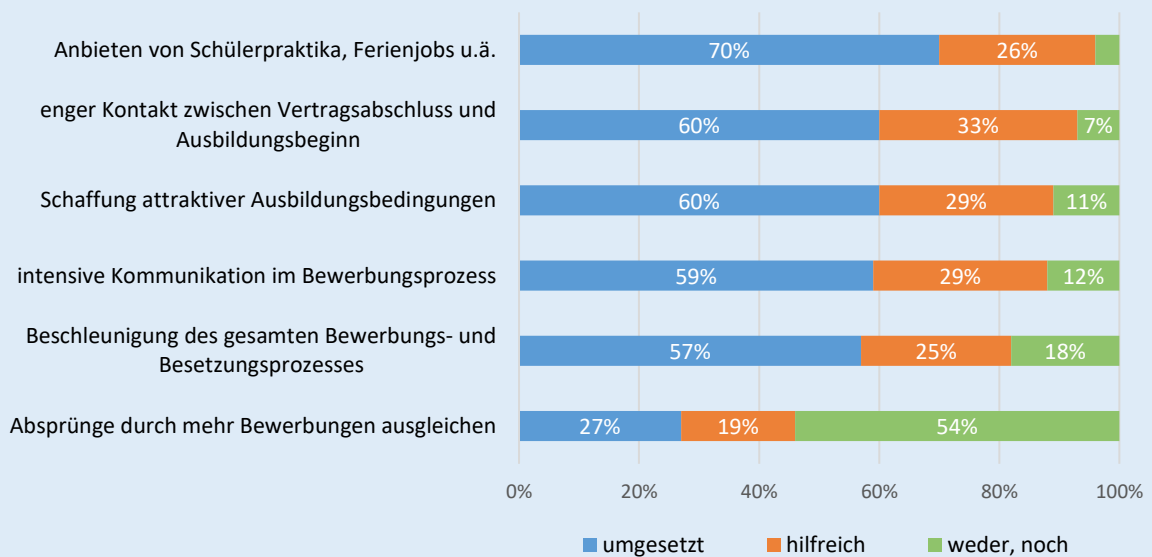


Quelle: RBS 50; n = 377; Anteilswerte ganzzahlig gerundet und numerisch nur größer fünf Prozent ausgewiesen

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 (63 %) sehen in Bewerberabsprünge einen Kostentreiber. Das kann – ohne hier näher beleuchtet werden zu können – auf erforderliche Nachrekrutierungen zurückgehen oder darauf, bislang nicht berücksichtigte Bewerber/-innen näher in den Blick zu nehmen. Dass Betriebe sich aufgrund abspringender Ausbildungsbewerber/-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; die meisten Betriebe teilen diese Ansicht jedoch nicht. Stattdessen stimmen die Betriebe nahezu geschlossen (91 %) darin überein, dass Überlegungen anzustellen sind, dem Phänomen beizukommen.

Im Durchschnitt gaben die Betriebe bei drei der sechs abgefragten Maßnahmen an, sie in ihre Rekrutierungspraxis integriert zu haben. Allem voran betrifft das das Angebot von Betriebspraktika, Ferienjobs und anderen Möglichkeiten, junge Menschen bereits im Vorfeld einer Ausbildung(-sbewerbung) für den Betrieb zu gewinnen und an sich zu binden. Mehr als die Hälfte der Betriebe hat Anstrengungen unternommen, die Ausbildungsbedingungen attraktiver zu gestalten, etwa in Form flexibler Arbeitszeiten. Ebenfalls mehr als die Hälfte der Betriebe hat eine oder mehrere Optimierungen des Rekrutierungsgeschehens vorgenommen, sei es in zeitlicher Hinsicht oder im Umgang mit den Bewerberinnen und Bewerbern. Für all die bislang betrachteten Maßnahmen gilt zudem, dass die Mehrheit derjenigen Betriebe, die sie bislang nicht umgesetzt haben oder nicht umsetzen können, sie zumindest grundsätzlich als hilfreich im Ringen gegen Bewerberabsprünge erachten. Anders verhält es sich mit dem Ansatz zu versuchen, Absprünge durch eine höhere Anzahl an Bewerbungen zu kompensieren. Dieser Ansatz

**Abbildung 3: Inwieweit Betriebe Maßnahmen zur Vermeidung von Bewerberabsprüngen umgesetzt haben oder (nicht) als hilfreich ansehen (Mehrfachnennungen möglich)**



Quelle: RBS 50; n = 377; Anteilswerte ganzzahlig gerundet und numerisch nur größer fünf Prozent ausgewiesen

wird von gut der Hälfte der Betriebe als nicht hilfreich oder nicht umsetzbar eingestuft. Die derzeitigen Ausbildungsmarktverhältnisse dürften mit ein Grund dafür sein.

### Fazit

Fast alle befragten Betriebe betrachten die eigene Ausbildung als wichtige Säule ihrer Fachkräftesicherung. Ein guter Teil der Betriebe kann diesen Ansatz aber aufgrund von Schwierigkeiten bei der Besetzung der Ausbildungsstellen nicht oder nur bedingt realisieren. Dazu trägt auch bei, dass junge Menschen das Interesse an der Ausbildungsstelle, auf die sie sich zunächst beworben haben, wieder verlieren und damit dem Betrieb als potenzielle zukünftige Auszubildende verloren gehen.

Obwohl dieses Phänomen inzwischen häufiger auftritt als in früheren Jahren und nicht nur die Besetzung von Ausbildungsstellen erschwert, sondern auch verteuert, erwägen nur wenige der befragten Betriebe, daraus die Konsequenz zu ziehen, ihr Ausbildungsengagement einzustellen. Vielmehr setzen Betriebe auf eine Reihe von Maßnahmen, die an den Erwartungen und Bedürfnissen der jungen Generation, Wertschätzung und Interesse entgegengebracht zu bekommen, ansetzen, um die einmal gewonnenen Ausbildungsbewerber/-innen zu halten. Inwieweit sich Betriebe, die diese Wege bislang nicht eingeschlagen haben, in Zukunft entscheiden, sie auch zu gehen, bleibt abzuwarten

und dürfte auch davon abhängen, ob das Phänomen abspringender Ausbildungsbewerber/-innen weiter an Häufigkeit zunimmt. Die für junge Menschen zuletzt wieder etwas schwieriger gewordene Situation auf dem Ausbildungsmarkt könnte allerdings dazu beitragen, dass Ausbildungssuchende (wieder) stärker an ihren Optionen festhalten.

### Methodische Hinweise zur RBS-Befragung 50

Das RBS umfasst derzeit rund 1.270 Betriebe unterschiedlicher Größen, Branchen und Regionen aus ganz Deutschland. Bei der Aufnahme in das RBS müssen die Betriebe ausbildungsaktiv sein. Im Zeitverlauf kann sich dies zwar ändern, ein Ausschluss aus dem Panel erfolgt jedoch nicht.

Von den 401 Betrieben, die an der 50. Befragung teilnahmen, bilden 94 % aus, die meisten davon nur oder auch auf der Grundlage des Berufsbildungsgesetzes bzw. der Handwerksordnung. Bei 34 % der teilnehmenden Betriebe handelt es sich um kleine Betriebe (weniger als 20 Beschäftigte), bei 35 % um mittlere Betriebe (20 bis 199 Beschäftigte) und bei 31 % um größere Betriebe (200 und mehr Beschäftigte). 47 % der teilnehmenden Betriebe gehören zum Bereich Industrie und Handel, 34 % zum Handwerk und 19 % zu einem anderen Bereich.

RBS-Befragungen sind nicht repräsentativ, sie ermöglichen aber gute Trendaussagen. Um diese noch weiter zu verbessern, wurden bei der vorliegenden Befragung fehlende Angaben über eine multiple Imputation geschätzt.