

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

Fünf Prozent der Jugendlichen, die einen Ausbildungsvertrag unterschrieben haben, setzen die Ausbildungssuche früher oder später dennoch fort

Margit Ebbinghaus (<https://iab-forum.de/autor/margit-ebbinghaus/>) , Silke Hüls (<https://iab-forum.de/autor/silke-huels/>) , Ute Leber (<https://iab-forum.de/autor/dr-ute-leber/>) , Regina Dionisius (<https://iab-forum.de/autor/dr-regina-dionisius/>)



Die hohe Zahl unbesetzter Ausbildungsstellen zählt zu den größten Herausforderungen am Ausbildungsmarkt. Eine mögliche Ursache besteht darin, dass sich Auszubildende nach Vertragsabschluss umentscheiden. Daten der BA-BIBB-IAB-Bewerberstudie zeigen, dass Jugendliche vor allem dann weitersuchen, wenn das eingegangene Ausbildungsverhältnis nicht ihren eigentlichen Wünschen entspricht. Aber auch weitere Gründe können eine Rolle spielen.

Die Besetzung von Ausbildungsplätzen stellt viele Betriebe vor Herausforderungen. Wie unter anderem Bernd Fitzenberger, Ute Leber und Barbara Schwengler im IAB-Kurzbericht 14/2025 (<https://iab.de/publikationen/publikation/?id=15012774>) zeigen, bleibt seit Jahren eine erhebliche Zahl an Ausbildungsplätzen unbesetzt. Doch selbst bei bereits abgeschlossenem

Ausbildungsvertrag (<https://iab-forum.de/glossar/ausbildungsvertraege-neu-abgeschlossene/>)
ist die Besetzung der Ausbildungsstelle noch nicht garantiert. Vielmehr wird vermehrt – insbesondere in den Medien – berichtet, dass sich Bewerber*innen noch nach Vertragsabschluss anderweitig entscheiden.

Zwar tragen derartige Absprünge nach wie vor deutlich seltener zum Problem unbesetzter Ausbildungsstellen bei als der generelle Mangel an (geeigneten) Bewerber*innen. Dennoch spielen sie heute eine größere Rolle als noch vor zehn Jahren (lesen Sie dazu einen aktuellen Beitrag (<https://iab-forum.de/doch-lieber-woanders-hin-wenn-geeignete-bewerberinnen-und-bewerber-abspringen-verschaerft-dies-probleme-bei-der-besetzung-von-ausbildungsplaetzen/>) von Margit Ebbinghaus, Ute Leber und Barbara Schwengler im IAB-Forum).

Warum aber springen junge Menschen mitunter trotz eines bereits unterschriebenen Ausbildungsvertrages wieder ab? Zum einen haben sich die Bedingungen am Ausbildungsmarkt (<https://iab-forum.de/glossar/ausbildungsmarkt/>) geändert. Nach einer 2025 publizierten Studie (https://www.testsysteme.de/downloads/studienergebnisse-azubi-recruiting-trends-2025?dwnld=dwl_se-art-2025) von Felicitas Ullrich und Manfred Böcker erhalten Jugendliche heute oftmals mehrere Ausbildungsangebote, weswegen sie sich nicht nur entscheiden, sondern auch umentscheiden können. Zum anderen scheint gerade bei der Generation Z die Angst weit verbreitet, eine womöglich bessere Option zu verpassen – mit der Folge, dass sich junge Menschen trotz eines bereits unterschriebenen Ausbildungsvertrages weiter nach (vermeintlich) besseren Alternativen umschauen.

Aktuelle Daten der BA-BIBB-IAB-Bewerberstudie geben Aufschluss über die Verbreitung der Weitersuche

Empirische Evidenz zu solchen Absprünge gibt es bislang nur wenig. Mit den aktuellen Daten aus der BA-BIBB-IAB-Bewerberstudie lässt sich nun jedoch etwas mehr Licht in dieses Dunkel bringen. So scheint dieses Phänomen in der Realität weniger häufig aufzutreten als die mediale Berichterstattung zuweilen vermuten lässt: Fünf Prozent der zur Suche über den Vertragsabschluss hinaus Befragten setzten die Ausbildungssuche nach eigenen Angaben trotz bestehenden Ausbildungsvertrages fort. Von diesen befand sich der Großteil bereits in einer betrieblichen, außerbetrieblichen oder schulischen Ausbildung, wohingegen manche das Ausbildungsverhältnis (noch) nicht angetreten oder bereits wieder vorzeitig beendet haben (siehe Infokasten „BA-BIBB-IAB-Bewerberstudie 2024 und Analysestichprobe“).

Zugleich zeigt sich: Bewerber*innen mit (Fach-)Hochschulreife suchen etwas häufiger weiter als Bewerber*innen mit einem niedrigeren Schulabschluss. Das Gleiche gilt für Bewerber*innen mit Migrationshintergrund im Vergleich zu solchen ohne Migrationshintergrund sowie für junge Menschen aus städtischen Regionen im Vergleich zu solchen aus ländlichen Regionen (siehe Abbildung). In allen Fällen sind die Unterschiede aber eher gering.

Deutlicher sind sie dagegen, wenn man die Tätigkeit der jungen Menschen zum Befragungszeitpunkt betrachtet. So fällt auf, dass Befragte, die sich in einer anderen als einer betrieblichen Ausbildung – also beispielsweise einer außerbetrieblichen oder schulischen

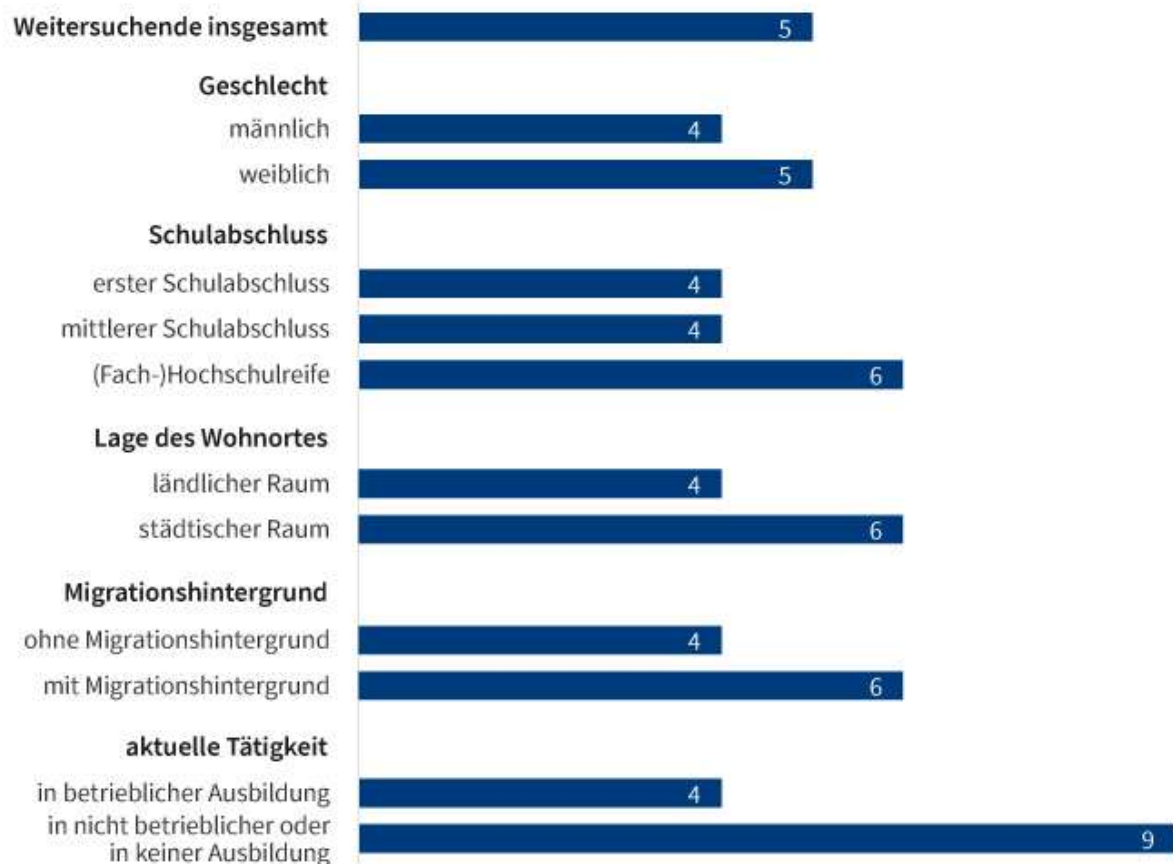
Ausbildung –befinden, zu einem erkennbar höheren Anteil weitersuchen als jene, die eine betriebliche Ausbildung absolvieren.

Dieser Befund ist insofern plausibel, als es sich bei den Befragten um junge Menschen handelt, die bei der BA als Bewerber*innen für eine betriebliche Ausbildung gemeldet waren.

Gleichwohl ist der Befund auch bemerkenswert: Er legt nahe, dass eine nicht betriebliche Ausbildung für einige junge Menschen nur eine Notlösung zu sein scheint.

Abb.: Bewerber*innen, die die Suche nach einer Ausbildungsstelle nach Vertragsabschluss fortgesetzt haben, nach ausgewählten Merkmalen

Anteile in Prozent, jeweils zum Zeitpunkt der Befragung



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

Junge Menschen suchen vor allem dann weiter, wenn ihr jetziges Ausbildungsverhältnis nicht dem eigentlich Gewünschten entspricht

Was treibt junge Menschen an, weiter nach Ausbildungsstellen zu suchen, obwohl sie bereits eine andere Ausbildungsstelle sicher haben? In der BA-BIBB-IAB-Bewerberstudie wurden die Gründe hierfür anhand von offenen Angaben erhoben, die sich verschiedenen Kategorien zuordnen lassen (siehe Tabelle).

Tab.: Motive bzw. Gründe für die nach Vertragsabschluss fortgesetzte Ausbildungssuche nach ausgewählten Merkmalen

Angaben in Prozent beziehungsweise als Tendenz, jeweils zum Zeitpunkt der Befragung

	Ausbildung zweiter Wahl	Unsicherheit	Ausbildungs- qualität	betriebsseitige Beendigung	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 nicht betrieblicher oder in keiner Ausbildung	+	–	–	0	+

Anmerkung: + = ≥ 5 Prozentpunkte als insgesamt; 0 = ähnlicher Anteil wie insgesamt; – = ≤ 5 Prozentpunkte als insgesamt. Da die Subgruppen (z.B. männlich – weiblich) unterschiedlich groß sind, sind die Ergebnisse nicht immer spiegelbildlich.

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

Am häufigsten wurden Gründe benannt, die erkennen lassen, dass das eingegangene Ausbildungsverhältnis nur bedingt den eigenen Präferenzen entspricht, also eher ein Ausbildungsverhältnis „zweiter Wahl“ ist. Derartige Motive wurden von gut einem Drittel der Weitersuchenden thematisiert. Die fortgesetzte Suche dient hier vor allem dem Zweck, eine Ausbildung zu finden, die der eigenen Wunschvorstellung näherkommt.

An erster Stelle stand bei den jungen Menschen dabei der Aspekt, dass der gewählte Ausbildungsberuf nicht ihrem eigentlichen Wunschberuf entspricht. Fast genauso oft wurde die Weitersuche aber auch mit Merkmalen des Ausbildungsbetriebs wie dessen Größe oder räumliche Lage begründet, die als nicht optimal empfunden wurden. Genannt wurden auch unbefriedigende Rahmenbedingungen, insbesondere die als zu niedrig empfundene Ausbildungsvergütung oder die späteren Einkommensaussichten. Schließlich wurde die Weitersuche teils auch damit begründet, von einer außerbetrieblichen Ausbildung in eine betriebliche wechseln zu wollen.

Stand für diese jungen Menschen bereits bei Abschluss des Ausbildungsvertrages fest, dass das eingegangene Ausbildungsverhältnis für sie „besser als nichts, aber nicht das Beste“ ist, drückten andere ihre Unsicherheit darüber aus, ob es sich bei dem abgeschlossenen

Ausbildungsverhältnis bereits um das richtige beziehungsweise für sie beste handelt. Der fortgesetzten Suche kommt in diesen Fällen primär die Funktion zu, die getroffene Wahl über den Vergleich mit anderen Angeboten kritisch zu hinterfragen. Entsprechende Gründe wurden von rund einem Viertel der weitersuchenden Befragten thematisiert. Dabei lassen sich die beiden Stoßrichtungen „Vergewissern“ und „Absichern“ unterscheiden: Während manche Befragte in erster Linie Bestätigung dafür suchen, mit dem angenommenen Ausbildungsangebot bereits das Optimum gefunden zu haben, wollen andere gezielt ausloten, ob es nicht noch bessere Alternativen gibt.

Knapp jede*r fünfte Weitersuchende nannte Gründe, die sich unter dem Begriff „Ausbildungsqualität“ summieren lassen. Die fortgesetzte Suche resultiert hier aus einer in der Regel bereits angetretenen Ausbildung. Dabei war bei den meisten dieser jungen Menschen eine eher diffuse Unzufriedenheit mit der gegenwärtigen Situation festzustellen. Andere konnten ihr Missfallen konkreter benennen: Neben strukturellen und inhaltlichen Defiziten der Ausbildung wie nicht erkennbaren Ausbildungskonzepten oder dem Eindruck, als billige Arbeitskraft ausgenutzt zu werden, wurden unter anderem auch zwischenmenschliche Differenzen sowie ein schlechtes Betriebsklima angeführt.

Weitere Antworten lassen sich der Kategorie „Betriebsseitige Vertragslösung“ zuordnen. Im Unterschied zu den zuvor beschriebenen Gründen ging die Entscheidung zur Weitersuche hier nicht von den Jugendlichen selbst aus, sondern wurde durch den Betrieb forciert. Nur etwa jede*r zwanzigste Weitersuchende nannte diesen Anlass. In nahezu allen Fällen handelte es sich um betriebsseitige Kündigungen innerhalb der Probezeit.

Schließlich wurden von knapp 20 Prozent der Befragten, die nach Vertragsabschluss weiter auf der Suche waren, Gründe benannt, die eher individueller Natur waren und sich keiner der vorhergehenden vier übergeordneten Kategorien zuordnen ließen. Dazu gehörten beispielsweise gesundheitliche Einschränkungen oder familiäre Veränderungen.

Unsicherheit über das eingegangene Ausbildungsverhältnis treibt junge Frauen stärker um als junge Männer

Während die Frage, ob junge Menschen nach dem Abschluss eines Ausbildungsvertrages weiterhin nach Ausbildungsstellen suchen, nur in geringem Maße mit personenbezogenen Merkmalen zusammenzuhängen scheint, zeigen sich im Hinblick auf die Gründe für eine solche Weitersuche stärkere Hinweise auf einen möglichen Zusammenhang. Allerdings lässt sich dieser nur mit großer Vorsicht interpretieren, da die Fallzahlen insgesamt und insbesondere in den Untergruppen sehr gering sind.

Unter Berücksichtigung dieser Einschränkung wird deutlich, dass Befragte mit (Fach-)Hochschulreife die Suche häufiger fortsetzen, weil der abgeschlossene Ausbildungsvertrag aus ihrer Sicht die zweite Wahl ist, als junge Menschen mit niedrigerem Schulabschluss (siehe Tabelle). Dies könnte damit zu tun haben, dass Abiturient*innen vergleichsweise viele Optionen auf dem Ausbildungsmarkt zur Verfügung stehen – was eine Weitersuche, die möglicherweise zu einem besseren Ergebnis als dem gegenwärtigen führt, tendenziell erfolgversprechender macht.

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: Sie geben häufiger eine unzureichende Qualität der Ausbildung als Grund dafür an.

Unsicherheit über das eingegangene Ausbildungsverhältnis treibt eher junge Frauen zur weiteren Suche an, seltener junge Männer. Bewerber*innen, die sich in einer betrieblichen Ausbildung befinden, suchen schließlich häufiger aus Unsicherheit oder Unzufriedenheit mit der Ausbildungsqualität weiter. Bewerber*innen, die sich in einer nicht betrieblichen oder noch nicht beziehungsweise nicht mehr in einer Ausbildung befinden, setzen die Suche hingegen eher fort, weil das vertraglich abgeschlossene Ausbildungsverhältnis für sie zweite Wahl ist oder war.

Fazit

Den Daten der BA-BIBB-IAB-Bewerberstudie zufolge sucht etwa jede*r zwanzigste Bewerber*in nach Abschluss eines Ausbildungsvertrages weiter nach Ausbildungsstellen. Es handelt sich also nicht um ein Massenphänomen, aber auch nicht um eine Randerscheinung.

Die Gründe für die Weitersuche sind vielfältig. Junge Menschen suchen vor allem weiter, weil der Ausbildungsberuf, der Ausbildungsbetrieb oder die Rahmenbedingungen nicht dem eigentlich Gewünschten entsprechen. Bei anderen geht es dagegen vorwiegend um die Optimierung von Entscheidungen und die Sorge, noch nicht das beste Ausbildungsangebot gefunden zu haben.

Junge Menschen suchen aber mitunter auch deswegen weiter, weil die Qualität der (bereits begonnenen) Ausbildung in ihren Augen mangelhaft ist oder der Betrieb selbst den Ausbildungsvertrag vorzeitig gelöst hat.

Welche Schlussfolgerungen lassen sich aus diesen Ergebnissen ableiten? Eine zentrale Implikation besteht in der Notwendigkeit, die Berufsorientierung und -beratung weiter zu stärken. Wie Hubert Ertl und andere im IAB-Kurzbericht 18/2025 (<https://iab.de/publikationen/publikation/?id=15089412>) zeigen, besteht ein klarer Zusammenhang zwischen der Beurteilung der beruflichen Orientierung durch die Ausbildungssuchenden und ihrem Erfolg am Ausbildungsmarkt. So geht eine als hilfreich erlebte berufliche Orientierung häufiger mit einer höheren subjektiven Zufriedenheit mit der aktuellen Situation einher. Wichtig erscheint dabei vor allem, den unterschiedlichen Informationsbedürfnissen einzelner Gruppen (noch besser) Rechnung zu tragen. Denn viele Jugendliche haben zwar bereits vor Abschluss ihres Ausbildungsvertrages relativ konkrete Vorstellungen darüber, was sie beruflich anstreben oder erwarten, aber eben nicht alle.

Insbesondere Letztere sollten noch gezielter angesprochen und informiert werden, um ihre Entscheidungsgrundlage bereits vor dem Vertragsabschluss zu verbessern. Hier könnten vor allem Praktika ein wichtiges Instrument sein. Denn so können sich Jugendliche und Betriebe bereits im Vorfeld der Vertragsanbahnung kennenlernen und einschätzen, ob ein längerfristiges Ausbildungs- oder Arbeitsverhältnis für sie infrage kommt.

Aber auch ohne Praktikum im eigenen Betrieb haben Arbeitgeber verschiedene Möglichkeiten, um etwaige zukünftige Auszubildende an sich zu binden und abzuklären, ob beide Seiten zusammenpassen. Dies kann beispielsweise durch eine entsprechende Gestaltung des Rekrutierungsverfahrens geschehen, in dem die Erwartungen der zukünftigen Auszubildenden abgeklärt und möglichen Sorgen begegnet werden kann.

Betriebe sollten ihre Auszubildenden darüber hinaus auch in der Zeit zwischen Vertragsabschluss und Ausbildungsbeginn begleiten und ihnen als Gesprächspartner zur Verfügung stehen. Auf diese Weise vermitteln sie den jungen Menschen, an ihnen interessiert zu sein, was das Risiko des Weiterbewerbens verringern kann.

Bei dem vorliegenden Beitrag handelt es sich um eine Kurzfassung des BIBB-Reports 4/2025.

BA-BIBB-IAB-Bewerberstudie 2024 und Analysestichprobe

Um zuverlässige Daten über die Situation von Ausbildungsstellenbewerber*innen zu erhalten, werden seit den 1990er-Jahren in regelmäßigen Abständen Bewerberbefragungen durchgeführt. Nach den zunächst jährlich stattfindenden Initialbefragungen erfolgte ab 2002 der Übergang auf einen Zweijahresrhythmus, ab 2018 auf einen Dreijahresrhythmus. Bis 2021 wurden die Befragungen vom BIBB in Kooperation mit der BA unter dem Titel „BA/BIBB-Bewerberbefragung“ durchgeführt. Im Jahr 2024 erfolgte eine Ausweitung der Kooperation auf das IAB, weswegen die Befragung 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. Die Befragung findet schriftlich-postalisch statt.

Grundgesamtheit der Befragungen sind alle Personen mit Wohnsitz in Deutschland, die bei der BA als Bewerber*in für eine nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) oder der Handwerksordnung (HWO) geregelte Ausbildung für das jeweilige Vermittlungsjahr registriert sind. Für die BA-BIBB-Bewerberstudie 2024 wurden rund 60.000 Bewerber*innen angeschrieben. Zehn Prozent beteiligten sich.

Die uns interessierende Frage, ob nach Abschluss eines Ausbildungsvertrages weiter nach Ausbildungsstellen gesucht wurde, setzt voraus, dass ein Ausbildungsverhältnis begründet wurde. Das ist zunächst bei denjenigen Befragten der Fall, die sich zum Befragungszeitpunkt in einer Ausbildung befanden. Dies trifft auf rund die Hälfte aller Befragten zu. Von diesen waren 82 Prozent in einer betrieblichen, 11 Prozent in einer außerbetrieblichen und 7 Prozent in einer schulischen Ausbildung. Diese Personen bilden den Großteil (95 Prozent) unserer Analysestichprobe.

Allerdings muss aktuell nicht zwingend eine Ausbildung absolviert werden, um die Frage nach der Weitersuche zu beantworten. Vielmehr ist auch denkbar, dass eine Ausbildung vor dem Befragungszeitpunkt vorzeitig gelöst wurde oder zwar ein Ausbildungsvertrag abgeschlossen, das Ausbildungsverhältnis aber (noch) nicht angetreten wurde. Entsprechend hat auch ein Teil der Befragten, die sich zum Befragungszeitpunkt in keiner Ausbildung befanden, die Frage nach der Weitersuche beantwortet. Auch diese Personen haben wir in die Analyse einbezogen; sie machen 5 Prozent unserer Stichprobe aus.

Die hier dargestellten Angaben basieren auf gewichteten Daten.

In aller Kürze

- Nur rund 5 Prozent der jungen Menschen, die einen Ausbildungsvertrag abgeschlossen haben, setzen die Suche nach Ausbildungsstellen fort.
- Junge Menschen suchen vor allem dann weiter, wenn die Ausbildung nicht dem eigentlich Gewünschten entspricht oder sie sich unsicher sind, ob es sich bei dem abgeschlossenen Ausbildungsverhältnis um das richtige handelt.
- Daneben spielen eine aus ihrer Sicht mangelhafte Ausbildungsqualität sowie die Beendigung des Ausbildungsverhältnisses durch den Betrieb eine Rolle.

Literatur

Ebbinghaus, Margit; Leber, Ute; Schwengler, Barbara (2025): Doch lieber woanders hin: Wenn geeignete Bewerberinnen und Bewerber abspringen, verschärft dies Probleme bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen. (<https://iab-forum.de/doch-lieber-woanders-hin-wenn-geeignete-bewerberinnen-und-bewerber-abspringen-verschaerft-dies-probleme-bei-der-besetzung-von-ausbildungsplaetzen/>) In: IAB-Forum, 24.3.2025.

Ertl, Hubert, Bernd Fitzenberger, Silke Anger, Alexander Christ, Bernhard Christoph, Julia Gei, Julia Holleitner, Catie Keßler, Ute Leber, Brigitte Schels & Marco Seegers (2025): BA-BIBB-IAB-Bewerberstudie zum Ausbildungsmarkt: Ausbildungssuchende ohne Kontakt zur Arbeitsagentur und Geflüchtete sind oft im Nachteil. (<https://iab.de/publikationen/publikation/?id=15089412>) (IAB-Kurzbericht 18/2025), Nürnberg.

Fitzenberger, Bernd; Leber, Ute; Schwengler, Barbara (2025): Aktuelle Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel: Steigende Übernahmequote bei rückläufiger Zahl erfolgreich beendeter Ausbildungsverträge. (<https://iab.de/publikationen/publikation/?id=15012774>) IAB-Kurzbericht Nr. 14.

Ullrich, Felicia; Böcker, Manfred (2025): Azubi-Recruiting Trends 2025. Die größte doppelperspektivische Studie zum Thema Ausbildung. (https://www.testsysteme.de/downloads/studienergebnisse-azubi-recruiting-trends-2025?dwnld=dwl_se-art-2025)

Bild: [insta_photos](https://www.instagram.com/insta_photos/)/stock.adobe.com

DOI: 10.48720/IAB.FOO.20251208.01 (<https://iab-forum.de/fuenf-prozent-der-jugendlichen-die-einen-ausbildungsvertrag-unterschrieben-haben-setzen-die-ausbildungssuche-frueher-oder-spaeter-dennoch-fort/>)

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
- Silke Hüls
- Ute Leber
- Regina Dionisius

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