

24. März 2025 | Beruf, Berufswahl und berufliche Arbeitsmärkte (<https://www.iab-forum.de/category/iab-themen/beruf-berufswahl-und-berufliche-arbeitsmaerkte/>)

„Doch lieber woanders hin“: Wenn geeignete Bewerberinnen und Bewerber abspringen, verschärft dies Probleme bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen

Margit Ebbinghaus (<https://www.iab-forum.de/autor/margit-ebbinghaus/>), Ute Leber (<https://www.iab-forum.de/autor/dr-ute-leber/>), Barbara Schwengler (<https://www.iab-forum.de/autor/barbara-schwengler/>)



Seit Jahren bleibt ein hoher Anteil der betrieblichen Ausbildungsplätze unbesetzt. Als eine mögliche Ursache hat jüngst das (kurzfristige) Abspringen von Bewerberinnen und Bewerbern verstärkt an Aufmerksamkeit gewonnen. Wie Ergebnisse des IAB-Betriebspanels zeigen, ist davon rund jeder vierte Betrieb mit unbesetzten Ausbildungsplätzen betroffen. Im Vergleich zum generellen Mangel an Bewerbungen und fehlenden geeigneten Bewerbungen spielt dieser Grund damit eine eher untergeordnete Rolle. Dennoch können sich dadurch Engpässe am Ausbildungsmarkt weiter verschärfen.

Zahlreiche Betriebe haben einen schweren Stand auf dem Ausbildungsmarkt (<https://www.iab-forum.de/glossar/ausbildungsmarkt/>). Zwar hat sich die Nachfrage junger Menschen nach einer dualen Ausbildung wieder etwas stabilisiert, doch die Lage für Ausbildungsbetriebe bleibt weiter angespannt. Wie Bernd Fitzenberger, Ute Leber und Barbara Schwengler im IAB-Kurzbericht 16/2024 (<https://iab.de/publikationen/publikation/?id=14168206>) zeigen, können immer mehr Betriebe die von ihnen angebotenen Ausbildungsstellen nicht besetzen. Mit der zunehmenden Besetzungsproblematik gewinnt die Frage nach den Ursachen an Bedeutung.

In der öffentlichen Diskussion findet dabei seit einiger Zeit ein Phänomen verbreitet Beachtung, das oftmals als „Ghosting“ bezeichnet wird. Dieser ursprünglich aus dem Dating-Bereich stammende Begriff, der einen unvermittelten Kontaktabbruch bezeichnet, hat sich

inzwischen auch im Zusammenhang mit Bewerbungsprozessen fest etabliert. Das Phänomen kann hier mit hohen betrieblichen Kosten verbunden sein – auch bei der Besetzung von Ausbildungsstellen.

Wenn neu eingestellte Auszubildende am ersten Ausbildungstag nicht erscheinen oder Bewerberinnen und Bewerber nach einer Ausbildungszusage plötzlich abspringen und den Kontakt zum Betrieb einstellen, können nicht nur bereits in den Rekrutierungsprozess geflossene Investitionen verloren gehen. Es besteht auch das Risiko, dass zum Beginn des Ausbildungsjahres keine adäquate Neubesetzung mehr erfolgen kann. Die Ausbildungsstelle bleibt dann unbesetzt und das Potenzial der Fachkräftequalifizierung ungenutzt.

Obgleich dieses Phänomen in der jüngeren Vergangenheit an medialer Präsenz gewonnen hat, liegt bislang nur wenig empirische Evidenz dazu vor, welche Rolle das kurzfristige Abspringen von Personen, die sich auf eine Ausbildungsstelle beworben haben, im Ursachengeflecht der Nichtbesetzung von Ausbildungsstellen tatsächlich spielt.

Unklar ist auch, ob es im Zeitverlauf an Bedeutung gewonnen hat. Das gilt insbesondere vor dem Hintergrund des Wandels des Ausbildungsmarktes von einem Arbeitgeber- hin zu einem Bewerbermarkt. Mithilfe der Daten des IAB-Betriebspanels (<https://www.iab-forum.de/glossar/iab-betriebspanel/>) 2013 und 2023 lässt sich etwas Licht in dieses Dunkel bringen.

Der Anteil der Betriebe mit unbesetzten Ausbildungsplätzen ist kontinuierlich gestiegen

Im Hinblick auf die Frage, inwieweit Betriebe überhaupt unbesetzte Ausbildungsplätze verzeichnen, geben die Daten des IAB-Betriebspanels eine eindeutige Antwort: Der Anteil der betroffenen Betriebe ist über die letzten Jahre hinweg deutlich gestiegen. Konnten im Jahr 2013 29 Prozent der Betriebe mit Ausbildungsangeboten nicht alle offenen Ausbildungsstellen besetzen, waren es 2023 bereits 51 Prozent (siehe Abbildung 1).

Besonders oft hatten Betriebe aus dem verarbeitenden Gewerbe mit diesem Problem zu kämpfen: Im Jahr 2023 waren hier mehr als sechs von zehn Betrieben mit Ausbildungsangeboten betroffen. Am seltensten hatten Betriebe aus dem Bereich Öffentliche Verwaltung/Organisationen ohne Erwerbszweck unbesetzte Ausbildungsplätze zu beklagen: Nur gut jedem fünften gelang es nicht, alle angebotenen Ausbildungsstellen zu besetzen.

Abb. 1: Betriebe mit unbesetzten Ausbildungsplätzen

Anteil an allen Betrieben mit Ausbildungsplatzangebot in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2013 bis 2023. © IAB

Nicht nur der Anteil an Betrieben mit unbesetzten Ausbildungsstellen ist gestiegen. Parallel dazu hat sich auch die Nichtbesetzungsquote erhöht, also der Anteil der unbesetzten an allen angebotenen Ausbildungsstellen. Wie Bernd Fitzenberger, Ute Leber und Barbara Schwengler im bereits erwähnten IAB-Kurzbericht (<https://iab.de/publikationen/publikation/?id=14168206>) zeigen, ist dieser Anteil von knapp 20 Prozent im Jahr 2013 auf 35 Prozent im Jahr 2023 gestiegen. Mehr als jede dritte angebotene Ausbildungsstelle blieb 2023 folglich unbesetzt.

Absprünge von Bewerberinnen und Bewerbern tragen häufiger zu unbesetzten Ausbildungsstellen bei als noch vor zehn Jahren, spielen jedoch weiterhin eine untergeordnete Rolle

Aus welchen Gründen können Betriebe Ausbildungsplätze nicht besetzen? Welche Rolle kommt dem Umstand zu, dass Kandidatinnen und Kandidaten, die vom Betrieb ins Auge gefasst wurden, das Interesse an der Ausbildungsstelle verlieren und sich anderweitig entscheiden? Stellt sich die Situation inzwischen anders dar als vor zehn Jahren? Aussagen hierzu lassen die Daten der Erhebungswellen 2013 und 2023 des IAB-Betriebspanels zu.

In beiden Jahren wurden die Betriebe nach den Gründen für die Nichtbesetzung von Ausbildungsplätzen gefragt, wobei ihnen die Antwortmöglichkeiten „zu wenige Bewerbungen“, „keine geeigneten Bewerbungen“ und „Bewerberinnen und/oder Bewerber haben sich anderweitig entschieden“ vorgelegt wurden. Letztere wird nachfolgend als Näherungsgröße für das Abspringen beziehungsweise den Rückzug von Bewerberinnen oder Bewerbern verwendet, die der Betrieb als Auszubildende in Betracht gezogen hatte.

Bei der Einordnung der Befunde ist zum einen zu berücksichtigen, dass den befragten Betrieben im Jahr 2013 zusätzlich die Antwort-Kategorie „Sonstige Gründe“ angeboten wurde. Diese wurden zur besseren Vergleichbarkeit aus den Auswertungen ausgeschlossen. Zum anderen lassen die Daten nur Aussagen darüber zu, ob sich ausbildungsinteressierte Personen nach ihrer Bewerbung zurückgezogen haben oder nicht.

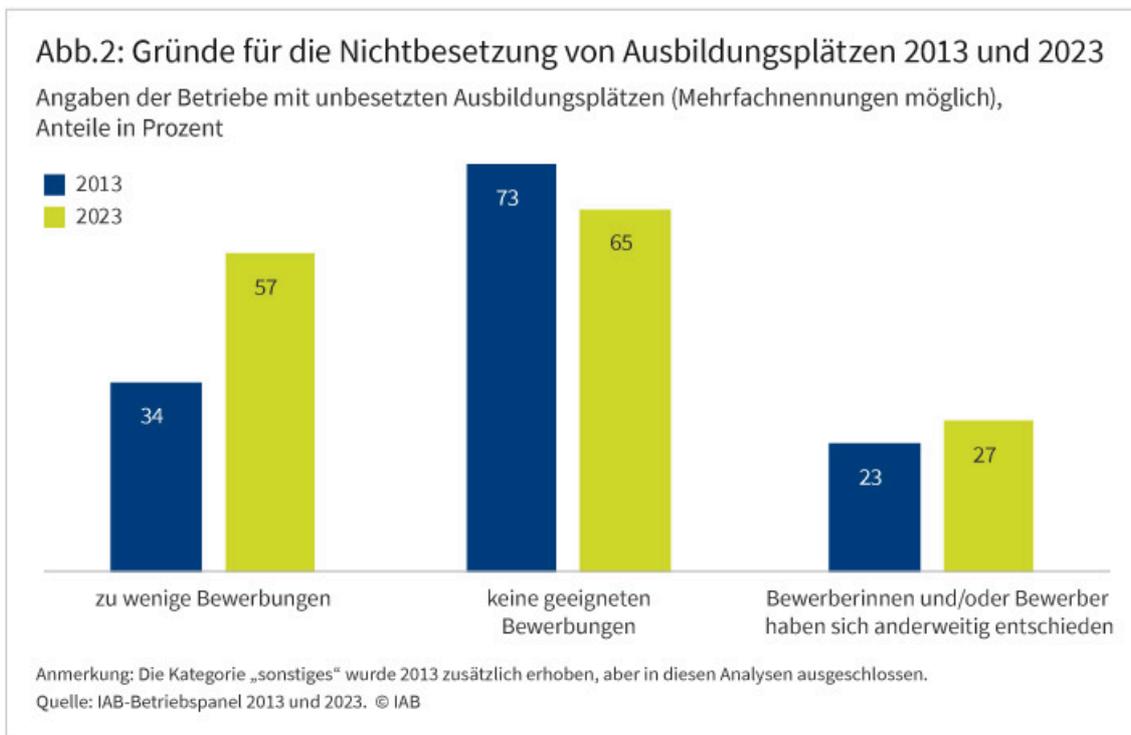
Es ist also keine Aussage darüber möglich, zu welchem Zeitpunkt im Stellenbesetzungsprozess der Rückzug erfolgt ist. So bleibt insbesondere unklar, ob dies tatsächlich erst zum Ausbildungsbeginn der Fall war oder schon einige Zeit vorher, als es den Betrieben

gegebenenfalls möglich gewesen wäre, sich um eine Nachbesetzung zu kümmern. Ebenso bleibt offen, ob die Bewerberinnen und Bewerber dem Betrieb ihren Rückzug mitgeteilt oder den Kontakt einfach abgebrochen haben.

Wie die Analysen zeigen, führten Betriebe 2023 ebenso wie vor zehn Jahren unbesetzt gebliebene Ausbildungsstellen am häufigsten auf einen Mangel an geeigneten Bewerberinnen und Bewerbern zurück (siehe Abbildung 2). Allerdings hat dieser Grund im Zeitverlauf an Bedeutung verloren.

Im Gegenzug hat der generelle Mangel an Bewerbungen an Relevanz gewonnen. Gab 2013 rund jeder dritte Betrieb mit unbesetzten Ausbildungsplätzen an, dass sich nicht genug Personen auf die angebotenen Ausbildungsstellen beworben haben, waren es 2023 mit 57 Prozent mehr als die Hälfte.

Dass sich Bewerberinnen und Bewerber anderweitig entschieden haben, wird im Vergleich zum generellen Mangel und dem Fehlen von geeigneten Bewerbungen zwar deutlich seltener als Grund genannt. Inzwischen führen ihn aber 27 Prozent der betroffenen Betriebe an; zehn Jahre zuvor waren es noch 23 Prozent. Die Ergebnisse unterstreichen damit deutlich, wie sehr sich der Ausbildungsmarkt von einem Anbieter- zu einem Bewerbermarkt gewandelt hat.



Großbetriebe mit 500 und mehr Beschäftigten nennen Absprünge von Bewerberinnen und Bewerbern besonders häufig als einen der Gründe für die Nichtbesetzung von Ausbildungsplätzen (2013: 53 %; 2023: 59 %). Das ist insofern naheliegend, als mit der Anzahl an zu besetzenden Ausbildungsstellen die Wahrscheinlichkeit steigt, dass davon eine oder mehrere unbesetzt bleiben, weil sich die Personen kurzfristig anderweitig entschieden haben.

Aber auch bei Kleinstbetrieben mit weniger als zehn Beschäftigten tritt das Phänomen nicht selten und inzwischen auch häufiger als Grund für unbesetzte Ausbildungsplätze auf (2013: 19 %; 2023: 28 %).

Bei einer Differenzierung nach Branchen hat dieser Grund ebenfalls an Bedeutung gewonnen: Betriebe aus den Bereichen Finanz- und Versicherungswesen/unternehmensnahe Dienstleistungen sowie Verkehr, Information und Kommunikation berichteten im Jahr 2023 deutlich häufiger davon, dass Personen nach ihrer Bewerbung abgesprungen waren, als noch im Jahr 2013.

Hauptursache für unbesetzte Ausbildungsplätze: Vor allem der generelle Mangel an Bewerbungen hat an Bedeutung gewonnen

Im IAB-Betriebspanel 2013 und 2023 wurde nicht nur erhoben, welche Gründe überhaupt dazu beigetragen haben, dass Betriebe nicht alle angebotenen Ausbildungsstellen besetzen konnten. Die Betriebe wurden außerdem nach dem wichtigsten Grund für die Nichtbesetzung gefragt. Danach haben 2023 zwar mehr Betriebe als noch 2013 das Abspringen von Bewerberinnen und Bewerbern als einen von mehreren Gründen benannt (siehe Abbildung 2). Allerdings erachteten 2013 etwas mehr Betriebe (12 %) als 2023 (10 %) diesen Faktor als wichtigste Ursache (siehe Tabelle).

Bei der Einordnung dieses Befundes ist zu berücksichtigen, dass im Jahr 2023 ein deutlich größerer Anteil der Betriebe das Fehlen von ausreichend vielen Bewerbungen als Hauptgrund angab: Traf dies 2013 auf rund zwei von zehn Betrieben zu, waren es 2023 vier von zehn. Dies verdeutlicht zum einen die hohe und im Zeitverlauf stark gewachsene Bedeutung des allgemeinen Mangels an Bewerbungen. Zum anderen können Bewerberinnen und Bewerber auch nur selten abspringen, wenn es insgesamt an Bewerbungen mangelt.

Fehlen (ausreichend) Bewerberinnen und Bewerber, ist es folglich unwahrscheinlicher, dass Absprünge die Hauptursache für Vakanzen (<https://www.iab-forum.de/glossar/vakanzen/>) darstellen. Kommen diese dennoch vor, verschärfen sie den bereits bestehenden Mangel weiter. Das Gleiche trifft auf den Mangel an geeigneten Bewerbungen zu. Er war zwar auch im Jahr 2023 nach wie vor der wichtigste Grund für die Nichtbesetzung. Doch der Anteil der Betriebe, die darin die maßgebliche Ursache für ihre Besetzungsprobleme sehen, ist im Vergleich der Jahre 2013 und 2023 von 65 Prozent auf 51 Prozent gesunken.

Verschiebungen im Gefüge der Hauptursachen für unbesetzte Ausbildungsstellen zeigen sich nicht nur für die Wirtschaft insgesamt, sondern auch über die einzelnen Betriebsgrößen und Branchen hinweg (siehe Tabelle). So haben 2023 durchgängig anteilig deutlich mehr Betriebe als noch 2013 das Fehlen von Bewerbungen als den maßgeblichen Grund für die Vakanzen benannt. Besonders stark fiel dieser Anstieg bei Betrieben mittlerer Größe (50 bis 499 Beschäftigte) und bei Betrieben aus dem Bereich Öffentliche Verwaltung/Organisationen ohne Erwerbszweck aus: Er war jeweils um mehr als 20 Prozentpunkte höher als 2013.

Die anderen Gründe für Vakanzen wurden im Jahr 2023 über nahezu alle Betriebsgrößenklassen und Branchen hinweg von anteilig weniger Betrieben als noch im Jahr 2013 als wichtigste Ursache angeführt.

Eine Ausnahme bildet lediglich der Bereich Handel und Reparatur von Kfz: Hier wird das Abspringen von Bewerberinnen und Bewerbern 2023 etwas häufiger genannt als 2013. In dieser Branche lag der Anteil der Betriebe, die darin die wichtigste Ursache für die Nichtbesetzung von Ausbildungsstellen sahen, 2023 zudem leicht über dem gesamtdeutschen Durchschnitt. Letzteres gilt ebenso für die Bereiche Finanz- und Versicherungsdienstleistungen/unternehmensnahe Dienstleistungen, Erziehung und Unterricht/Gesundheits- und Sozialwesen sowie Öffentliche Verwaltung/Organisationen ohne Erwerbszweck.

Tab.: Wichtigster Grund für unbesetzte Ausbildungsstellen 2013 und 2023

Angaben der Betriebe mit unbesetzten Ausbildungsstellen, die jeweils den wichtigsten Grund nannten, Anteile in Prozent

	zu wenige Bewerbungen		keine geeigneten Bewerbungen		Bewerberinnen und/oder Bewerber haben sich anderweitig entschieden	
	2013	2023	2013	2023	2013	2023
1 bis 9 Beschäftigte	29	41	57	47	14	12
10 bis 49 Beschäftigte	22	39	71	52	8	9
50 bis 499 Beschäftigte	13	38	69	54	18	9
500 und mehr Beschäftigte	14	29	65	65	21	6
Verarbeitendes Gewerbe, Baugewerbe	26	41	65	53	10	6
Handel und Reparatur von Kfz	16	33	73	55	11	13
Verkehr, Information, Kommunikation	17	*	66	*	17	*
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen, unternehmensnahe Dienstleistungen	11	28	73	60	16	12
Erziehung und Unterricht, Gesundheits- und Sozialwesen	41	54	45	34	14	13
Übrige Dienstleistungen	32	*	57	*	11	*
Öffentliche Verwaltung, Organisationen ohne Erwerbszweck	8	35	64	52	28	13
Alle Betriebe	23	39	65	51	12	10

* Keine Angabe aufgrund zu geringer Fallzahlen.

Anmerkungen: Abweichungen von 100 Prozent sind rundungsbedingt. Die Kategorie „sonstiges“ wurde 2013 zusätzlich erhoben, aber in diesen Analysen ausgeschlossen.

Quelle: IAB-Betriebspanel 2013 und 2023. © IAB

Fazit

Ein steigender Anteil an Betrieben in Deutschland hat mit Problemen bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen zu kämpfen. Analysen auf Basis der Daten des IAB-Betriebspanels zeigen, dass Betriebe inzwischen stärker als noch vor zehn Jahren vor einer doppelten Herausforderung stehen: Einerseits hat der generelle Mangel an Bewerbungen stark zugenommen, andererseits springen selbst von den wenigen Personen, die sich bewerben, solche ab, die man gern als Auszubildende eingestellt hätte. Die bereits aus dem Mangel an Bewerbungen entstandene Problematik wird dadurch weiter verschärft und dürfte die betriebliche Handlungsmöglichkeiten bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen teils deutlich einschränken.

Zwar nennen 2023 etwas weniger Betriebe als vor zehn Jahren das Abspringen von Bewerberinnen und Bewerbern als wichtigsten Grund für die Nichtbesetzung von Ausbildungsstellen. Er spielt zudem im Vergleich zum generellen Mangel an Bewerbungen und dem Fehlen geeigneter Bewerbungen eine eher untergeordnete Rolle. Dennoch hat dieser Aspekt als eine von mehreren Ursachen im Zeitverlauf an Bedeutung gewonnen. Die hier verwendeten Daten lassen allerdings keinen Schluss darauf zu, ob die Absprünge erst zu Beginn des Ausbildungsjahres oder bereits früher im Stellenbesetzungsprozess stattgefunden haben.

Dass das Abspringen von Bewerberinnen und Bewerbern nach wie vor nur selten als Hauptursache für unbesetzte Ausbildungsplätze benannt wird, kann ein Hinweis darauf sein, dass dieses Phänomen in der betrieblichen Realität weniger bedeutend ist, als es die

öffentliche Diskussion mitunter vermuten lässt. Auch eine Untersuchung (<https://lfi-muenchen.de/ghosting-im-handwerk/>) von Andrea Greilinger und Thomas Zwick aus dem Jahr 2022 für das Handwerk deutet in diese Richtung.

Wie Margit Ebbinghaus und andere in einer Studie (<https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/19359>) aus dem Jahr 2023 zeigen, setzen Betriebe auf ein breites Bündel an Rekrutierungskanälen, um bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen mehr potenzielle Bewerberinnen und Bewerber zu erreichen. Als besonders erfolgreich erweisen sich dabei sogenannte direkte Rekrutierungswege wie Praktika. Denn sie können durch den damit verbundenen Aufbau persönlicher Beziehungen dazu beitragen, die Gefahr des Abspringens zu reduzieren.

Darüber hinaus bieten viele Betriebe ihren Auszubildenden Zusatzleistungen wie Prämien, Sonderzahlungen und Unterstützungsleistungen, um die Attraktivität der von ihnen angebotenen Ausbildungsplätze zu erhöhen. Das belegen weitere Untersuchungsergebnisse auf Basis des IAB-Betriebspanels, die im IAB-Kurzbericht 16/2024 (<https://iab.de/publikationen/publikation/?id=14168206>) veröffentlicht sind. Angesichts der Tatsache, dass trotz einer Rekordzahl an unbesetzten Ausbildungsplätzen die Zahl der unversorgten Ausbildungsplatzsuchenden wieder gestiegen ist, bestehen am Ausbildungsmarkt Potenziale, die es für Betriebe stärker als bislang zu nutzen gilt.

In aller Kürze

- Mehr als die Hälfte der Betriebe, die Ausbildungsplätze anbieten, hatten 2023 mit unbesetzten Lehrstellen zu kämpfen.
- Aus Sicht der Betriebe ist vor allem ein Mangel an geeigneten Bewerbungen ursächlich für die Nichtbesetzung von Ausbildungsplätzen. Darüber hinaus hat im Zeitverlauf auch das generelle Fehlen von Bewerbungen merklich an Bedeutung gewonnen.
- Im Vergleich zu diesen beiden Gründen spielt das Abspringen von Bewerberinnen und Bewerbern eine eher untergeordnete Rolle. Dennoch ist rund jeder vierte Betrieb hiervon betroffen.

Literatur

Ebbinghaus, Margit; Gerhards, Christian; Heyer, Philipp; Mohr, Sabine (2023): Viel hilft viel?! – Welche Wege Betriebe nutzen, um Ausbildungsplatzbewerber/-innen zu finden und wie erfolgreich sie damit sind (<https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/19359>). BIBB-Report Nr. 3.

Fitzenberger, Bernd; Leber, Ute; Schwengler, Barbara (2024): IAB-Betriebspanel: Rekordhoch beim Anteil der unbesetzten Ausbildungsstellen (<https://iab.de/publikationen/publikation/?id=14168206>). IAB-Kurzbericht Nr. 16.

Greilinger, Andrea; Zwick, Thomas (2022): „Ghosting“ im Handwerk – Warum Lehrlinge nicht zum Ausbildungsbeginn erscheinen. (<https://lfi-muenchen.de/ghosting-im-handwerk/>) ZfKE–Zeitschrift für KMU und Entrepreneurship, 70 (3-4), S. 123–149.

Bild: Kritchanon/stock.adobe.com

DOI: 10.48720/IAB.FOO.20250324.02 (<https://www.iab-forum.de/doch-lieber-woanders-hin-wenn-geeignete-bewerberinnen-und-bewerber-abspringen-verschaerft-dies-probleme-bei-der-besetzung-von-ausbildungsplaetzen/>)

Diese Publikation ist unter folgender Creative-Commons-Lizenz veröffentlicht:
Namensnennung – Weitergabe unter gleichen Bedingungen 4.0 International (CC BY-SA 4.0):
<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.de>
(<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.de>)

Autoren:

- Margit Ebbinghaus
- Ute Leber
- Barbara Schwengler

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit

Regensburger Straße 100

90478 Nürnberg

☎ +49 (0) 911 – 179-0 (tel:+499111790)

☎ +49 (0) 911 – 179-3258

© 2025 - IAB-Forum