

Absprünge von Ausbildungsbewerberinnen und -bewerbern

Welche Gründe Betriebe dahinter vermuten

MARGIT EBBINGHAUS

Dr., wiss. Mitarbeiterin im BIBB
ebbinghaus@bibb.de



SILKE HÜLS

Wiss. Mitarbeiterin im BIBB
silke.huels@bibb.de



REGINA DIONISIUS

Dr., wiss. Mitarbeiterin im BIBB
dionisius@bibb.de

Die Besetzung von Ausbildungsstellen stellt viele Betriebe vor Herausforderungen. Wenn Bewerber/-innen oder gar angehende Auszubildende wieder abspringen, verschärft das diese Problematik zusätzlich. Eine Befragung von 377 Ausbildungsbetrieben mit dem Referenz-Betriebs-System (RBS) geht der Frage nach, wie häufig und wann solche Absprünge auftreten und welche Gründe Betriebe dahinter vermuten. Die Spiegelung an den Motiven junger Menschen zeigt, dass die Annahmen der Betriebe nicht falsch sind, aber einen relevanten Aspekt des Rekrutierungsprozesses unterschätzen.

Bewerberabsprünge – ein bislang wenig beachteter Faktor bei der Besetzung von Ausbildungsstellen

Für viele Betriebe ist die eigene Berufsausbildung ein zentraler Baustein zur Sicherung ihres Fachkräftebedarfs. Doch die erfolgreiche Besetzung der angebotenen Ausbildungsstellen erweist sich seit Jahren als große Herausforderung. Zwar hat sich die Situation auf dem Ausbildungsmarkt im Berichtsjahr 2025 leicht zugunsten der Angebotsseite verbessert, dennoch blieben weiterhin 54.400 Stellen – und damit 10,6 Prozent des betrieblichen Ausbildungsangebots – unbesetzt (vgl. CHRIST u. a. 2025). Das IAB-Betriebspanel, das neben den bei der Bundesagentur für Arbeit (BA) gemeldeten Ausbildungsstellen auch nicht gemeldete Ausbildungsplätze sowie partiell Ausbildungsverhältnisse außerhalb BBiG/HwO berücksichtigt, ermittelte für das Jahr 2024 sogar eine Nichtbesetzungsquote von gut 30 Prozent (vgl. FITZENBERGER/LEBER/SCHWENGLER 2025).

Die am häufigsten diskutierten Erklärungen für unbesetzte Ausbildungsstellen beziehen sich auf einen grundsätzlichen Mangel an Bewerbungen oder eine aus betrieblicher Sicht unzureichende Eignung der Bewerber/-innen. Doch selbst wenn ein Betrieb (geeignete) Bewerbungen erhält, ist nicht garantiert, dass die Ausbildungsstelle tatsächlich besetzt werden kann. So mehren sich Meldungen darüber, dass bereits eingeplante Auszubildende am ersten Ausbildungstag nicht erscheinen – ein oft als »Ghosting« bezeichnetes Phänomen, das eine spezielle Form von Bewerberabsprüngen darstellt. Doch wie häufig sind Betriebe tatsächlich von Absprüngen betroffen?

In der empirischen Forschung wurden Bewerberabsprünge bislang nur fragmentiert untersucht: So wird das Umentscheiden von Bewerberinnen und Bewerbern in vereinzelt Betriebsbefragungen als Grund für unbesetzte Ausbildungsplätze aufgegriffen (vgl. EBBINGHAUS/LEBER/SCHWENGLER 2025). Auch existieren einige Umfragestudien zum sogenannten Ghosting, in denen aus Betriebs- oder Jugendsicht untersucht wurde, wie häufig sich Jugendliche einfach nicht mehr gemeldet oder die Ausbildungsstelle nicht angetreten haben (vgl. u. a. ULLRICH/BÖCKER 2024). Für ein differenziertes Bild der unterschiedlichen Formen von Bewerberabsprüngen sowie ihres Auftretens in den einzelnen Phasen des Besetzungsprozesses (z. B. bereits zu Beginn des Auswahlgeschehens) mangelt es jedoch noch an empirischer Evidenz. Gleiches gilt für die Gründe, aus denen es zu Bewerberabsprüngen kommt.

Vermutete Gründe als wichtige Voraussetzung für zielgerichtete Maßnahmen

Zwar finden sich auf zahlreichen HR-Ratgeberseiten Empfehlungen, wie Betriebe Bewerberabsprünge verhindern können. Doch ob Betriebe entsprechende Maßnahmen tatsächlich ergreifen, dürfte maßgeblich davon abhängen, welche Gründe sie selbst hinter dem Phänomen vermuten. Hierzu ist bislang allerdings kaum etwas bekannt. Damit bleibt nicht nur offen, welchen Interventionsmaßnahmen Betriebe gegenüber aufgeschlossen sein könnten, sondern auch, inwieweit diese an den tatsächlichen Ursachen ansetzen, die Bewerber/-innen zu Absprüngen bewegen. An dieser Lücke setzt der Beitrag an. Zunächst

Referenz-Betriebs-System

Beim RBS handelt es sich um ein vom BIBB eingerichtetes Access-Panel von Betrieben unterschiedlicher Größen, Branchen und Regionen, die sich bereit erklärt haben, ein- bis zweimal im Jahr für Kurzbefragungen zu aktuellen Themen der Berufsbildung kontaktiert zu werden. Über diese Bereitschaft hinaus müssen Betriebe ausbildungsaktiv sein, um in das Panel aufgenommen zu werden. Bei Einstellung der Ausbildung erfolgt jedoch kein Ausschluss, sodass das Panel inzwischen auch einige nicht mehr ausbildende Betriebe enthält.

Obwohl das Panel strukturell durchmischt ist, handelt es sich um keine repräsentative Betriebsstichprobe. Insofern erlauben RBS-Befragungen nur Tendenzaussagen, die sich aber als relativ zutreffend erwiesen haben.

wird der Frage nachgegangen, zu welchen Zeitpunkten im Besetzungsprozess Betriebe von Absprüngen von Ausbildungsbewerberinnen und -bewerbern betroffen sind. Anschließend wird betrachtet, auf welche Gründe Betriebe solche Absprünge zurückführen. Abschließend werden die von den Betrieben vermuteten Gründe an den – wenigen – empirischen Befunden gespiegelt, die zu den von jungen Menschen benannten Gründen vorliegen, sich aus eigenen Stücken aus einem Bewerbungsprozess wieder zurückziehen.

Antworten verspricht eine Betriebsbefragung

Bearbeitet werden die Fragen auf Grundlage einer im Herbst 2025 mit dem Referenz-Betriebs-System (RBS) durchgeführten Befragung von rund 1.270 Betrieben zum Thema »Absprünge von Ausbildungsbewerbenden« (vgl. Infokasten). Insgesamt 401 Panel-Betriebe haben sich an der Erhebung beteiligt. Darunter befanden sich 377 Ausbildungsbetriebe, die sich zu 34 Prozent auf kleinere Betriebe (1–19 Beschäftigte), 35 Prozent auf mittlere Betriebe

(20–199 Beschäftigte) und 31 Prozent auf größere Betriebe (200 und mehr Beschäftigte) verteilen. Ihre Angaben bilden die Grundlage für die folgenden Darstellungen.

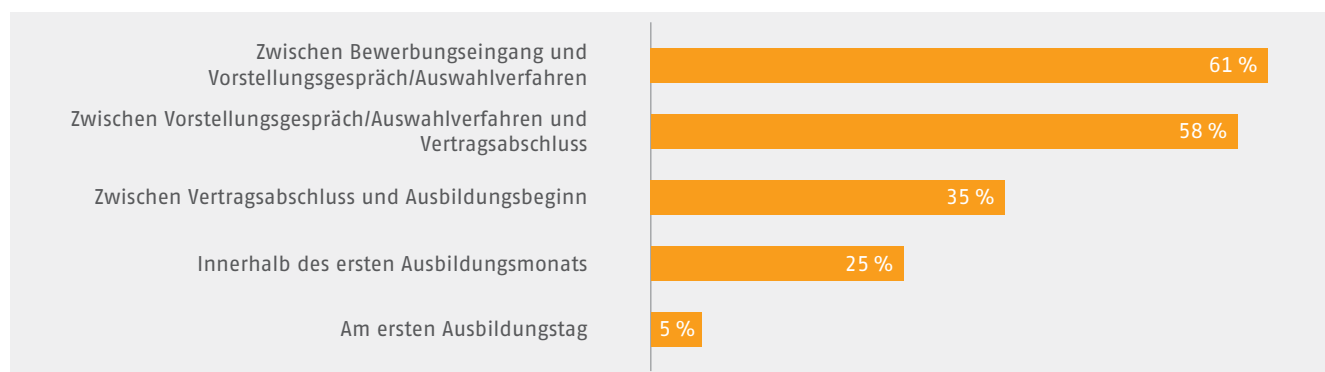
Absprünge eher Regel- als Einzelfall

Die Mehrheit der befragten RBS-Betriebe (85%) hat zuletzt für das Ausbildungsjahr 2025/2026 Ausbildungsstellen angeboten, fast alle anderen für das vorherige Ausbildungsjahr. Im Zuge der Besetzung dieser Stellen haben vier von fünf Betrieben (80%) die Erfahrung machen müssen, dass ihnen zunächst gewonnene Bewerber/-innen wieder verloren gingen. Dabei ist zu berücksichtigen, dass Betriebe in der Regel nur Absprünge solcher Bewerber/-innen bemerken (können), an denen sie näher interessiert sind. Teilweise konnten aufgrund von Absprüngen sogar Ausbildungsstellen nicht besetzt werden. Das war bei jedem fünften befragten Betrieb (20%) der Fall.

Am häufigsten gaben die Betriebe an, dass Bewerber/-innen bereits vor der Durchführung des Vorstellungsgesprächs wieder abgesprungen sind. Gut sechs von zehn der befragten Ausbildungsbetriebe berichteten über entsprechende Erfahrungen (vgl. Abb. 1). Mit zunehmender zeitlicher Nähe zum geplanten Ausbildungsbeginn werden Absprünge seltener, was auch damit zu tun haben dürfte, dass die Gruppe der Bewerber/-innen, die noch abspringen könnte, mit jedem Auswahlsschritt kleiner wird. Allerdings markiert selbst der Vertragsabschluss keinen Punkt, an dem Absprünge stoppen. Vielmehr wurde zuletzt gut ein Drittel der Betriebe damit konfrontiert, dass unter Vertrag genommene junge Menschen – und damit eigentlich sicher geglaubte angehende Auszubildende – noch vor Ausbildungsbeginn wieder absprangen. Dass die jungen Menschen am ersten Ausbildungstag nicht erschienen sind, berichten indes nur vergleichsweise wenige Betriebe. Die derzeit medial

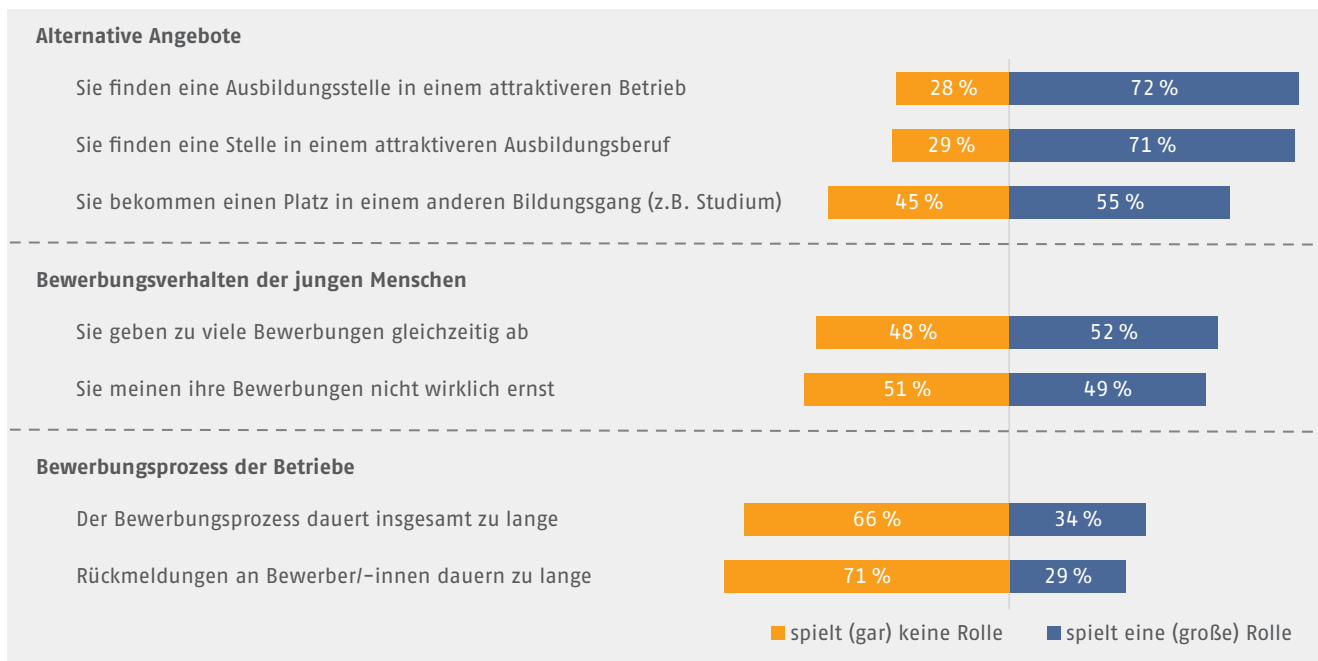
Abbildung 1

Wann Betriebe bei der Besetzung der zuletzt angebotenen Ausbildungsstellen Bewerberrückzüge zu verzeichnen hatten (Mehrfachnennungen möglich)



Quelle: RBS 50, n = 377 Ausbildungsbetriebe

Annahmen der Betriebe zu möglichen Gründen für das Abspringen von Ausbildungsbewerberinnen und -bewerbern



Quelle: RBS 50, n = 377 Ausbildungsbetriebe

besonders thematisierte Absprungsvariante »Ghosting« scheint damit weniger verbreitet zu sein, als es die öffentliche Berichterstattung mitunter nahelegt. Unmittelbar nach Ausbildungsbeginn nehmen Absprünge jedoch wieder zu. Der Großteil der befragten Ausbildungsbetriebe hat bei den zuletzt zu besetzenden Stellen nicht zum ersten Mal erlebt, dass sich junge Menschen beworben, dann aber das Interesse an der Stelle wieder verloren haben. Nur jeder zehnte Betrieb war zuvor noch nicht, genauso viele bislang noch überhaupt nicht mit Bewerberabsprüngen konfrontiert. Alle anderen Betriebe kennen das Phänomen bereits aus früheren Jahren.

Betriebe vermuten hinter Absprüngen vor allem Konkurrenzangebote

Was veranlasst junge Menschen dazu, die abgegebene Bewerbung für eine bestimmte Ausbildungsstelle nicht weiterzuverfolgen? Hierzu wurden den befragten Betrieben sieben mögliche Ursachen vorgegeben, zu denen sie angeben sollten, wie sehr sie ihrer Meinung nach eine Rolle spielen. Zudem hatten die Betriebe die Möglichkeit, die Absprungthematik in einem offenen Textfeld zu kommentieren. Einige dieser Angaben werden nachfolgend aufgegriffen. Den Einschätzungen zu den abgefragten Ursachen zufolge hegen die Ausbildungsbetriebe des RBS vor allem die Vermutung, dass attraktive Konkurrenzangebote junge Menschen zum Abspringen bewegen (vgl. Abb. 2). Allerdings

vermuten sie weniger Konkurrenzangebote von außerhalb der Berufsausbildung als Ursache (wie bspw. ein Studium). Dies halten in etwa ähnlich viele Betriebe für wahrscheinlich (55 %) wie für unwahrscheinlich (45 %). Vielmehr sind es Konkurrenzangebote innerhalb der Berufsausbildung, die aus Sicht der Betriebe relevant sind. Dabei kann es sich in gleichem Maße um Ausbildungsangebote von attraktiveren Betrieben wie um Ausbildungsstellen in attraktiveren Berufen handeln. Was einen anderen Betrieb »attraktiver« für die jungen Menschen macht, scheint aus Sicht der Betriebe nicht in jedem Fall an die betrieblichen (Ausbildungs-)Bedingungen geknüpft zu sein, denn mehrere Betriebe kommentierten ähnlich wie dieser, »[dass] der meistgenannte Grund für das Abspringen bei uns [...] die Rückmeldung [war]: ›Ich habe eine Ausbildungsstelle näher an meinem Wohnort gefunden«. Selbst bei weit kleineren Betrieben mit »schlechteren« Konditionen und Ausbildungsmöglichkeiten war die Nähe zum Wohnort das ausschlaggebende Kriterium.« Und ein »attraktiver Beruf« scheint mitunter auch nur ein »anderer Beruf« zu sein. Das legen Kommentare nahe wie »die sind sich unsicher, werde ich Floristin, Mediengestalterin oder Bildhauerin, bewerben sich überall mal und stellen dann fest: Bauarbeiter ist doch nichts für mich«. Durchmischt sind die Annahmen der Betriebe, welche Rolle das Bewerbungsverhalten der jungen Menschen spielt. So ist die eine Hälfte der Betriebe davon überzeugt, dass Bewerberabsprünge (auch) damit zusammenhängen, dass sich die jungen Menschen auf zu viele Ausbildungsangebote

gleichzeitig bewerben, wohingegen die andere Hälfte der Betriebe hierin keine (wesentliche) Ursache sieht. Vergleichbares gilt für die Annahme, dass Absprünge auf die fehlende Ernsthaftigkeit einer abgegebenen Bewerbung zurückgehen. Ein Betrieb kommentierte seine Zustimmung zu dieser Annahme mit »die Verbindlichkeit auf Bewerberseite nimmt ab«.

Während die befragten Betriebe Bewerberabsprünge damit mehrheitlich mit Gründen in Verbindung bringen, die *außerhalb* des eigenen Betriebs liegen, werden potenzielle Gründe, die im eigenen Betrieb liegen – nicht ganz unerwartet – von deutlich weniger Betrieben als Ursache gesehen. Konkret wurde nach zwei Aspekten der zeitlichen Gestaltung des Bewerbungsprozesses gefragt. Der eine betraf die Gesamtdauer des Bewerbungs- bzw. Stellenbesetzungsprozesses, der andere die Zeitspanne, innerhalb derer Bewerber/-innen Rückmeldung (etwa über den Bewerbungseingang oder den im Vorstellungsgespräch gewonnenen Eindruck) erhalten. Dass eine zu lange Dauer des einen oder anderen Bewerberabsprünge bedingen könnte, wird zwar von knapp bzw. gut einem Drittel durchaus eingeräumt, mehrheitlich jedoch zurückgewiesen. Die sich darin andeutende generell bei vielen Betrieben vorherrschende Ursachenzuschreibung brachte ein Befragter mit »nicht die Betriebe sind das Problem, sondern die Bewerber [...]« auf den Punkt.

Einordnung der Befragungsergebnisse

Liegen die Betriebe mit ihren Vermutungen richtig oder weichen diese von den tatsächlichen Absprungmotiven junger Menschen ab? Vereinfacht lautet die Antwort: Sowohl, als auch.

Dass die von Betrieben als besonders bedeutsam angesehenen (attraktiven) Alternativangebote durchaus eine Rolle für den Absprung von einer abgegebenen Ausbildungsbewerbung spielen, unterfüttern verschiedene Befunde. So zeigen Studien von GREILINGER/GRASER (2023) und EBBINGHAUS u. a. (2025), dass für junge Menschen der Wunsch oder die Möglichkeit, in ein besseres Ausbildungsverhältnis wechseln zu können, ausschlaggebend dafür ist, nach Abschluss eines Ausbildungsvertrags noch weiterzusuchen bzw. diesen Vertrag noch vor Ausbildungsbeginn wieder zu lösen. Teilweise war den jungen Menschen dabei bereits bei Abschluss des ursprünglichen Ausbildungsvertrags bewusst, dass er für sie nur »zweite Wahl« war, was sowohl an Berufs- als auch an Betriebsmerkmalen oder den Rahmenbedingungen (z. B. die Ausbildungsvergütung) festgemacht wurde. Zu den angeführten Betriebsmerkmalen gehörte, wie von dem oben zitierten Betrieb angeführt, nicht selten der Standort bzw. dessen Erreichbarkeit (vgl. GREILINGER/GRASER 2023; EBBINGHAUS u. a. 2025).

Inwieweit das Bewerbungsverhalten junger Menschen nicht nur vermutlich, sondern tatsächlich zu Bewerberabsprüngen führt, lässt sich weniger über Befunde belegen als vielmehr über Indizien erschließen. Der Studie »Azubi-Recruiting Trends 2025« zufolge haben über 40 Prozent der befragten Ausbildungsbewerber/-innen zwei und mehr Ausbildungsangebote erhalten (vgl. ULLRICH/BÖCKER 2025). Somit ist naheliegend, dass sich ein nicht unerheblicher Teil junger Menschen parallel bei mehreren Betrieben bewirbt. Ob sie hingegen zu viele Bewerbungen gleichzeitig abgeben, lässt sich daraus nicht ableiten. Den Kommentaren der befragten Betriebe lässt sich aber entnehmen, dass die Bewerbungen möglicherweise nicht immer zielgerichtet erfolgen. In diese Richtung weisen zumindest aktuelle Jugendstudien, die eine wachsende Sorge der jungen Menschen feststellen, sich falsch zu entscheiden (vgl. McDONALD'S 2025; BERTELSMANN STIFTUNG 2025). Eine daraus resultierende breite Streuung kann die Ernsthaftigkeit der einzelnen Bewerbung durchaus beeinträchtigen. Dass es daran gelegentlich aber auch direkt mangelt, unterstreicht der von wenigen nach Vertragsabschluss weitersuchenden jungen Menschen angegebene Grund, »mal sehen zu wollen, wie weit man woanders kommt« (vgl. EBBINGHAUS u. a. 2025). Insofern sind auch diese Vermutungen der Betriebe nicht substanzlos. Gleichzeitig stellt das parallele Bewerben bei mehreren Betrieben eine rationale Strategie dar, um sich gegen mögliche Absagen abzusichern und eine möglichst passende Ausbildungsstelle zu finden.

Unterschätzt wird von vielen Betrieben jedoch die Bedeutung der Dauer von Bewerbungsprozessen für junge Menschen. Einiges deutet sogar darauf hin, dass diesem die größte Relevanz für Bewerberabsprünge zukommt. So begründeten die in der Studie »Ausbildung 2024« befragten Schüler/-innen ihren Kontaktabbruch zu Betrieben am häufigsten damit, erst spät eine Rückmeldung erhalten zu haben (vgl. TRENDENCE INSTITUT 2024). Ähnlich wurde in der Studie »Azubi-Recruiting-Trends 2024« ein sich insgesamt zu lange hinziehender Entscheidungsprozess des Betriebs als vorrangiger Grund genannt, aus denen Bewerber/-innen aus dem Bewerbungsprozess ausgestiegen sind (vgl. ULLRICH/BÖCKER 2024). Dabei erwarten weite Teile der jungen Menschen eine Rückmeldung innerhalb einer Woche.

Gestaltungsspielräume besser nutzen

Die berichteten Befunde weisen darauf hin, dass Betrieben über die zeitliche Gestaltung ihrer Stellenbesetzungsprozesse noch Möglichkeiten offenstehen, Absprüngen von Ausbildungsbewerberinnen und -bewerbern zu begegnen, denn ein Gutteil der befragten RBS-Betriebe unterschätzt dessen Relevanz. Allerdings ist davon auszugehen, dass

dies nicht die einzigen Optionen sind, mit denen Betriebe versuchen können, einmal gewonnene Bewerber/-innen zu halten. Auch die attraktive Gestaltung des Ausbildungsangebots dürfte lohnen.

Die mit dem RBS durchgeführte Befragung konnte nur ein kleines Spektrum an Gründen beleuchten, die hinter dem Absprungphänomen stehen können. Zudem sind die Befunde aufgrund der kleinen, nicht repräsentativen Stichprobe nur als Hinweise darauf zu werten, dass Betriebe womöglich eine etwas verengte Sichtweise auf die Gründe haben, die junge Menschen dazu veranlassen, eine einmal abgegebene Bewerbung für einen Ausbildungsplatz nicht aufrechtzuerhalten. Gleichwohl legen die Befunde nahe, dass Bewerberabsprünge ein wichtiger Faktor im Ursachengeflecht schwierig oder gar nicht zu besetzender Ausbildungsstellen darstellen, dem es mit mehr Aufmerksamkeit als bislang nachzugehen gilt – und zwar sowohl aus der Perspektive der Bewerber/-innen als auch aus Perspektive der Ausbildungsbetriebe. ◀

LITERATUR

BERTELSMANN STIFTUNG: Ausbildungsperspektiven 2025. Eine repräsentative Befragung von jungen Menschen. Gütersloh 2025.
URL: www.bertelsmann-stiftung.de/de/publikationen/publikation/did/ausbildungsperspektiven-2025

CHRIST, A.; NEUBER-POHL, C.; WELLER, S.; MILDE, B.; GRANATH, R.-O.: 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

EBBINGHAUS, M.; HÜLS, S.; LEBER, U.; DIONISIUS, R.: Geht da noch was anderes? Warum junge Menschen nach Abschluss eines Ausbildungsvertrages weiter nach Ausbildungsstellen suchen. BIBB Report 4. Bonn 2025. URL: www.bibb.de/dienst/publikationen/de/20687

EBBINGHAUS, M.; LEBER, U.; SCHWENGLER, B.: »Doch lieber woanders hin«: Wenn geeignete Bewerberinnen und Bewerber abspringen, verschärft dies Probleme bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen. In: IAB-Forum 24. März 2025

FITZENBERGER, B.; LEBER, U.; SCHWENGLER, B.: Aktuelle Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel. Steigende Übernahmequote bei rückläufiger Zahl erfolgreich beendeter Ausbildungsverträge. IAB-Kurzbericht 14/2025. URL: <https://doku.iab.de/kurzber/2025/kb2025-14.pdf>

GREILINGER, A.; GRASER, K.: Ghosting. Ausbildungsvertrag unterschrieben – alles fix? Empirische Erkenntnisse zu Kündigungen vor bzw. dem Nichterscheinen bei Ausbildungsbeginn. In: Beruf und Bildung 6 (2023) November/Dezember, S. 369–375

MCDONALD'S DEUTSCHLAND LLC (Hrsg.): Ausbildungsstudie 2025. Sehnsucht nach Halt. Gen Z auf der Suche nach Sinn, Sicherheit und Selbstbestimmung. Eine Repräsentativbefragung junger Menschen im Alter von 15 bis 24 Jahren. München 2025. URL: www.mcdonalds.com/content/dam/sites/de/Downloads/McDonald's_Ausbildungsstudie_2025_online.pdf

TRENDENCE INSTITUT: Ausbildung 2024. Drei Trends, die zeigen, was junge Menschen in einem Bewerbungsprozess erwarten. Berlin 2024. URL: www.trendence.com/cp_ausbildung-2024_7346

ULLRICH, F.; BÖCKER, M.: Azubi-Recruiting Trends 2024. Die größte doppelperspektivische Studie zum Thema Ausbildung. Solingen 2024. URL: www.testsysteme.de/studienarchiv

ULLRICH, F.; BÖCKER, M.: Azubi-Recruiting Trends 2025. Die größte doppelperspektivische Studie zum Thema Ausbildung. Teil 1. Solingen 2025. URL: www.testsysteme.de/studienarchiv

(Alle Links: Stand 15.07.2026)

Anzeige



WISSEN VERNETZEN.
ERFAHRUNG VERBINDEN.

WIR BERATEN JUGENDBERUFSAGENTUREN

Die Servicestelle bietet kostenfreie individuelle Unterstützung für Jugendberufsagenturen – direkt vor Ort oder digital. Ziel der Beratung ist es, Kooperationsbündnissen auf kommunaler Ebene Impulse für ihre qualitative Weiterentwicklung zu geben oder bei Gründungen neuer Jugendberufsagenturen zur Seite zu stehen.

Mehr Infos unter servicestelle-jba.de ➔



WEITERE ANGEBOTE



Informationen
& Fachbeiträge



Fachveranstaltungen
& Workshops



Erfahrungsaustausch
& Vernetzung

Blieben Sie auf dem Laufenden
und abonnieren Sie unseren Infodienst ➔



EINE INITIATIVE DES



Die Servicestelle Jugendberufsagenturen ist eine Initiative des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales und ist angesiedelt im Bundesinstitut für Berufsbildung.

