



© Adobe Stock - Pixel-Shot

*Berufsausbilder*

# ***Alles erledigt für den Ausbildungsstart?***

## Alles klar für den Start?

Liebe Ausbilderin,  
lieber Ausbilder,

manche Dinge wiederholen sich, sind aber doch grundverschieden. Der jährliche Ausbildungsstart Ihrer neuen Azubis gehört dazu. Sie empfangen wie jedes Jahr aufs Neue junge Menschen, die ganz anders sind als Ihre „alten Azubis“, mit anderen Charakterzügen, Vorlieben, Sorgen und Ängsten etc. Das macht Ihre Aufgabe als Ausbilder so spannend.

Trotz vieler Unwägbarkeiten können Sie sich dank Ihrer Routine auf einige Dinge schon frühzeitig vorbereiten, sodass Sie den ausbildenden Kollegen wie auch den neuen Auszubildenden den Start erleichtern können. Nutzen Sie diese Chance!

Ich wünsche Ihnen Erfolg bei Ihren Vorbereitungen und vor allem Vorfreude auf Ihre neuen Azubis, die im Spätsommer ihre Ausbildung bei Ihnen beginnen.

Mit besten Grüßen

**Martin Glania**

**PS:** Haben Sie schon mal daran gedacht, eine Azubi-Mappe erstellen zu lassen? Wie Sie von einer solchen Idee gleich 3-fach profitieren, lesen Sie auf Seite 15.

---

## Inhalt

Motivieren Sie mit einem persönlichen Schreiben – und zwar jetzt .....	3
Patenschaften zum Ausbildungsbeginn: Wie davon alle Beteiligten profitieren .....	5
Ihr Check für den Ausbildungsbeginn: Daran sollten Sie noch vor dem Sommer denken .....	8
Der 1. Ausbildungstag: Alles vorbereitet? .....	10
So bereiten Sie die verschiedenen Abteilungen auf den Ausbildungsstart vor .....	12
Azubi-Mappe erstellen: Wie die „alten Hasen“ unter den Azubis den Einstieg der Neuen mit vorbereiten .....	15
So verhindern Sie Ghosting – jedenfalls meistens – und reagieren im Falle des Falles angemessen .....	16
Impressum .....	18

# Motivieren Sie mit einem persönlichen Schreiben – und zwar jetzt

**Nutzen Sie das Frühjahr und den Frühsommer, um Ihre künftigen Azubis bereits jetzt an Ihr Unternehmen als den künftigen Ausbildungsbetrieb zu binden und sie für den Ausbildungsbeginn zu motivieren. Lassen Sie ihnen ein Schreiben zukommen, das ihnen hilft, den Ausbildungsstart vorzubereiten und sich möglichst auch darauf zu freuen. Diesen Aspekt können Sie durchaus beeinflussen.**

Digitalisierung spielt in der Ausbildung eine wichtige Rolle. Möglicherweise ist Ihr Ausbildungsbetrieb überdurchschnittlich stark digitalisiert, was sich in Ihrer Kommunikation widerspiegelt.

Gleichwohl gibt es Anlässe, in denen ein Brief einer E-Mail oder einem Videocall überlegen ist, da darin folgende Aspekte klar zur Geltung kommen:

- ▶ Es ist Ihnen wichtig, mit dem künftigen Azubi in Kontakt zu treten. Daher machen Sie sich die Mühe, ihm einen persönlichen Brief zu schreiben.
- ▶ Sie machen deutlich, wer Sie sind. Verwenden Sie Ihr Firmenlogo, hochwertiges

Briefpapier und legen Sie ggf. eine Unternehmensbroschüre bei.

- ▶ Sie formulieren individuell und persönlich. Sie unterschreiben das, was Sie aufgesetzt haben, und stehen dazu. Ein Brief wirkt sehr verbindlich.

Ein solcher Brief hat allerdings nicht nur eine mehr oder weniger symbolische Funktion. Er liefert auch Informationen, die beiden Seiten den Ausbildungsstart erleichtern. Sie profitieren von folgenden Vorteilen:

- ▶ Der Azubi erhält Informationen, die er vor dem 1. Ausbildungstag braucht. Er erfährt, was ihn erwartet.
- ▶ Sie bauen darin gezielt Anreize ein, die den Azubi motivieren und die seine Vorfreude steigern.
- ▶ Sie pflegen Kontakt zu Ihren erfolgreichen Bewerbern und beugen so dem ärgerlichen Phänomen vor, dass diese am 1. Ausbildungstag unangekündigt einfach nicht erscheinen.

Nutzen Sie die Chance, den Auszubildenden zu informieren und zu motivieren. Orientieren Sie sich dabei an dem folgenden Muster:

## Muster: Mit diesem Schreiben motivieren Sie Ihren Azubi schon vor Ausbildungsbeginn

**Ihr Ausbildungsbeginn am 01.08.../01.09...**

Lieber Herr/Liebe Frau ...,

jetzt dauert es nicht mehr lange, bis Sie Ihre Ausbildung bei uns beginnen werden. Wir freuen uns schon sehr auf Sie und stecken mitten in den Vorbereitungen. Dieses Schreiben

wird Ihnen den Start erleichtern und Ihnen wichtige Informationen liefern, die Ihnen in den ersten Tagen weiterhelfen werden.

Ganz vorne steht dabei die Information, dass .... (Name der Kollegin/des Kollegen) Sie als Patin/Pate in den ersten Tagen, Wochen und – wenn Sie wünschen – auch Monaten begleiten wird.

Sie können sie/ihn ... fragen, was immer Ihnen auf dem Herzen liegt. Das gilt bereits ab sofort. In Absprache mit Ihrer Patin/Ihrem Paten leite ich deren Handynummer an Sie weiter. Sie/Er freut sich auf Nachrichten von Ihnen – per SMS oder WhatsApp.

Scheuen Sie sich nicht, ihr/ihm zu schreiben.

PS: Im September wartet ein besonderes Event auf Dich und die anderen Auszubildenden. Merke Dir hierfür schon mal den .... (Datum) vor. Die Einzelheiten wirst Du rechtzeitig erfahren.

In den ersten beiden Ausbildungsmonaten werden Sie in der Abteilung ... von ... betreut. Er ist der für Sie zuständige Ausbilder. Kontaktdaten und Foto von ihm und allen anderen Ausbildern unseres Unternehmens finden Sie im Internet unter [www....](http://www....)

Und noch 2 Dinge, über die ich Sie gerne informieren möchte:

1. In den ersten 2 Tagen werden Sie an mehreren Schulungen teilnehmen. Dabei geht es um den Datenschutz, die Arbeitssicherheit und einige wichtige formale Dinge. Wir werden die Schulungen kurz halten, haben sie attraktiv aufbereitet und mit interessanten Fakten und Filmmaterial versehen.
2. In diesem Schreiben haben wir Sie zum letzten Mal gesiezt und mit Nachnamen angesprochen. In unserer Firma pflegen wir das Du und die Ansprache mit Vornamen. Nutzen Sie das nicht nur bei Ihren Azubi-Kollegen, sondern auch bei Ausbildern, Vorgesetzten und bei der Geschäftsführung, die ebenfalls Wert darauf legt.

In diesem Sinne, liebe(r) ... (Vorname), wünschen wir Dir einen Sommer, der genau nach Deinem Geschmack verläuft.

Wir freuen uns, Dich anschließend als Kollege/Kollegin bei uns begrüßen zu dürfen.

Herzliche Grüße

---

(Unterschrift)

**PS:** Im September wartet ein besonderes Event auf Dich und die anderen Auszubildenden. Merke Dir hierfür schon mal den .... (Datum) vor. Die Einzelheiten wirst Du rechtzeitig erfahren.

# Patenschaften zum Ausbildungsbeginn: Wie davon alle Beteiligten profitieren

Kein Prinzip zur Einführung neuer Auszubildenden hat sich so bewährt wie das Patensystem. Auszubildende in höheren Ausbildungsjahren stehen dabei Ihren neuen Azubis mit Rat und Tat zur Seite. Das schafft ein Gefühl der Sicherheit, unterstützt die Integration der Neuen, fördert deren Wohlbefinden und löst teilweise sogar Begeisterung aus. Aber worauf kommt es genau an, wenn Sie ein Patensystem einführen oder Ihr System optimieren?

Haben Sie selbst eine duale Berufsausbildung absolviert? Oder können Sie sich erinnern, wie Sie als junger Mensch die ersten Tage in einem Unternehmen erlebt haben? Klar, das ist lange her. Wahrscheinlich waren Sie damals nicht immer sorgenfrei.

Wer sich mit Sicherheit sehr gut erinnern kann, das sind Ihre Auszubildenden, die das im letzten oder vorletzten Jahr selbst erlebt haben. Sie wissen, wie sich ein neuer Azubi in Ihrem Unternehmen fühlt. Sie kennen die Antworten auf die wichtigen Fragen, die sich Ihre neuen Auszubildenden stellen.

**Kurzum:** Ihre aktuellen Auszubildenden sind ideal dafür geeignet, Ihre Neuankömmlinge einzuarbeiten, ihnen während der ersten Ausbildungswochen in beruflichen, aber auch persönlichen Angelegenheiten zur Seite zu stehen. Sie sind die perfekten Paten.

## Das sind die Vorteile für Azubis, Paten und für Sie

Von einem gelungenen Patensystem profitieren alle Beteiligten.

Die folgende Übersicht zeigt die Vorteile auf allen Ebenen:

### 3-Fach-Vorteile des Patensystems

Vorteile für Ihre neuen Azubis	Ihre neuen Auszubildenden können hier alle ihre Fragen loswerden – auch solche, die sie sich anderen zu stellen nicht wagen. Sie erhalten einen raschen Überblick über Arbeit, Kollegen und Vorgesetzte sowie mögliche Stolperfallen.
Vorteile für Ihre Paten	Ihre Azubis, die als Paten fungieren, können zeigen, was in ihnen steckt. Eine Patenschaft ist sogar dazu geeignet, sie auf die kommenden Aufgaben als Ausbilder vorzubereiten.
Vorteile für Sie als Ausbilder	Sie gewinnen aufgrund der Teilnahme an diesem Azubi-Projekt neue Erkenntnisse. Sie lernen einerseits ihre alten Azubis besser kennen und erhöhen die Wahrscheinlichkeit, dass sich die neuen wohlfühlen.

**Gelungenes Patensystem: Profitieren Sie in dreierlei Hinsicht.**

Darüber hinaus steht auch das Ausbildungsunternehmen insgesamt gut da, wenn die Integration der neuen Azubis möglichst reibungslos gelingt. Wenn die Erfahrungen der

Neulinge in den ersten Ausbildungstagen und -wochen positiv sind, wenn sie Antworten auf ihre Fragen erhalten und gleichzeitig förderliche zwischenmenschliche Impulse bekommen, werden sie das als positiv empfinden.

## **So gewinnen Sie Paten, die Ihre Neuen begeistern**

Damit stellt sich die Frage, wie Sie unter Ihren „alten Azubis“ neue Paten für die Eingewöhnung der Neuen im August/September ... und für die Folgejahre gewinnen können. Was genau ist zu tun?

Zunächst einmal brauchen Sie Auszubildende, bei denen die Grundstimmung positiv ist und die ihre Fähigkeit zur Empathie bereits unter Beweis gestellt haben. Sprechen Sie solche Azubis an, die Sie für zugänglich und für reif genug halten, eine Patenschaft zu übernehmen.

Erfahrungsgemäß brauchen Azubis hierfür nicht großartig überzeugt zu werden. Junge Menschen fühlen sich geehrt, wenn sie eine solche Aufgabe übertragen bekommen. Viele finden das spannend und geben Ihre Tipps gerne weiter.

## **Richten Sie ausreichend große Zeitpolster ein**

Ein Pate ist nicht nur auf dem Papier für irgendeinen Auszubildenden da. Er soll sich mit dem neuen Azubi beschäftigen und dafür braucht er Zeit. Seine Ausbildungsabteilung, in der er im Spätsommer tätig ist, sollte also darüber Bescheid wissen, dass dieser Azubi eine zusätzliche Aufgabe zu stemmen hat. Sprechen Sie diesen Aspekt unbedingt an. Auch dabei hat die Erfahrung gezeigt: Widerspruch werden Sie kaum ernten.

## **Berücksichtigen Sie die Berufsschulzeiten**

Eine Patenschaft ist nur dann sinnvoll, wenn der neue Azubi und der Auszubildende, der die Patenschaft für ihn übernimmt, möglichst zur selben Zeit im Betrieb tätig sind. Hat einer der Auszubildenden am Montag und am Dienstag Berufsschule, der andere am Mittwoch und Donnerstag, macht eine Patenschaft keinen Sinn.

Beziehen Sie diesen Aspekt frühzeitig in Ihre Überlegungen mit ein.

## **Diese Aufgaben können Ihre Paten übernehmen**

Es ist wichtig, dass Paten ihre Aufgaben kennen. Weisen Sie daher die Auszubildenden, die sich freiwillig als Paten gemeldet haben, noch vor der Sommerpause in Ihre Tätigkeit als Paten ein. Wenn Sie bei der Gelegenheit ein Brainstorming veranstalten und die Azubis werfen in den Raum, auf welche Art und Weise sie neue Auszubildende unterstützen könnten, entsteht normalerweise eine Aufgabenliste, die recht brauchbar ist.

## **Denkbar ist, dass Ihre „alten Azubis“ folgende Aufgaben übernehmen:**

- » Die Paten zeigen den neuen Azubis das Unternehmen, insbesondere die Räumlichkeiten, in denen sie sich in den ersten Wochen aufhalten werden. Dabei geht es nicht nur um Räume, in denen gearbeitet wird, sondern auch um die Kantine, um Aufenthaltsräume und Sanitäranlagen.
- » Sie machen sich frühzeitig Gedanken darüber, welche Personen für den Auszubildenden in der Anfangszeit besonders wichtig sind. Jede einzelne dieser Personen stellen sie dem Azubi vor.

- » Der Pate sollte auch vorbereitet sein auf Fragen rund um die Berufsschule. Dabei geht es um die Erreichbarkeit, aber auch um schulbedingte An- und Abwesenheitszeiten im Betrieb.
- » Treten Probleme und Konflikte auf, sollten die Paten ihre Azubis dazu ermutigen, mit ihnen darüber zu sprechen. Darüber hinaus sollten sie ihnen Tipps geben, wer noch als Ansprechpartner infrage kommt, beispielsweise eine Vertrauensperson, der Betriebsrat oder die Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV).
- » Und schließlich kann ein Pate den neuen Auszubildenden auch mit Zusatzangeboten vertraut machen. Das kann Gesundheitsoder Weiterbildungsangebote betreffen.

## TIPP



Integrativ wirkt auch die Teilnahme an einem Tippspiel. Denken Sie an die kommende Bundesligasaison und sportliche

Großereignisse wie die Olympischen Spiele.

## EXTRA-TIPP



Ihre Paten könnten ein solches für die bevorstehende Fußballeuropameisterschaft initiieren – auch wenn die Ausbildung dann noch gar nicht begonnen hat. Das wirkt bereits im Vorfeld der Ausbildung integrierend und stärkt das Zusammengehörigkeitsgefühl.

## Alles paletti? Checkliste für Ihre Paten

Geben Sie Ihren Paten aber nicht nur eine Aufgabenliste an die Hand. Ermutigen Sie sie auch, sich selbst immer wieder zu hinterfragen und an sich zu arbeiten, um so der verantwortungsvollen Aufgabe eines Paten gerecht zu werden. Anhand der folgenden Checkliste, die an Ihre Paten adressiert ist, können sie wichtige Eigenschaften prüfen und ggf. optimieren.

### Checkliste für Dich als Paten

	✓
<b>Vorbildfunktion:</b> Bist Du Dir bewusst, dass neue Azubis Dich als Vorbild sehen? Bist Du Dir der Tatsache bewusst, dass Du in der Funktion als Pate Dein Ausbildungsunter nehmen vertritts?	
<b>Verlässlichkeit:</b> Hältst Du Dich an die Vorgaben und Versprechen, die Du „Deinem“ neuen Azubi gibst? Mache hierbei keine Kompromisse, Verlässlichkeit ist ein hohes Gut und eine wichtige Voraussetzung für motivierte Anfänger.	
<b>Geduld:</b> Bist Du ein geduldiger Mensch? Im Zweifelsfall solltest Du Dich immer wieder zur Geduld aufrufen, wenn Du beispielsweise etwas mehrfach erklären musst.	
<b>Vertraulichkeit:</b> Kannst Du Geheimnisse für Dich behalten? Ein neuer Azubi sieht Dich als Vertrauensperson und erzählt über sich. Behandle diese Dinge vertraulich, sie gehen andere nichts an.	

## Fazit

Nutzen Sie die großen Chancen, die ein Patensystem in der Einarbeitungszeit neuer Azubis mit sich bringt. Überlassen Sie nichts dem Zufall und weisen Sie Ihre Paten sorgfältig in ihre wichtigen Aufgaben ein.

# Ihr Check für den Ausbildungsbeginn: Daran sollten Sie noch vor dem Sommer denken

Ihren Sommerurlaub werden Sie vor allem dann genießen, wenn Sie bestimmte Dinge für den Ausbildungsstart vorab erledigt haben.

Auf dieser Seite erhalten Sie einen Überblick über wichtige zeitaufwendige Aufgaben, die Sie daher etwas eher in Angriff nehmen sollten.

Ist es für Sie auch ein gutes Gefühl, bestimmte Dinge bereits erledigt zu haben? Dann sollten Sie diese Aufgaben als Vorbereitung für den Ausbildungsstart im August oder September bereits jetzt abarbeiten.

Ergänzend dazu kommen die Aufgaben, die auf Seite 7 aufgeführt sind und die kurz vor der Ausbildung erledigt werden können.

### Checkliste: Was vor der Sommerpause zu erledigen ist

	Ja	Nein	
Haben beide Vertragsparteien alle Ausbildungsverträge unterschrieben? Haben Sie einen Eintrag in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse veranlasst?			Im Falle der Minderjährigkeit eines Auszubildenden müssen auch der oder die gesetzlichen Vertreter unterschreiben. Den Antrag auf Eintragung stellen Sie bei Ihrer Kammer. Wenn Sie die Vertragsvorlage der Kammer nutzen, beachten Sie: Das Antragsformular ist darin in der Regel schon integriert.
Haben Sie sich die für Ihre(n) Ausbildungsberufe(n) geltende(n) Ausbildungsordnung(en) besorgt – bestehend aus Berufsbild, Ausbildungsrahmenplan und Prüfungsanforderungen?			Ausbildungsordnungen ändern sich von Zeit zu Zeit. Informieren Sie sich bei Ihrer Kammer darüber und stellen Sie sicher, dass Ihnen für Ihre Ausbildungszwecke immer eine aktuelle Fassung vorliegt.

Haben Sie Ihre neuen Auszubildenden bereits bei der Berufsschule angemeldet?			Sie müssen die Anmeldung zur Berufsschule vornehmen, und zwar direkt bei der Schule. Anmeldeformulare hierzu finden Sie auf den Internetseiten der betroffenen Schule oder auch Ihrer Kammer.
Haben Sie für Ihre neuen Auszubildenden einen individuellen Ausbildungsplan erstellt?			Aus dem individuellen Ausbildungsplan gehen die einzelnen zeitlichen Anteile und Stationen hervor, die der Azubi bewältigt. Damit zeigen Sie, dass die Ausbildung strukturiert stattfindet und schaffen Transparenz bei Azubis, Ausbildern und Kollegen.
Haben Sie alle an der Ausbildung Beteiligten auf den Ausbildungsstart vorbereitet?			Dass die Ausbildung beginnt, sollte jeder Kollege in Ihrem Unternehmen wissen. Das gilt selbstredend für die an der Ausbildung beteiligten Fachkräfte, für Vorgesetzte und überhaupt für alle Kollegen.
Haben Sie daran gedacht, mögliche Kürzungen der Ausbildungsdauer zu beantragen, dies in den Verträgen schriftlich zu fixieren und bei der Gesamtplanung zu berücksichtigen?			Besprochene Kürzungen müssen Sie gemeinsam mit Ihrem Auszubildenden bei der Kammer beantragen und vertraglich berücksichtigen. Zudem muss sich eine verkürzte Ausbildungsdauer im Ausbildungsplan niederschlagen.



# Der 1. Ausbildungstag: Alles vorbereitet?

Am 1. Ausbildungstag sowie in der Zeit unmittelbar davor und danach kommen Sie um gewisse Formalitäten nicht herum. Bringen Sie sich einerseits rechtlich auf die sichere Seite, indem Sie die formalen Vorgaben einhalten, und überzeugen Sie andererseits Ihre neuen Auszubildenden von Ihrer Professionalität, indem Sie gut

vorbereitet sind und ihnen das Gefühl vermitteln, willkommen zu sein. Den 1. Ausbildungstag können Sie – je nach Unternehmenskultur und Branche – individuell gestalten. Manche Aufgaben gelten aber für alle Unternehmen gleichermaßen. Verschaffen Sie sich mit diesem Beitrag einen Überblick.

## Checkliste: Was Sie vor dem 1. Ausbildungstag oder gleich zu Beginn der Ausbildung veranlassen

	Ja	Nein	
Haben die neuen Azubis Ihnen alle erforderlichen Unterlagen ausgehändigt?			Sie benötigen in erster Linie die Sozialversicherungsnummer, die Steueridentifikationsnummer, die Bankverbindung sowie den Namen der Krankenkasse, die der Azubi wählt.
Haben Sie Zugänge zu den elektronischen Ausbildungsnachweisen veranlasst oder stehen Ihnen schriftliche Ausbildungsnachweise zur Verfügung?			Nach § 13 Nr. 7 Berufsbildungsgesetz (BBiG) sind Azubis verpflichtet, einen schriftlichen oder elektronischen Ausbildungsnachweis zu führen. Wir empfehlen in Zeiten der Digitalisierung die elektronische Variante, beispielsweise über das Onlineportal Ihrer Kammer. Es ist Ihre Aufgabe, sich darum zu kümmern.
Haben Sie alle weiteren ggf. berufsspezifischen Ausbildungsmittel gegen eine Empfangsbescheinigung übergeben?			Denken Sie dabei – falls benötigt – an die Arbeitskleidung, an die Betriebsordnung und ggf. an Werkzeuge und Büromaterial. Besonders wichtig sind Empfangsbescheinigungen, wenn es sich um wertvolle Ausbildungsmittel wie Laptop oder Firmenhandy handelt.

Haben Sie Ihre neuen Auszubildenden bei einer Krankenkasse angemeldet?			Das müssen Sie bis spätestens 14 Tage nach Ausbildungsbeginn erledigt haben. Der Azubi entscheidet selbst (oder seine gesetzlichen Vertreter), in welcher Krankenkasse er versichert sein soll. Trifft er die Entscheidung nicht, versichern Sie ihn in der Krankenkasse, in der er zuvor familienversichert war.
Liegen ausreichend Verpflichtungserklärungen zur Unterzeichnung bereit?			Das gilt beispielsweise – etwa auf der Basis einer Schulung – für die Verschwiegenheitspflicht, den datenschutzrechtlich richtigen Umgang mit Informationen und die Vorgaben zur Arbeitssicherheit.
Haben Sie die Arbeitsplätze Ihrer Auszubildenden eingerichtet?			Ihre neuen Azubis werden sich willkommen fühlen, wenn alles perfekt vorbereitet ist. Statten Sie den Arbeitsplatz entsprechend aus und richten Sie die Zugänge zu elektronischen Medien mit individuellen Berechtigungen ein.

**Wirklich an alles gedacht? Checken Sie jeden einzelnen Punkt.**

Die Checkliste finden Sie in unserer Online-Datenbank in einer für Sie bearbeitbaren und auf Ihre Bedürfnisse anpassbaren Form.

Prüfen Sie, ob Sie diese wichtigen Formalitäten erledigt haben und tragen Sie sich vor allem Ihren Handlungsbedarf ein.

**Fazit**

Enttäuschen Sie Ihre Azubis nicht, überlassen Sie deshalb nichts dem Zufall und handeln Sie vor allem rechtssicher.

Nutzen Sie die beiden Checklisten auf den Seiten 8/9 und 10/11, um sich auf den Ausbildungsstart bestens vorzubereiten.



# So bereiten Sie die verschiedenen Abteilungen auf den Ausbildungsstart vor

Wenn die Einführungstage und -veranstaltungen vorbei sind, geht es mit der Ausbildung so richtig los. Das ist jedoch kein Selbstläufer. Die Abteilungen, in denen Ihre neuen Auszubildenden beschäftigt sind, müssen gut ausgewählt und vorbereitet sein. Dabei überlassen Sie am besten nichts dem Zufall, schließlich ist die Wahrscheinlichkeit eines Ausbildungsabbruchs in den ersten Monaten besonders hoch. Erfahren Sie, wie Sie alles perfekt vorbereiten.

Gerade in den ersten Ausbildungswochen können Sie die unterschiedlichsten Fehler machen, davor ist kein Ausbilder gefeit. Daher tragen die Abteilungen, die sich bereit erklären, neue Auszubildende zu empfangen, eine große Verantwortung. Angemessene Aufgaben, Vermeidung von Überforderung wie auch Unterforderung und ein gut ausgewähltes, empathisches Ausbildungspersonal sind dabei absolute Must-haves.

## Diese Abteilungen sind für den Ausbildungsstart besonders gut geeignet

Um diese hohen Ansprüche zu erfüllen, sollten die Abteilungen, in denen Sie die neuen Auszubildenden beschäftigen, mit Umsicht ausgesucht werden. Manche Unternehmensbereiche sind für die Einführung nicht geeignet – das beginnt schon bei der Art der Aufgaben, die für die Azubi ausgesucht werden.

## Die Aufgaben müssen für den Azubi nachvollziehbar sein

In einer Ausbildungsabteilung für neue Azubis muss es Aufgaben geben, die auch ein

junger Mensch ohne berufliche Vorkenntnisse ausführen kann. Das kann in der Lagerwirtschaft der Fall sein oder im Vertrieb. In Abteilungen, die spezielle IT-Lösungen nutzen, sind solche Aufgaben nicht vorhanden. Und kaufmännische Auszubildende sollten erst zu einem späteren Zeitpunkt ihrer Ausbildung die Abteilungen „Rechnungswesen“ und „Buchhaltung“ durchlaufen.

Neue Auszubildende müssen in der Lage sein, die ihnen gestellten Aufgaben nachzuvollziehen und mithilfe der Erklärung des Ausbildungspersonals durchzuführen. Sie sollten darüber hinaus erkennen, an welchem Rädchen der Wertschöpfung sie gemeinsam mit ihren Kollegen gerade drehen. Gleich zu Beginn der Ausbildung sollte bei jeder einzelnen Aufgabe geklärt sein:

- ▶ Was genau mache ich da gerade?
- ▶ Wie geht es anschließend mit dem bearbeiteten Produkt oder der Dienstleistung weiter?
- ▶ Was geschah vorher damit und warum liegt es jetzt ausgerechnet dieser Abteilung zur Bearbeitung vor?

Damit ist wahrscheinlich für den neuen Auszubildenden bereits die Frage beantwortet: Welchen Sinn macht die Arbeit, die ich gerade ausführe? Die Generation der heute jungen Menschen stellt sich die Frage nach dem Sinn viel dringlicher als dies frühere Generationen getan haben. Sorgen Sie daher dafür, dass

- ▶ jede Aufgabe einen nachvollziehbaren Sinn ergibt und

- » dass der Auszubildende diesen Sinn mit oder ohne Ihre Hilfe erfassen kann.

### **Das Personal sollte einfühlsam sein**

Darüber hinaus wählen Sie Abteilungen aus, die über empathisches Ausbildungspersonal verfügen. Wo ein rauer Umgangston vorherrscht und die Atmosphäre wenig kooperativ ist, kann es schnell passieren, dass berufsunerfahrene Mitarbeiter frustriert werden. Herrscht in einer Abteilung hingegen ein freundlicher Umgangston und den jungen Menschen – auch den Auszubildenden – wird Respekt entgegengebracht, ebnet das den Weg für einen guten Ausbildungseinstieg.

Erfragen Sie bei Ihrem Ausbildungspersonal, ob in deren Abteilungen eine solche Atmosphäre gewährleistet ist. Im Einzelnen bedeutet das:

- » Jeder Ausbilder und ausbildende Kollege sollte sich in die Lage der frischen Azubis hineinversetzen können.
- » Er sollte einen kommunikativen Draht zum Azubi aufbauen und darauf hinarbeiten, dass dieser sich nicht scheut, Fragen zu stellen.
- » Niemals dürfen Ausbilder überheblich, ungeduldig, unfreundlich oder gar respektlos auf Fragen antworten.

### **Die Ausstattung sollte modern und zeitgemäß sein**

Darüber hinaus wählen Sie Abteilungen aus, die erfahrungsgemäß gut ausgestattete Arbeitsplätze für Auszubildende anbieten.

Es ist zwar nicht notwendig und auch nicht sinnvoll, den jungen Mitarbeitern immer das Neueste vom Neuem zu bieten. Auf keinen Fall aber sollten Azubis bei der Ausstattung im Vergleich zu ihren Kollegen deutlich ab-

fallen. Vermeiden Sie die Situation, dass Auszubildende

- » am ältesten Computer arbeiten müssen,
- » mit den Rücken zu Kollegen sitzen
- » oder zu Beginn der Ausbildung als einzige über bestimmte Zugriffe nicht verfügen, etwa auf das Intranet.

**Im Gegenteil:** Alle Zugänge und Passwörter sollten bereitstehen und eingerichtet sein. Das dient allein schon dem Gefühl, erwartet worden zu sein und auf Augenhöhe agieren zu können.

### **Was das Ausbildungspersonal über die neuen Azubis wissen muss**

Bereits vor der Sommerpause informieren Sie die Ausbildungsabteilungen über die Azubis, die dort im August oder September ihre Ausbildung starten. So können sie sich auf die neuen Kollegen einstellen und frühzeitig Fragen klären.

### **Kein Geheimnis daraus machen: Alter und Schulabschluss**

Für das ausbildende Personal in der Ausbildungsabteilung ist es wichtig, bestimmte Dinge von Beginn an zu wissen. So ist die Herangehensweise an neue Kollegen – je nach Alter – durchaus verschieden. Ein 22-jähriger Azubi bringt schließlich eine andere Lebenserfahrung mit als ein 16-jähriger.

### **BEACHTEN SIE**

Von besonderer Bedeutung ist die Information darüber, ob der neue Azubi minderjährig oder volljährig ist. Schließlich kommt bei minderjährigen Auszubildenden das Jugendarbeitsschutzgesetz zum Tragen, das die tägliche Ausbildungsarbeit nicht unwesentlich beeinflussen kann.

Interessant zu wissen ist auch, über welchen Schulabschluss der Auszubildende verfügt. Möglicherweise war er auch schon einmal an einer Universität eingeschrieben und hat das Studium später zugunsten der Ausbildung eingestellt. Das kann auf den Umgang miteinander ebenfalls Einfluss nehmen und darüber hinaus interessanten Gesprächsstoff bieten.

Grundsätzlich sollten den ausbildenden Kollegen die Eckdaten des Azubis-Lebenslaufs vorliegen.

### **Besonderheiten können wichtig sein: Privates und Religiöses**

Darüber hinaus ist es wichtig für die künftigen Ausbilder zu erfahren, ob beispielsweise gesundheitliche Einschränkungen existieren. Oder ob mit einem Auszubildenden aufgrund privater Belange (Sport, Elternrolle) spezielle Vereinbarungen getroffen wurden. Zudem können auch aus religiösen Gründen bestimmte Arbeiten eventuell nur eingeschränkt verrichtet werden. So etwas muss die neue Ausbildungsabteilung wissen.

### **Vermeiden Sie sowohl Über- als auch Unterforderung**

Es ist mir besonders wichtig, darauf hinzuweisen, dass sowohl Über- als auch Unterforderung sehr negative Konsequenzen haben können. Ein Ausbilder, der seinen neuen Auszubildenden überfordert, riskiert, dass dieser frustriert wird. Das kann nicht nur das Selbstbewusstsein mindern, sondern auch die Ausbildung insgesamt gefährden.

Mindestens genauso hoch ist das Risiko, die jungen Menschen zu unterfordern. Sie sind mehrheitlich keinesfalls damit zufrieden, ständig nur leichte und gleichförmige

Arbeiten zu verrichten. Sie sind in der Regel auch nicht daran interessiert, während der Arbeitszeit zwischendurch immer mal wieder „beschäftigungslos“ zu sein oder wenig sinnvolle, eintönige und „niedere“ Arbeiten verrichten zu müssen. Im Gegenteil: Sie möchten gefordert werden.

Die Gefahr eines Ausbildungsabbruchs, die in den ersten Monaten besonders groß ist, wird durch Über- und Unterforderung nochmals gesteigert. Stellen Sie sich daher immer wieder die Frage, ob die Aufgaben der Ausbildung angemessen sind; nutzen Sie Gespräche mit dem Auszubildenden, um von ihm dazu ein Feedback zu erhalten.

### **Laden Sie zum Ausbilder-Meeting ein**

Ich empfehle Ihnen, mit den Ausbildern, die neue Azubis ab dem Spätsommer betreuen, ein kurzes Meeting abzuhalten. Berichten Sie darüber, wie leicht oder schwer es in diesem Jahr war, diese jungen Menschen zu gewinnen, und welchen Eindruck Sie von der Erwartungshaltung der jungen Leute haben.

Stellen Sie die Auszubildenden kurz verbal vor und bekräftigen Sie, dass sie Ihrer Meinung nach in den Abteilungen zum Ausbildungsstart gut aufgehoben sind. Mit einem solchen Meeting erreichen Sie, dass sich die Ausbilder und ausbildenden Kollegen aus unterschiedlichen Abteilungen stärker vernetzen und über ihre anstehenden Aufgaben austauschen.

### **Fazit**

Der ersten Ausbildungsabteilung kommt eine Schlüsselrolle zu. Überlassen Sie daher bei der Vorbereitung nichts dem Zufall.

# Azubi-Mappe erstellen: Wie die „alten Hasen“ unter den Azubis den Einstieg der Neuen mit vorbereiten

**Welche Informationen hätten Auszubildende gerne, wenn sie eine Ausbildung im Unternehmen beginnen? Am besten wissen das Ihre aktuellen Auszubildenden. Im Rahmen eines kleinen Azubiprojekts können Sie die Unterlagen zusammenstellen lassen. Aber was soll die Azubi-Mappe im Detail enthalten?**

In neuen und herausfordernden Situationen sind Informationen die Helfer in der Not. Sie beantworten Fragen, geben Orientierung und können in der richtigen Form auch dazu führen, dass sich der Empfänger willkommen und wohlfühlt. Nutzen Sie das vom 1. Ausbildungstag an, setzen Sie hierfür Ihre Azubis ein, und beginnen Sie damit, das Projekt in Kürze umzusetzen.

Erfahrungsgemäß ist die Hilfsbereitschaft der Auszubildenden groß, wenn es darum geht, neue Auszubildende – unabhängig von einer Patenschaft – einzuführen. Viele Azubis wollen ihr Wissen loswerden, den unsicheren, fast gleichaltrigen neuen Kollegen helfen und beteiligen sich gerne an dem Projekt, in dem sie Informationen in einer Azubi-Mappe zusammenstellen. Wenn es bei Ihnen auch so ist und die zeitlichen Kapazitäten vorhanden sind, legen Sie los.

## **Was in eine Azubi-Mappe gehört, bestimmen Ihre Auszubildenden**

Damit stellt sich die Frage, auf welche Informationen es ankommt. Was wollen Auszubildende wissen, wenn sie eine Ausbildung

beginnen? Die besten Ansprechpartner für diese Fragen sind Ihre derzeitigen Azubis.

**Sie haben exklusiv alle der folgenden 3 Vorteile, die sie für diese Aufgaben prädestinieren:**

1. Sie sind jung und können sich bestens in die Bedürfnisse von Gleichaltrigen hineinversetzen.
2. Sie haben die gleiche Situation erst kürzlich erlebt und wissen, wo sie ansetzen müssen.
3. Sie kennen das Unternehmen von innen und damit auch die (vielleicht störenden) Knackpunkte.

## **Projektgruppe steht? Übertragen Sie ihr das Kommando**

Fordern Sie Ihre Projektgruppe dazu auf, unbefangen davon zu erzählen, welche Informationen Sie ihren künftig neuen Kollegen mit auf den Weg geben wollen. Worüber sind sie damals eventuell gestolpert und hätten gerne zusätzliche Informationen gehabt? Empfehlen Sie hierzu ggf. die Brainstorming-Methode, bei der alle Ideen auf Zuruf notiert werden.

Zur Aufgabe der Projektgruppe gehört es auch, die Azubi-Mappe zum Ausbildungsstart den Neuen zu übergeben bzw. zu präsentieren. Überlassen Sie ihr auch die Entscheidung, ob sie eine digitale Variante bevorzugen oder eine schicke Mappe aus Papier, welche die neuen Azubis am Arbeits-

platz vorfinden und in die Hand nehmen können.

Die folgende Übersicht gibt Anhaltspunkte, was möglicherweise in eine Azubi-Mappe gehört:

## Fazit

Orientierung für neue Azubis, Abwechslung für Ihre „alten Hasen“, Erkenntnisse durch das Projekt für Sie als Ausbilder. Profitieren Sie 3-fach von dieser Idee.

### Das passt gut in Ihre Azubi-Mappe

Kantine als Wohlfühlort	Welche Essenszeiten sind zu empfehlen? Was für Menüs werden angeboten? Wo treffen sich die Azubis ggf.?
Pausenzeiten nutzen	Gibt es Empfehlungen – abgesehen von der Kantine – für die Nutzung der Pausenzeiten? Was bietet die Umgebung? Was machen andere Azubis in der Pause?
Achtung, Gefahr!	Gibt es Dinge, die ein Auszubildender unbedingt wissen muss, um einen Arbeitsunfall zu vermeiden?
Umgang mit dem Intranet	So kommen neue Mitarbeiter hinein, das sind die Gestaltungsmöglichkeiten und diese Netiquette muss beachtet werden.
Keine Angst vor Beurteilungen	So sieht ein Beurteilungsbogen aus. Damit erhalten die Neuen Anhaltspunkte, auf was sie achten sollten.
Verbesserungen erwünscht	So funktioniert das betriebliche Vorschlagswesen und an diese Personen können sich Azubis mit Verbesserungsvorschlägen wenden.
Kontakte ohne Ende	Wer ist wann wie erreichbar? Eine Übersicht über relevante Kontaktdaten (Betriebsrat, Jugend- und Auszubildendenvertretung, Ausbildungsleitung, Vertrauenspersonen, Betriebsarzt) hilft weiter.

Diese Liste können Sie der Azubi-Projektgruppe als Impuls mitgeben.

## So verhindern Sie Ghosting – jedenfalls meistens – und reagieren im Falle des Falles angemessen

Dass ein Azubi zum Ausbildungsstart nicht im Unternehmen erscheint, kann verschiedene Gründe haben. Bleibt er der Ausbildung ganz gezielt am 1. Tag fern, ist das für Sie eine

unangenehme Situation, die Sie möglicherweise auf dem falschen Fuß erwischt. Lesen Sie, wie Sie dem vorbeugen können und wie Sie auf Ghosting souverän reagieren.

Es hat schon sehr viele unterschiedliche Gründe dafür gegeben, dass ein Auszubildender zum Ausbildungsbeginn nicht im Unternehmen erschienen ist. Manchmal ist ein Missverständnis (zum Beispiel beim Datum) der Grund, manchmal kommt eine Krankheit und Hilflosigkeit, wie damit umzugehen ist, dazwischen und in einigen Fällen ist es Absicht und Berechnung.

Warten Sie vergeblich, weil ein erfolgreicher Bewerber Sie tatsächlich bewusst versetzt hat (und beispielsweise bei Ihrem Konkurrenten anheuert), können Sie von Ghosting ausgehen: Der Bewerber meldet sich einfach überhaupt nicht mehr bei Ihnen und lässt Sie damit zum einen im Unklaren und zum anderen im Stich.

## **Zeigen Sie, dass Sie mit dem Auszubildenden rechnen**

Diese Situation ist in der Tat unangenehm. Sie wissen am 1. Ausbildungstag nicht, woran Sie sind, weil Ihnen keinerlei Informationen vorliegen. Sie sollten daher im Vorfeld – und zwar ab sofort – Maßnahmen ergreifen, damit Sie möglichst nicht gehostet werden können.

In manchen Fällen vergehen zwischen Vertragsunterzeichnung und Ausbildungsbeginn viele Monate, in denen kein Kontakt zwischen Betrieb und Bewerber besteht. Dann ist die Gefahr von Ghosting besonders groß. Sie sollten daher Ihren erfolgreichen Bewerbern im Vorfeld der Ausbildung signalisieren, dass Sie mit ihnen rechnen. Das können Sie auf 3 verschiedene Weisen tun:

1. Denken Sie beispielsweise an die Azubi-Mappe, die Sie für neue Auszubildende erstellen lassen können (siehe Seite 16).

Sie müssen mit der Übergabe keineswegs bis zum Ausbildungsbeginn warten. Sie können diese Ihren künftigen Auszubildenden auch frühzeitig zusenden, wenn sie rechtzeitig fertiggestellt ist.

2. Auch können Sie Ihren erfolgreichen Bewerbern einen Fragebogen mit der Bitte zuschicken, diesen auszufüllen. So könnten Sie eine Azubi-Mappe oder auch andere Unterlagen personalisieren. Diese Variante hat den Vorteil, dass sie eine Reaktion erfordert. Wenn ein künftiger Azubi den Fragebogen ausgefüllt an Sie zurückschickt – ob schriftlich, online oder per E-Mail – ist es unwahrscheinlich, dass er Sie später ghostet.

3. Sehr effektiv ist es auch, direkten Kontakt aufzunehmen, beispielsweise per Telefon. Die Anlässe für einen Anruf können vielfältig sein. Vielleicht fehlen Ihnen noch Unterlagen des Auszubildenden. Oft bietet ein fehlender Krankenkassenname, den Ihnen jeder künftige Azubi nennen sollte, hierzu einen Anlass. Wenn Klärungsbedarf besteht, ist das also keineswegs nur von Nachteil, sondern bietet eine willkommene Chance, den Kontakt zu pflegen.

## **Signalisieren Sie, dass Sie ein offenes Ohr haben**

Die Wahrscheinlichkeit, gehostet zu werden, können Sie auch dadurch gering halten, dass Sie sich im Bewerbungsverfahren als Ausbildungsunternehmen präsentieren, das Wert auf Offenheit und Ehrlichkeit legt. Weisen Sie im Vorstellungsgespräch darauf hin, dass über alles kommuniziert werden kann. Sollte es Probleme geben, kann sich jeder Bewerber bei Ihnen melden.

Für erfolgreiche Bewerber gilt das erst recht. Falls Sie den Vertrag zur Unterzeichnung zu senden, versäumen Sie es nicht, nochmals Kontaktmöglichkeiten anzubieten. Im Begleitschreiben zum Vertrag können Sie etwa so formulieren:

*„Sollten unerwartete Probleme auftauchen, melden Sie sich gerne vor Beginn der Ausbildung. Wir finden mit Sicherheit eine Lösung.“*

Eine solche Formulierung mindert die Wahrscheinlichkeit, dass ein Azubi, ohne sich zu melden, einfach nicht erscheint, Sie also gehostet werden.

### **Nehmen Sie nichts persönlich**

Kommt die Ausbildung wider Erwarten doch nicht zustande, nehmen Sie das professionell, also nicht persönlich. Die Konkurrenz ist groß, gerade an guten Bewerbern sind auch andere Unternehmen interessiert. Es nützt also nichts, beleidigt zu sein oder verärgert zu reagieren, etwa indem Sie dem Bewerber rechtliche Schritte androhen.

Sorgen Sie vielmehr vor und reagieren Sie auf eine Situation wie diese professionell, indem Sie

- » Kontakte zu Bewerbern reaktivieren, denen Sie noch nicht abgesehen haben,
- » sofort eine Ausschreibung des nicht besetzten Ausbildungsplatzes online und vor allem in den sozialen Medien vornehmen und
- » die Arbeitsagentur kontaktieren, die Sie wahrscheinlich auch zu diesem späten Zeitpunkt noch mit Bewerbern für den von Ihnen ausgeschriebenen Ausbildungsplatz versorgen kann.

### **Fazit**

Ghosting können Sie nicht vollends verhindern, aber Sie können sehr viel dafür tun, dass der Fall unwahrscheinlich wird.

Wenn es Sie doch erwischen sollte, haben Sie Möglichkeiten, souverän darauf zu reagieren.

---

## **IMPRESSUM**

Verleger: Personalwissen, ein Unternehmensbereich der VNR Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG

Sitz: Bonn, AG Bonn, HRB 8165

Vorstand: Richard Rentrop

Redaktionell Verantwortlicher: Dilan Wartenberg, Theodor-Heuss-Str. 2-4, D-53177 Bonn

Autor: Martin Glania

Satz: Hold. Verlags- & Werbeservice, Weilerswist

Postanschrift: Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG, Theodor-Heuss-Str. 2-4, 53177 Bonn; Internet: [www.vnr.de](http://www.vnr.de); Kundendienst: Telefon: 02 28 / 95 50 160; Telefax: 02 28 / 36 96 480; E-Mail: [Kundendienst@vnr.de](mailto:Kundendienst@vnr.de)

© Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG, Bonn, Berlin, Bukarest, Jacksonville, Manchester, Passau, Warschau

Alle Informationen wurden mit Sorgfalt ermittelt und geprüft. Es kann jedoch keine Gewähr übernommen werden, eine Haftung ist ausgeschlossen. Alle Rechte vorbehalten. Nachdruck und Vervielfältigungen, auch auszugsweise, nicht gestattet. Für unverlangt eingesandte Manuskripte wird keine Gewähr übernommen.