



AUSGESCHRIEBEN, UNTERSCHRIEBEN UND ... ABGESCHRIEBEN?

AUF WELCHEN WEGEN BETRIEBE ERFOLGREICH NACH AUSZUBILDENDEN

SUCHEN UND WARUM SIE IHNEN WIEDER ABSPRINGEN

Input zur Online-Seminarreihe „Innovative Wege der Fachkräftesicherung im Handwerk“
des ZDH – 8. Juni 2026

Dr. Margit Ebbinghaus - Bundesinstitut für Berufsbildung - Bonn

- 1 • Warum Gewinnung und Absprünge von Ausbildungsbewerbenden wichtige Themen sind
- 2 • Wie erfolgreich verschiedene Rekrutierungswege und -strategien sind
- 3 • Weshalb Bewerbende wieder abspringen und wie oft Betriebe davon betroffen sind
- 4 • Wie sich die Befunde einordnen lassen
- 5 • Was Sie zu den Themen anmerken, ergänzen und diskutieren möchten



TROTZ ANGESPANNTER WIRTSCHAFTSLAGE FEHLEN IN VIELEN BERUFEN FACHKRÄFTE – AUCH IM HANDWERK



Kältetechnik
Augenoptik
Hörgeräteakustik
Klempnerei
Gerüstbau
Back- und Konditoreiwarenherstellung
Dachdeckerei
Fleischverarbeitung
Bodenverlegung
Bauelektrik
Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik
Glaserei

Quelle: Bundesagentur für Arbeit 2026



FACHKRÄFTE SELBST AUSBILDEN – EINE TRADIERT E UND (SCHEINBAR) GUTE LÖSUNG:

„Die Duale Ausbildung. Ein Erfolgsmodell.
Die duale Ausbildung ist das unbestrittene Erfolgsmodell der deutschen Wirtschaft. Sie stellt sicher, dass die hierzulande ausgebildeten Fachkräfte über eine hohe Kompetenz in ihren jeweiligen Ausbildungsberufen verfügen.“
(Vohwinkel, 2024, S. 11)

„Erfolgsmodell duale Ausbildung (...)

Den Auszubildenden bietet sie einen praktischen Einstieg in die Berufe mit vielfältigen Entwicklungsmöglichkeiten (...). **Den Betrieben sichert die duale Ausbildung die Fachkräftebasis von morgen.** (Sie) ist grundlegend für die Innovationsfähigkeit (...) der deutschen Unternehmen.“

(Allianz für Aus- und Weiterbildung, 2023)

„Das Ausbildungssystem in Deutschland ist ein Erfolgsmodell. (...)
(Es ...) bietet Jugendlichen gute Voraussetzungen für den Übergang ins Arbeitsleben und vielfältige Karriere- und Entwicklungschancen. Da die deutsche Wirtschaft gut ausgebildete Fachkräfte braucht, sind Karrieren mit beruflicher Ausbildung so aussichtsreich wie nie.“
(BMWK)



**Vom Vorbild zum Sorgenkind – die duale
Ausbildung unter Druck** RWK

Obwohl Fachkräfte fehlen, haben immer mehr
junge Menschen keine Ausbildung IAB

Fachkräftemangel

**Die duale Ausbildung verliert
an Boden** FAZ

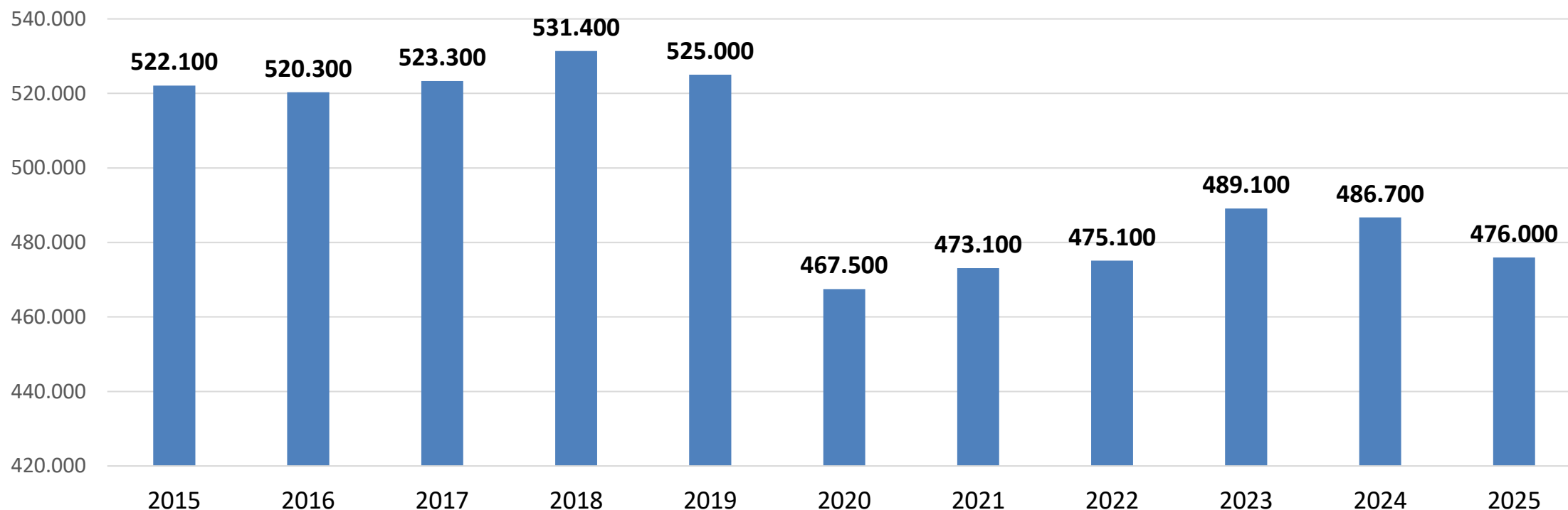
**[...] so viele unbesetzte Ausbildungsstellen
wie nie zuvor** IAB

Ausbildungsmarkt weiter tief in der Krise [...] IAB



DIE ZAHL DER NEU ABGESCHLOSSENEN AUSBILDUNGSVERTRÄGE IST ZULETZT WIEDER GESUNKEN

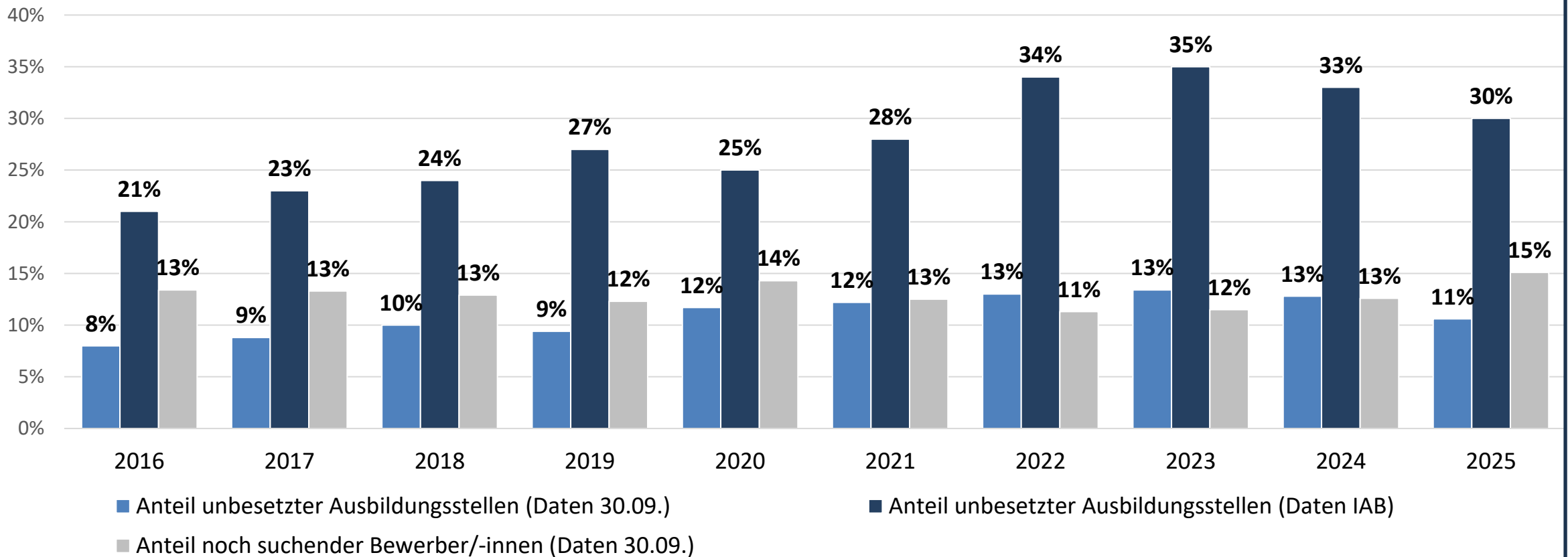
Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge zum Stichtag 30. September, 2015 - 2025



Datenquelle: Weller u.a. 2025

ANTEIL DER UNBESETZTEN AUSBILDUNGSSTELLEN UND DER NOCH SUCHENDEN BEWERBER/-INNEN WEITER AUF HOHEM NIVEAU

Erfolgslose Marktteilnahme relativ zur Marktteilnahme insgesamt, 2016 – 2025*

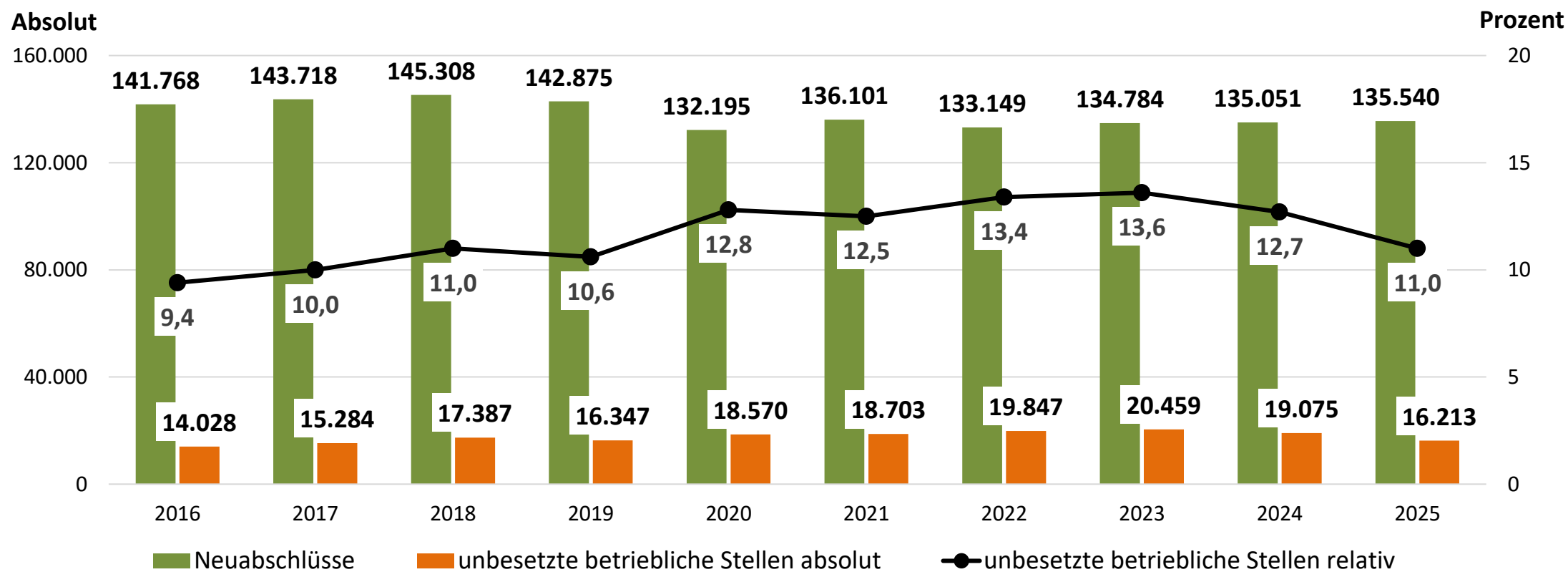


Datenquelle: Weller u.a. 2025; Leber 2026



DIE ENTWICKLUNG IM **HANDWERK** – TENDENZIELL POSITIV, ABER NICHT WIRKLICH GUT

Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge und unbesetztes betriebliches Ausbildungsangebot (abs. und rel.) im Handwerk 2016-2025



Datenquelle: Weller u.a. 2025



WARUM FINDEN ANGEBOT UND NACHFRAGE NICHT ZUSAMMEN?

Mismatch *Region*

- Jugendliche und Betriebe suchen an unterschiedlichen Orten

Mismatch *Neigung*

- Jugendliche haben kein Interesse an den angebotenen Berufen

Mismatch *Qualifikation*

- Jugendliche bringen nicht die gewünschten Qualifikationen mit

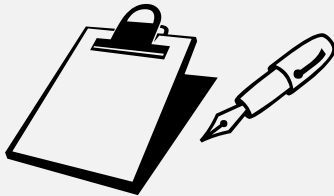
Mismatch *Information*

- Jugendliche wissen nichts von den angebotenen Stellen



1 Welche und wie viele Wege nutzen Betriebe, um über Ausbildungsstellen zu informieren und Bewerber/-innen für diese zu gewinnen?

2 Sind Art und Anzahl der Rekrutierungswege Stellschrauben für die erfolgreiche Bewerbergewinnung und Stellenbesetzung?

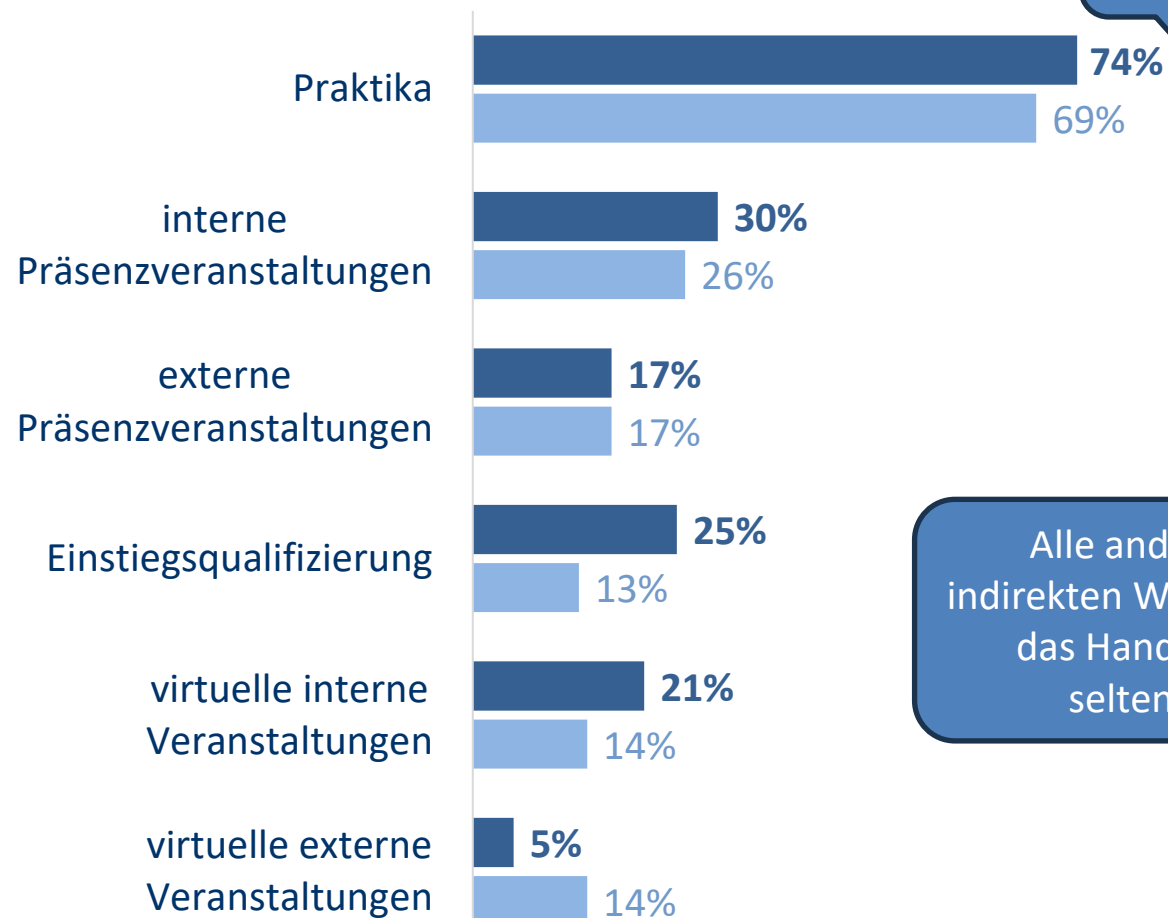


Befragung von 1.630 Ausbildungsbetrieben mit Ausbildungsangeboten für 2021/2022 im Rahmen der 2022er Welle des BIBB-Qualifizierungspanels

- zur Nutzung von insg. 14 Rekrutierungswegen
- zum Erhalt von Bewerbungen
- zur Besetzung der Ausbildungsstellen

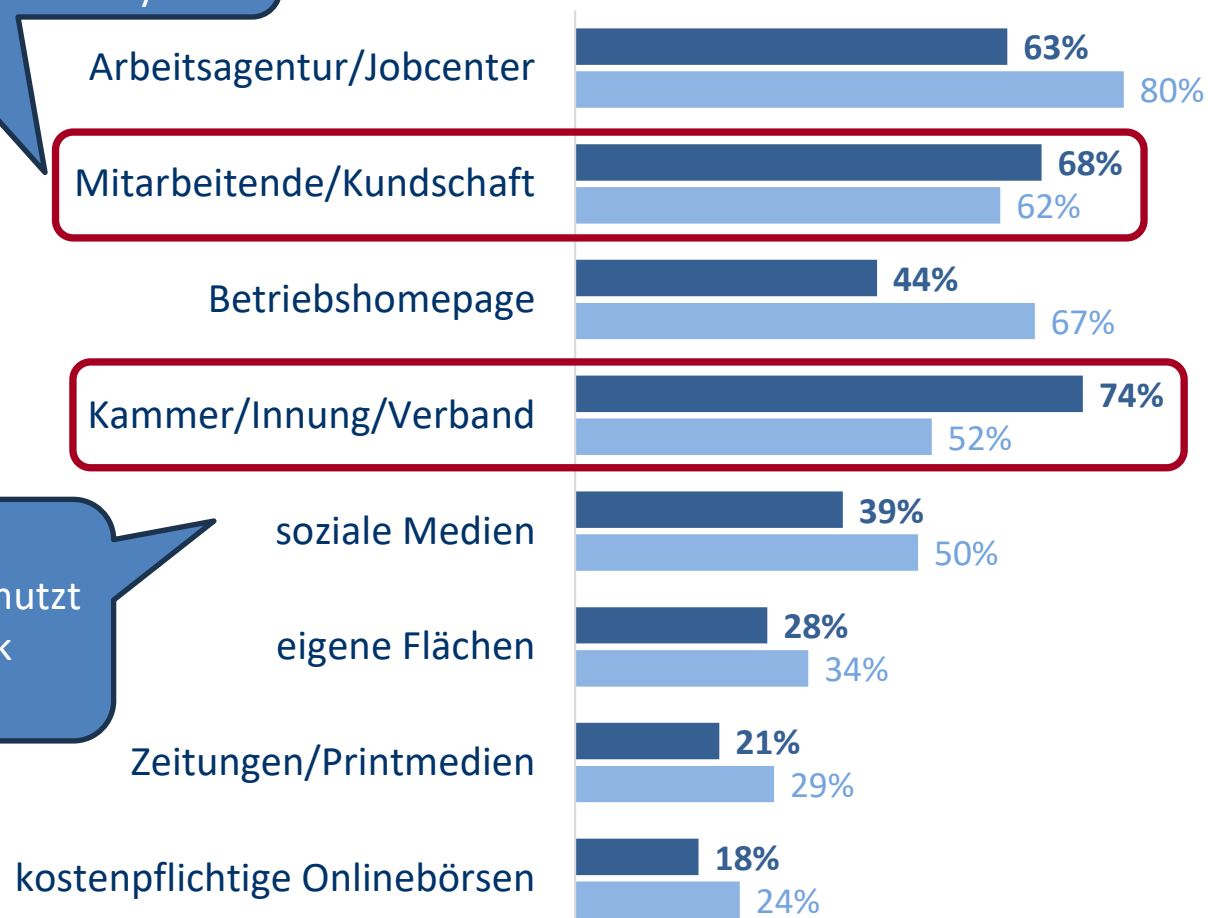
NUTZUNG DER REKRUTIERUNGSWEGE DURCH **HANDWERKS**BETRIEBE UND **ANDERE** BETRIEBE IM VERGLEICH

DIREKTE WEGE



Handwerk setzt besonders auf eigene Community

INDIREKTE WEGE

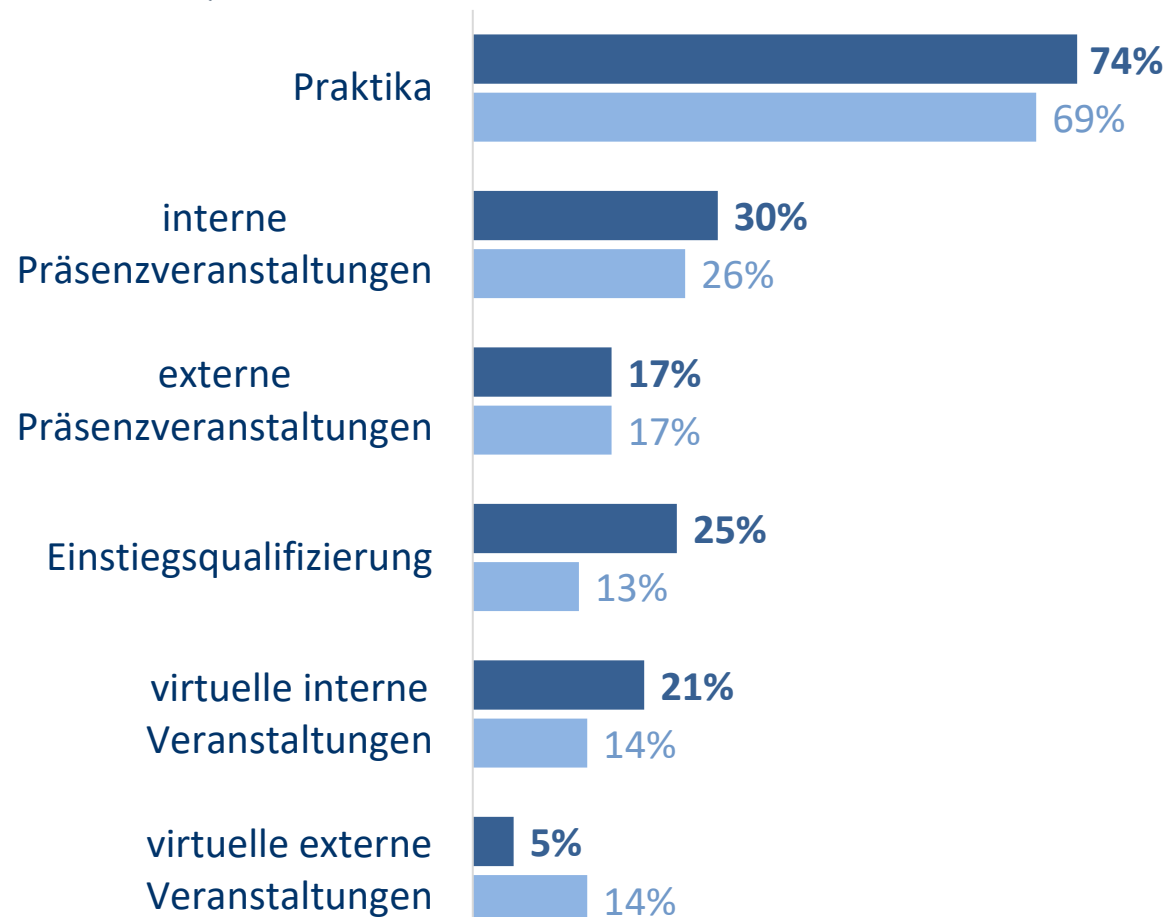


Alle anderen indirekten Wege nutzt das Handwerk seltener

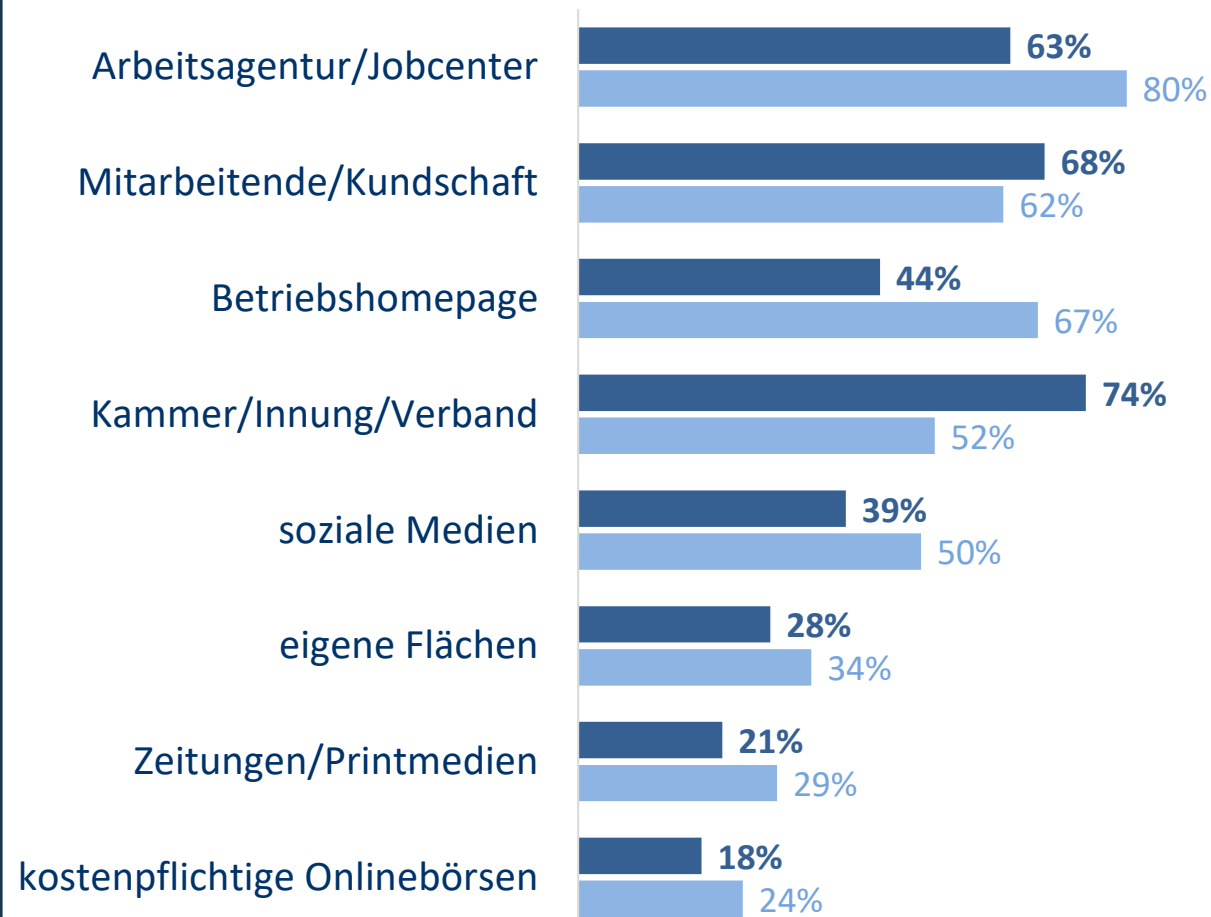
Bei fast allen direkten Wegen ist das Handwerk besser aufgestellt

REKRUTIERUNGSWEGE DURCH **HANDWERKS**BETRIEBE UND **ANDERE** BETRIEBE IM VERGLEICH

DIREKTE WEGE



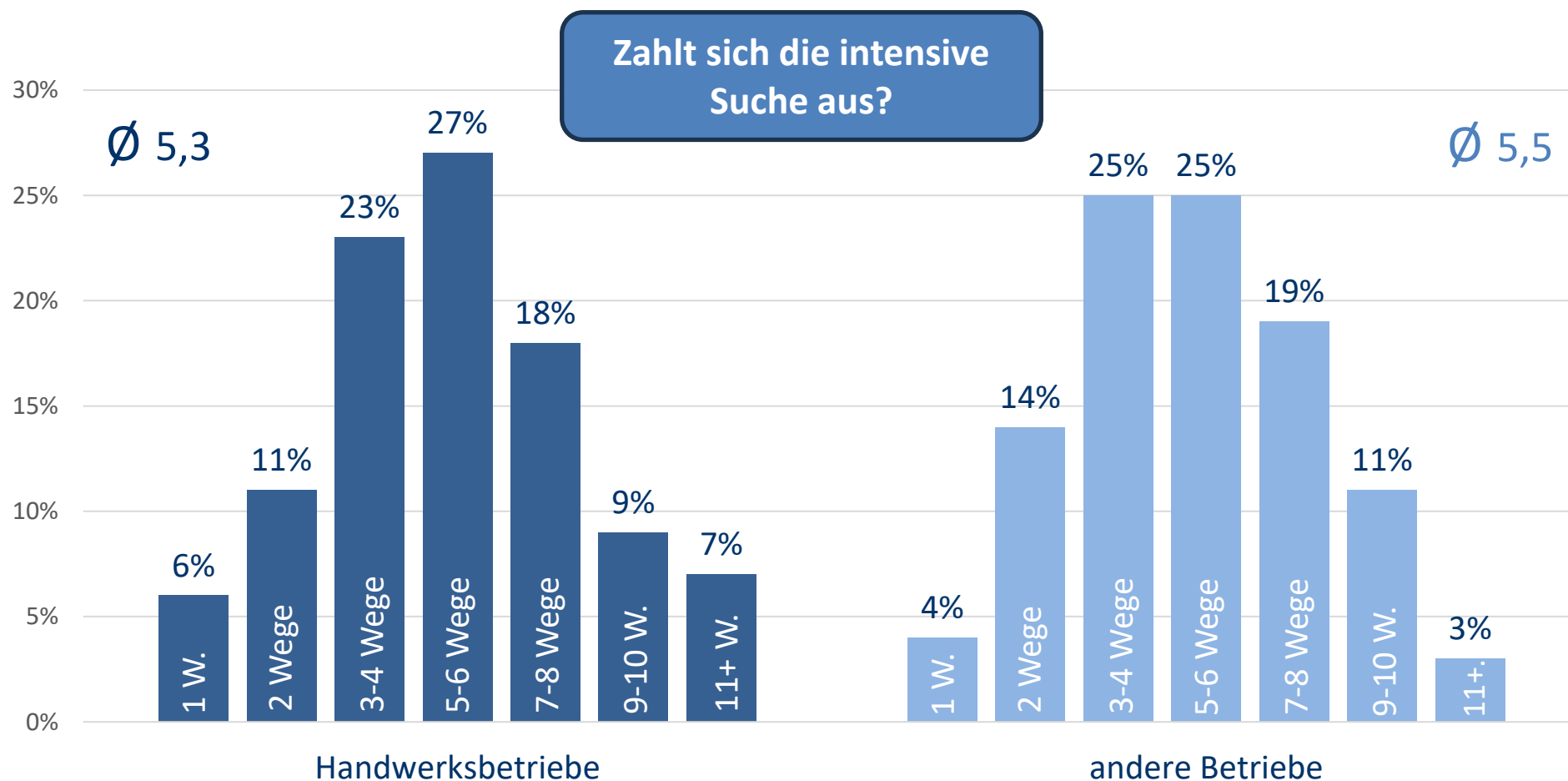
INDIREKTE WEGE





BETRIEBE GEHEN INTENSIV VOR, UM IHR AUSBILDUNGSANGEBOT BEKANNT ZU MACHEN, *DENN:*

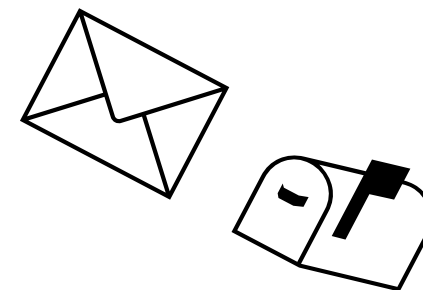
VON DEN 14 UNTERSUCHTEN REKRUTIERUNGSWEGEN BESCHRITTEN ...



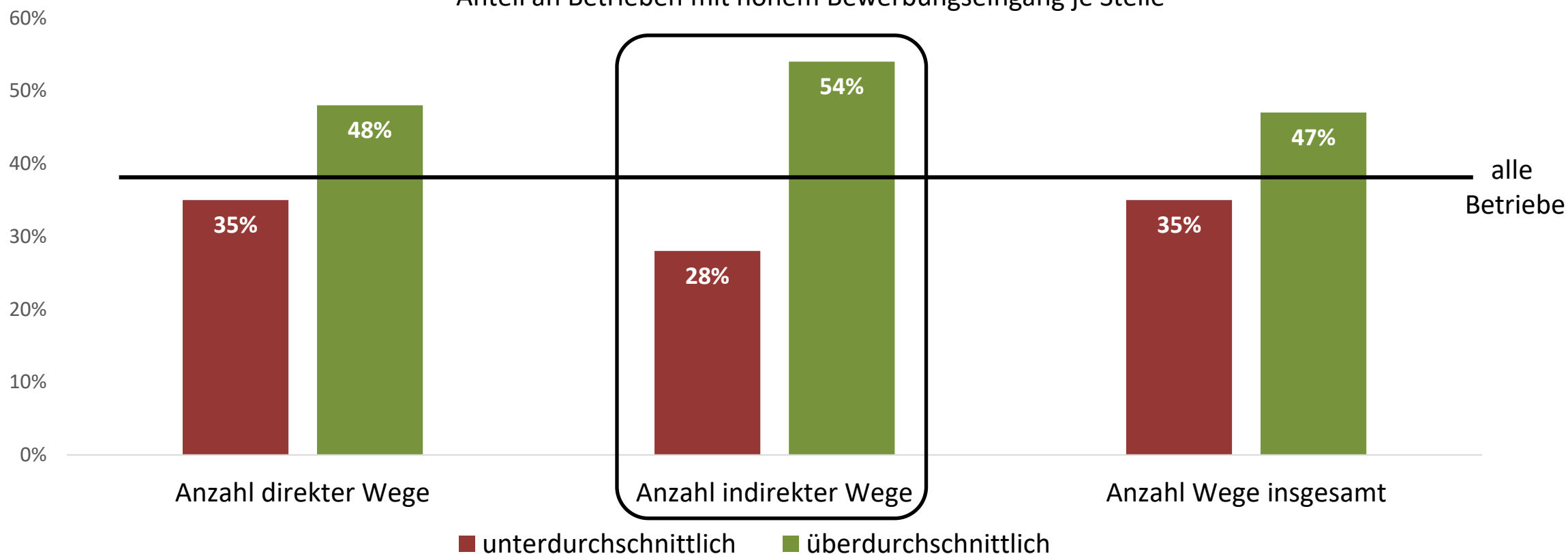


Nutzen Betriebe vor allem überdurchschnittlich **viele indirekte Rekrutierungswege**, erhalten sie auch **öfter viele Bewerbungen*** je Ausbildungsstelle

* vier und mehr Bewerbungen je Stelle



Anteil an Betrieben mit hohem Bewerbungseingang je Stelle



Quelle: BIBB-Qualifizierungspanel 2022, nur Betriebe mit Ausbildungsangeboten 2021/2022, N = 1.630, gewichtete Daten; Ebbinghaus u. a. 2023

Bild: https://de.freepik.com/fotos-kostenlos/ein-uebervoller-alter-briefkasten_19138999.htm#page=4&query=briefkasten%20post&position=16&from_view=keyword&track=ais_hybrid&uuid=2b6a2e4b-f7dd-452c-b0ed-61d3edba861 Bild von rawpixel.com auf Freepik



VIELE BEWERBUNGEN ALLEIN SIND KEINE GARANTIE FÜR DIE ERFOLGREICHE BESETZUNG VON AUSBILDUNGSSTELLEN

Immer mehr Azubis „ghosten“ ihren Betrieb

Solingen: Eine aktuelle Umfrage eines Solinger Unternehmens unter Jugendlichen zeigt: 15 Prozent der Bewerber um einen Ausbildungsplatz brechen nach der Zusage den Kontakt zum Lehrbetrieb ohne Erklärung wieder ab.

https://rp-online.de/nrw/staedte/solingen/solingen-immer-mehr-azubis-ghosten-ihren-betrieb_aid-114742455

Erschienen am 21.06.2024

Nichterscheinen zum Ausbildungsbeginn

Ghosting: Warum Azubis einfach abtauchen

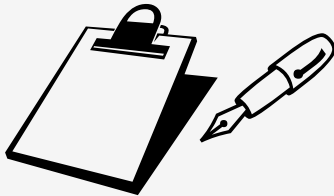
Der Ausbildungsvertrag ist unterschrieben, aber der Azubi taucht niemals auf. Solches Ghosting wird häufiger, wie aktuelle Zahlen bestätigen.

<https://www.deutsche-handwerks-zeitung.de/ghosting-warum-azubis-abtauchen-308335/>

Erschienen am 24.03.2025

1 Kommen Absprünge von Ausbildungsbewerbenden (nur) zu Ausbildungsbeginn oder (auch) früher im Besetzungsprozess vor – und erfolgen immer abrupt?

2 Haben Bewerberabsprünge Konsequenzen für die Besetzung von Ausbildungsstellen – und darüber hinaus?

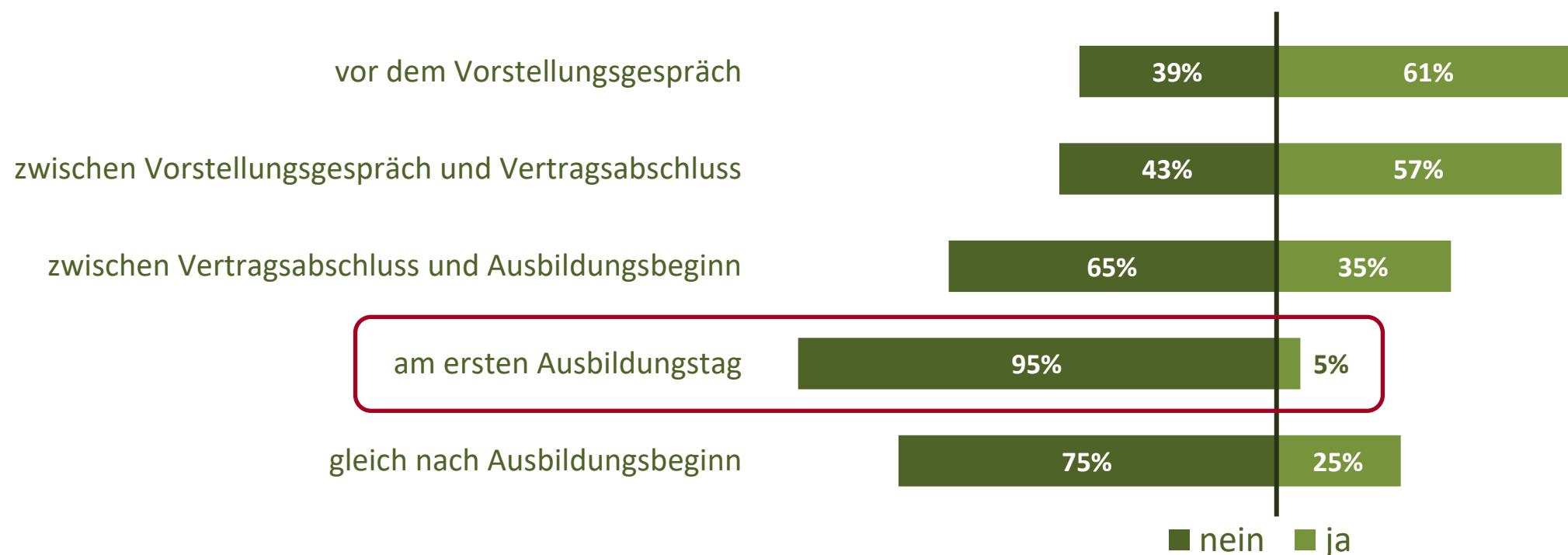


Tendenzbefragung von 377 Ausbildungsbetrieben des RBS
im Herbst 2025 zu
Art, Häufigkeit, Zeitpunkt und Folgen von Absprüngen
von Ausbildungsbewerbenden



DER MEDIAL STARK THEMATISIERTE **ABSPRUNG** VON **AUSBILDUNGSBEWERBEENDEN AM ERSTEN AUSBILDUNGSTAG** SCHEINT **EHER SELTEN** VORZUKOMMEN

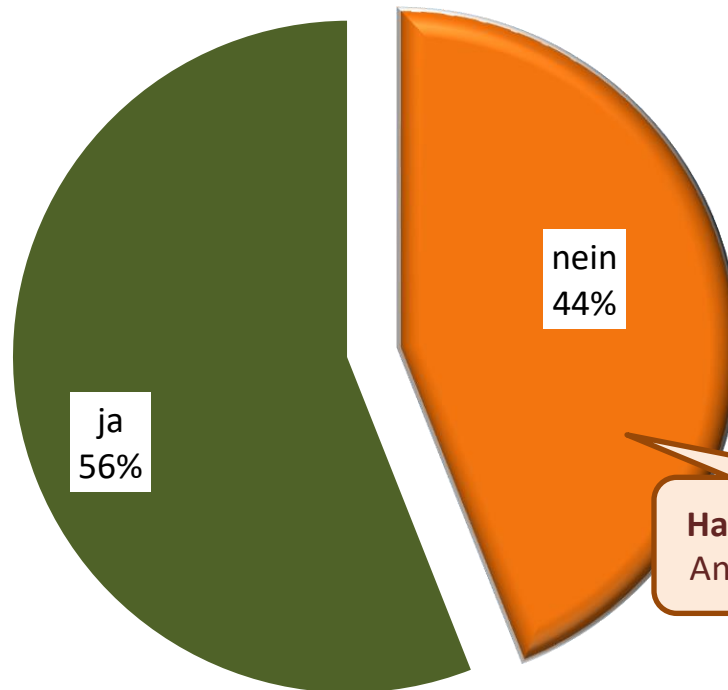
Wann Betriebe bei den zuletzt angebotenen Ausbildungsstellen von Bewerberabsprüngen betroffen waren



Datenquelle: RBS 50

ABSPRÜNGE VON AUSBILDUNGSBEWERBENDEN SIND EIN EIGENER, BISLANG WENIG BEACHTETER GRUND UNBESETZT BLEIBENDER AUSBILDUNGSSTELLEN

Konnten alle zuletzt angebotenen
Ausbildungsstellen besetzt werden?



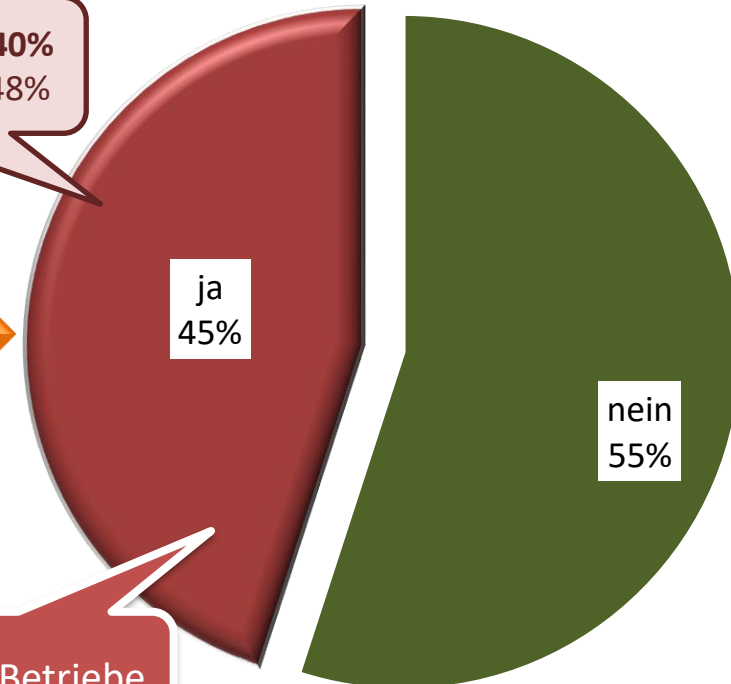
Gründe

Handwerksbetriebe: 40%
Andere Betriebe: 48%

Handwerksbetriebe: 43%
Andere Betriebe: 44%

20% aller Betriebe

Wenn es unbesetzte Stellen gab:
Kam es (auch) wegen Absprüngen dazu?



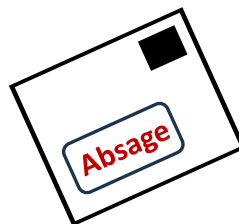
Quelle: RBS 50, n = 377 ausbildungsaktive Betriebe

Quelle: RBS 50, n = 164 ausbildungsaktive Betriebe mit unbes. Stellen



Handwerksbetriebe sind (etwas) häufiger von einem plötzlichen Kontaktabbruch der Ausbildungsbewerbenden betroffen.

Wenn Bewerber/-innen abspringen, dann ...	Handwerksbetriebe	andere Betriebe
... bleiben sie meistens einfach weg	25%	17%
... teilen sie uns das meistens mit	50%	63%
... kommt beides etwa gleich oft vor	25%	20%



Überwiegend wird den Betrieben aber mitgeteilt, dass kein Interesse mehr besteht.

Quelle: RBS 50, n = 344 von Absprüngen betroffene Ausbildungsbetriebe



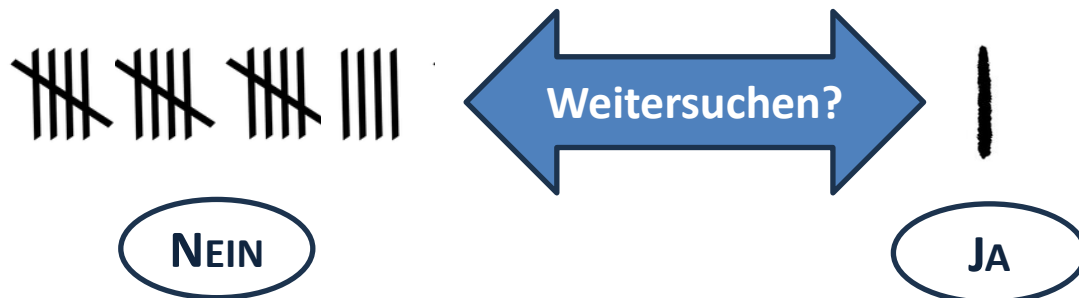
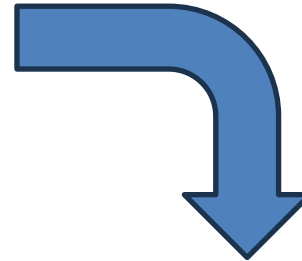
**WARUM HALTEN JUNGE MENSCHEN AN EINER ABGEGEBENEN BEWERBUNG
FÜR EINE AUSBILDUNGSSTELLE NICHT FEST?**





Hinweise liefern die Angaben von
(jungen) Menschen, die nach Abschluss
eines Ausbildungsvertrages **weiter** nach
anderen Ausbildungsstellen **gesucht** haben.

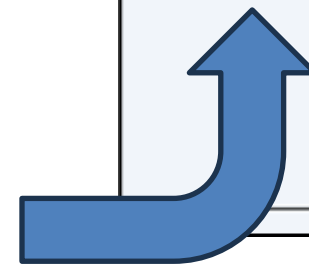
Von den rund 3.400 Befragten in Ausbildung
der BA-BIBB-IAB-Bewerberstudie 2024
waren das **5 Prozent**.



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

☐ Nein

☐ Ja, weil:





Quelle: Ebbinghaus u. a. 2025



Viele benannte Gründe deuten darauf, dass bei den jungen Menschen u.a. die **Bindung an den Betrieb** fehlt oder unsicher ist.

Bereits bei der **Bewerberrekrutierung** kann hierauf Einfluss genommen werden.

...ich eine Ausbildung näher zum Wohnort wollte

... weil der Beruf nicht mein Traumberuf war

... es nur eine sinnvolle Überbrückung sein sollte

... ich Angebote vergleichen, aber irgendwas sicher haben wollte

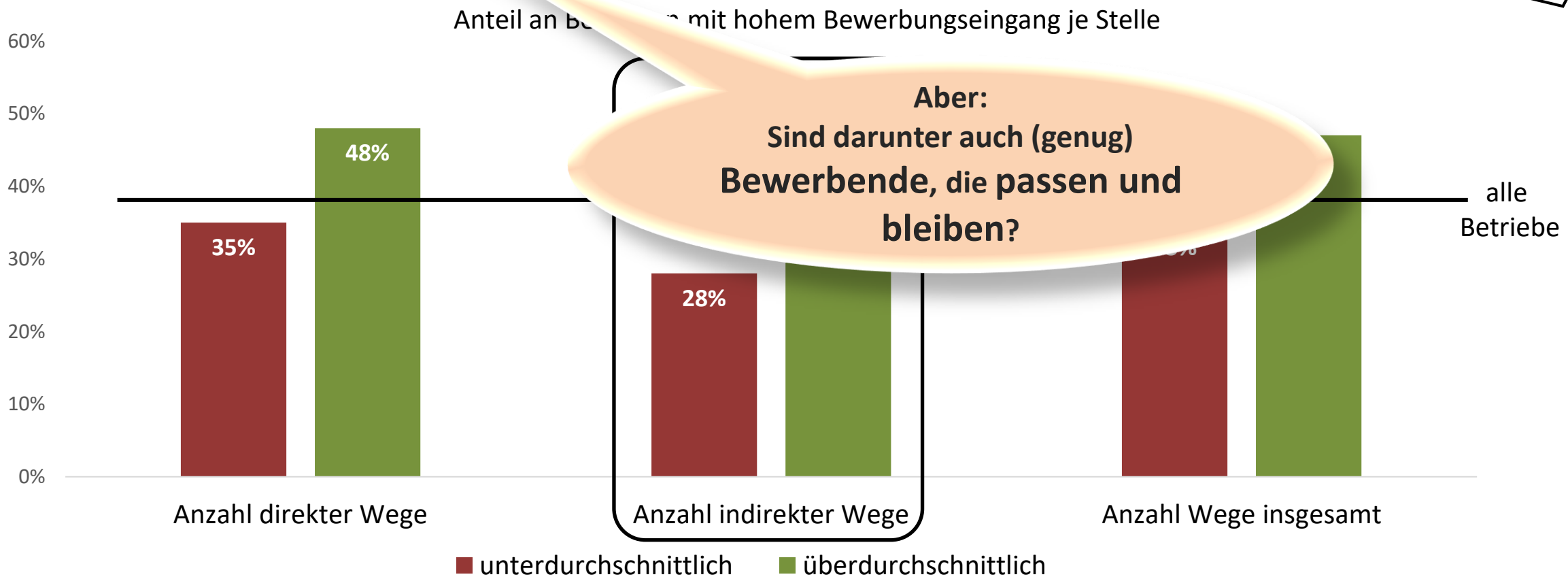
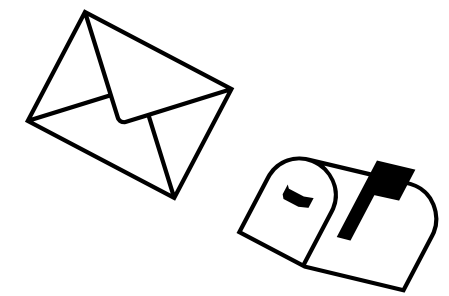
... ich was haben wollte, falls der Betrieb es sich anders überlegt

... um sicherzugehen, die beste Ausbildung gefunden zu haben

Quelle: Ebbinghaus u. a. 2025



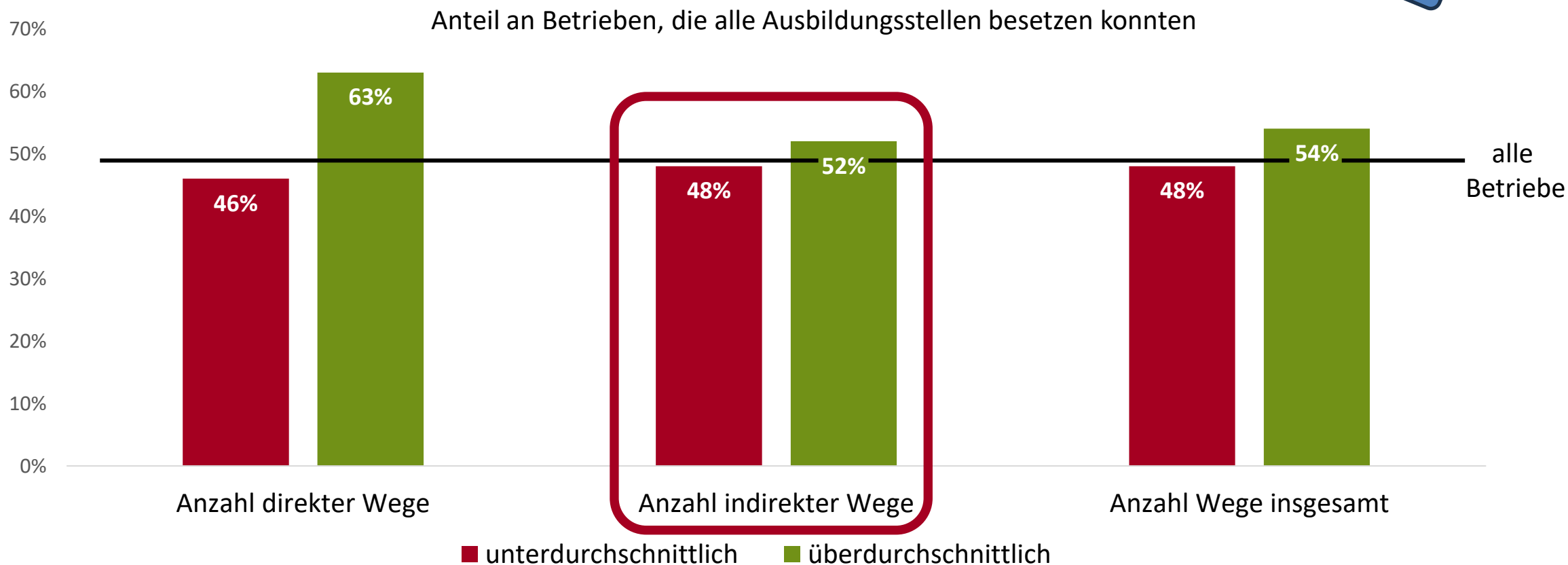
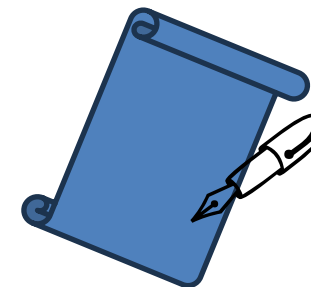
Nutzen Betriebe überdurchschnittlich **viele (indirekte) Rekrutierungswege**, erhalten sie auch **öfter viele Bewerbungen** je Ausbildungsstelle



Quelle: BIBB-Qualifizierungspanel 2022, nur Betriebe mit Ausbildungsangeboten 2021/2022, N = 1.630, gewichtete Daten; Ebbinghaus u. a. 2023



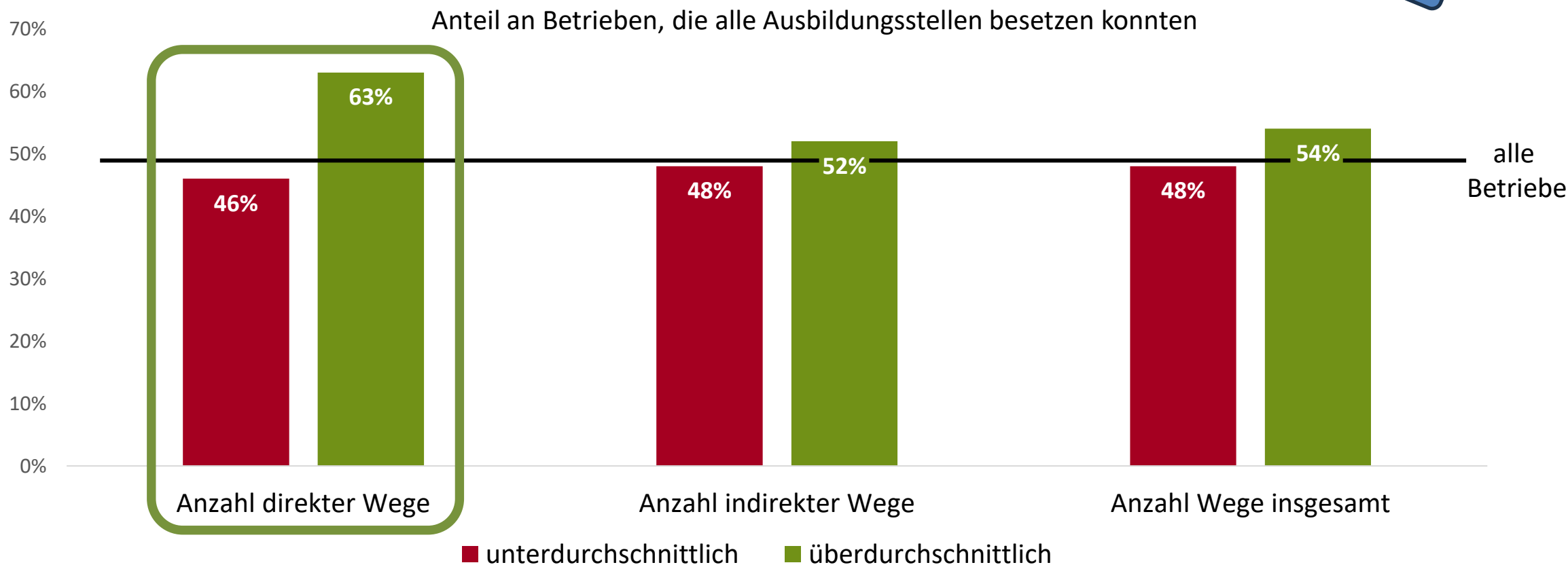
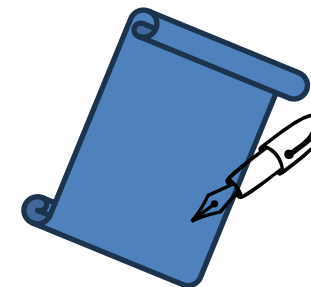
Eher nicht, denn: Betriebe, die viel indirekt rekrutieren, besetzen ihre Stellen nicht öfter als Betriebe mit wenigen indirekten Wegen.



Quelle: BIBB-Qualifizierungspanel 2022, nur Betriebe mit Ausbildungsangeboten 2021/2022, N = 1.630, gewichtete Daten; Ebbinghaus u. a. 2023



Nutzen Betriebe hingegen viele **direkte** Rekrutierungswege, können sie **öfter alle Ausbildungsstellen besetzen**



Quelle: BIBB-Qualifizierungspanel 2022, nur Betriebe mit Ausbildungsangeboten 2021/2022, N = 1.630, gewichtete Daten; Ebbinghaus u. a. 2023



- Auch wenn sich der Wind auf dem Ausbildungsmarkt langsam dreht:
Die Besetzung von Ausbildungsstellen bleibt für viele Betriebe eine Herausforderung.
- Die Wahl und Kombination der Rekrutierungswege sind Ansatzpunkte, um
Bewerber/-innen zu gewinnen und zu binden.
- Sie sind aber nur eine von vielen Stellschrauben auf dem Weg zu einem bewerberorientierten
Rekrutierungs- und Stellenbesetzungsprozess.





- Auch wenn sich der Wind auf dem Ausbildungsmarkt langsam dreht:
Die Besetzung von Ausbildungsstellen bleibt für viele Betriebe eine Herausforderung.
- Die Wahl und Kombination der Rekrutierungswege sind Ansatzpunkte, um Bewerber/-innen zu gewinnen und zu binden.
- Sie sind aber nur eine von vielen Stellschrauben auf dem Weg zu einem bewerberorientierten Rekrutierungs- und Stellenbesetzungsprozess.
- Große Bedeutung haben auch die über die Wege transportierten **Informationen**.



Incentives, die Betrieb bietet
Werte, für die Betrieb steht



- Auch wenn sich der Wind auf dem Ausbildungsmarkt langsam dreht:
Die Besetzung von Ausbildungsstellen bleibt für viele Betriebe eine Herausforderung.
- Die Wahl und Kombination der Rekrutierungswege sind Ansatzpunkte, um Bewerber/-innen zu gewinnen und zu binden.
- Sie sind aber nur eine von vielen Stellschrauben auf dem Weg zu einem bewerberorientierten Rekrutierungs- und Stellenbesetzungsprozess.
- Große Bedeutung haben auch die über die Wege transportierten Informationen.



- Für die Bindung der Bewerber/-innen spielt zudem der **Zeitfaktor** eine große Rolle.
- Aus Bewerbersicht zu lange Reaktionszeiten sind einer der häufigsten Gründe für Absprünge.



- Auch wenn sich der Wind auf dem Ausbildungsmarkt langsam dreht:
Die Besetzung von Ausbildungsstellen bleibt für viele Betriebe eine Herausforderung.
- Die Wahl und Kombination der Rekrutierungswege sind Ansatzpunkte, um Bewerber/-innen zu gewinnen und zu binden.
- Sie sind aber nur eine von vielen Stellschrauben auf dem Weg zu einem bewerberorientierten Rekrutierungs- und Stellenbesetzungsprozess.
- Große Bedeutung haben auch die über die Wege transportierten Informationen.



- Für die Bindung der Bewerber/-innen spielt zudem der Zeitfaktor eine große Rolle.
- Aus Bewerbersicht zu lange Reaktionszeiten sind einer der häufigsten Gründe für Absprünge.
- **STETIGE KOMMUNIKATION MIT DEN BEWERBENDEN KOMMT ZUNEHMENDE BEDEUTUNG FÜR ERFOLGREICHE STELLENBESETZUNG ZU.**
- **PRE- UND ONBOARDING-MAßNAHMEN SOLLTEN BESTANDTEIL DER REKRUTIERUNGSPRAXIS SEIN.**

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Ich freue mich auf die Diskussion mit Ihnen!



Forschungs- und Arbeitsergebnisse aus dem Bundesinstitut für Berufsbildung | Dezember

REPORT 3|2023

Margit Ebbinghaus | Christian Gerhards | Philipp Heyer | Sabine Mohr

Viel hilft viel?! – Welche Wege Betriebe nutzen, um Ausbildungsplatzbewerber/-innen zu finden, und wie erfolgreich sie damit sind¹

Auf dem Ausbildungsmarkt wird es für Betriebe zunehmend eng. Die Anzahl ausbildungssuchender Jugendlicher ist seit Jahren rückläufig, was es für mehr und mehr Betriebe zu einer Herausforderung werden lässt, die angebotenen Ausbildungsplätze zu besetzen. Das wirft die Frage auf, wie Betriebe vorgehen, um Ausbildungsplatzbewerber/-innen für sich zu gewinnen. Zur Beantwortung dieser Frage nimmt der vorliegende BIBB Report die von Betrieben genutzten Rekrutierungswege in den Blick. Es zeigt sich, dass sowohl die Anzahl als auch die Art genutzter Rekrutierungswege damit zusammenhängen, ob Betriebe viele Bewerbungen erhalten und alle Ausbildungsplätze besetzen können.

► Betrieben gehen die Bewerber/-innen aus

► Rekrutierungskanäle – ein dynamisches Feld

► Viele Tipps – wenige Fakten

► Datenbasis

► Betriebspraktika und Meldungen bei der Arbeitsagentur sind Hauptrekrutierungskanäle

► Suche nach Bewerberinnen und Bewerbern erfolgt meist auf mehreren Wegen

► Rekrutierungsstrategie – Schwerpunktsetzungen variieren

► Führen unterschiedliche Rekrutierungsintensitäten und -strategien zu unterschiedlichen Erfolgen?

► Deskriptive Annäherung an eine Antwort

► Absicherung über vertiefende Analysen

► Viele Beziehungen zwischen Strukturmerkmalen und Erfolgen

► Das Vorgehen bei der Rekrutierung ist eigenständig bedeutsam

► Fazit: Direkte Wege sind aufwendig, aber lohnend

► Literaturverzeichnis

Wie kommen wir an neue Auszubildende? Vor dieser Frage stehen heutzutage zahlreiche Betriebe. Denn selbst auszubilden, um den Bedarf an qualifizierten Nachwuchskräften zu decken, ist für Betriebe zwar nach wie vor ein wichtiger Weg (vgl. WENZELMANN/SCHÖNFELD 2022, S. 175ff.), zu welchem es zudem oft kaum Alternativen gibt (vgl. ebd., S. 163ff.; EBBINGHAUS 2018). Diesen Weg dann aber auch zu beschreiten, wird für die Betriebe immer schwieriger. Das zeigt sich insbesondere an der steigenden Zahl unbesetzter betrieblicher Ausbildungsstellen. Diese hat sich innerhalb der letzten zehn Jahre verdoppelt und erreichte im Jahr

¹ Wir danken unserer Kollegin Kathrin Hils für die zahlreichen konstruktiven Hinweise zum Manuskript.

² Mit Ausbildung ist im vorliegenden BIBB Report grundsätzlich die Berufsausbildung nach Berufsausbildungsstellenbesetzung (Duales Berufsausbildungssystem) gemeint.



Bundesinstitut für Berufsbildung

Bei Rückfragen
wenden Sie sich gern an

Dr. Margit Ebbinghaus

ebbinghaus@bibb.de, 0228.107-1616





Forschungs- und Arbeitsergebnisse aus dem Bundesinstitut für Berufsbildung | Oktober

REPORT 4|2023

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 eingetragene 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

► 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 Gründe für die Weitersuche im Überblick

► Die Gründe für die Weitersuche im Detail

► Schlussbetrachtungen

► Einordnung der Ergebnisse

► Größenordnung der Weitersuchenden

► Unterschiede zwischen Teilgruppen

► Gründe für die Weitersuche

► Methodische Limitationen

► Implikationen – Handlungsempfehlungen und zukünftiger Forschungsbedarf

► Literaturverzeichnis

Schaffen wir es, unsere Ausbildungsstellen zu besetzen? Diese Frage dürfen 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 angemeldeten Ausbildungsstellen in beiden Jahren ähnlich groß war (2014:



Bundesinstitut für Berufsbildung