

infoKOMPASS: Gewinnung von Auszubildenden

Trotz großer Bemühungen bleiben viele Ausbildungsplätze unbesetzt. Gleichzeitig sind viele Jugendliche auf der Suche nach beruflichen Perspektiven, kennen jedoch die Angebote in ihrer Region nicht oder nehmen Unternehmen nicht als Ausbildungsunternehmen wahr.

Diese Handreichung gibt vor allem KMU und Kleinunternehmen einen kompakten Überblick über geeignete Strategien zur Ansprache und Gewinnung von Auszubildenden. Vorgestellt werden praxistaugliche Maßnahmen, die mit geringem Aufwand umgesetzt werden können. Ziel ist es, Sichtbarkeit zu schaffen und passende Jugendliche frühzeitig zu erreichen.

Zielgruppe Jugendliche Verstehen

Jugendliche der Generation Z wachsen in einer digitalen, vielfältigen und schnelllebigen Welt auf. Viele wünschen sich Sicherheit, persönliche Entwicklungsmöglichkeiten und einen sinnvollen Beitrag durch ihre Tätigkeit. Gleichzeitig prägen Unsicherheiten, Zukunftsfragen und der Wunsch nach Individualität ihren Übergang ins Berufsleben.

Ein realistisches Verständnis dieser Lebenswelt hilft, Erwartungen besser einzuordnen. Typische Merkmale und Einflussfaktoren sind:

- Soziale Medien, Familie und Peergroups wirken stark auf Berufsbilder und Entscheidungen
- Wichtige Werte sind Authentizität, Vielfalt, Stabilität und persönliche Entwicklung
- Entscheidungen fallen oft kurzfristig und sind stark von Emotion und Bauchgefühl geprägt
- Orientierungslosigkeit und Druck bei der Berufswahl sind weit verbreitet
- Lebenswelten sind sehr unterschiedlich – schulischer Hintergrund, Herkunft, Sprache und soziale Bedingungen spielen eine Rolle

Tipp: Jugendliche ernst zu nehmen bedeutet, ihre Suche nach Orientierung zu verstehen – nicht nur ihre formalen Qualifikationen zu bewerten.

Berufliche Aus- und Weiterbildung

Sie erreichen uns unter:

Telefon +49 371 256 2018 43

berufsbildung@
zefas.sachsen.de

Stand: 01.07.2025

Stärken des Unternehmens sichtbar machen

Kleinere Unternehmen bieten häufig genau das, was sich viele Jugendliche wünschen: persönliche Betreuung, ein familiäres Arbeitsumfeld, kurze Wege und verantwortungsvolle Aufgaben. Diese Stärken sollten klar herausgestellt werden:

- **Besonderheiten des Unternehmens**

z. B. gute Erreichbarkeit, moderne Ausstattung, [faire Vergütung](#), feste Ansprechperson(en), ggf. technische Ausstattung und [Angebote zum betrieblichen Gesundheitsschutz](#)

- **Angebote für Auszubildende**

z. B. [Zusatzqualifikationen](#) (gefördert durch die [ESF Plus-Richtlinie Zukunft Berufliche Bildung](#)), Azubiprojekte (u.a. [Digiscouts](#) oder [Energiescouts](#)), flexible Arbeitszeiten, Perspektiven nach dem Ausbildungsabschluss (u.a. [Weiterbildungsangebote](#))

- **Kommunikation nach außen**

z. B. auf der eigenen Website, in [Stellenausschreibungen](#) für [regionale Lehrstellenbörsen](#), bei Kooperationen mit Schulen, auf Berufsorientierungs- bzw. Ausbildungsmessen

Tipp: Eine gute Ausbildung lebt nicht nur von fachlichem Know-how, sondern auch von pädagogischem Geschick. Wer Ausbilderinnen und Ausbilder gezielt weiterqualifiziert, erhöht die Ausbildungsqualität und das Ansehen des Unternehmens.

Die sächsischen Kammern bieten Lehrgänge zur Vorbereitung auf die Ausbildereignungsprüfung (AEVO) an, führen diese durch und halten zudem praxisnahe Weiterbildungen für Auszubildende bereit.

Hilfreiche ergänzende Angebote bieten u. a. die Lernplattform für Ausbildungs- und Prüfungspersonal [Leando](#), das [Netzwerk Q 4.0](#) mit digitalen Lernformaten sowie Qualitätssiegel wie [primAQ](#) für Handwerksbetriebe.

Einblicke in den Berufsalltag ermöglichen und Interesse wecken

Persönliche Erfahrungen sind für Jugendliche oft entscheidend bei der Berufswahl. Das zeigen auch aktuelle [Studien](#). Unternehmen können dazu beitragen, indem sie:

- Praktika ([→ umfassende Informationen zu verschiedenen Praktikumsformaten](#)) oder Ferienjobs ([→ Publikation Jugendarbeitsschutz](#)) anbieten
- mit regionalen [Schulen zusammenarbeiten](#) – unterstützt von [SCHULEWIRTSCHAFT Sachsen](#)
- an der [SCHAU-REIN! Woche der offenen Unternehmen Sachsen](#) teilnehmen

Tipp: Auch kurze Schnuppertage oder Projektwochen an Schulen bieten Möglichkeiten, das Unternehmen bekannt zu machen.

Jugendliche gezielt und lokal ansprechen – vor Ort präsent sein

Nicht jede Maßnahme muss digital sein – persönliche Ansprache und regionale Präsenz erhöhen die Chancen, junge Menschen zu erreichen:

- Aufbau von Partnerschaften mit dem [Arbeitgeber-Service der Bundesagentur für Arbeit](#)
- Informationsstände auf regionalen Ausbildungsmessen und Aktionstagen
- Mitarbeitende als Multiplikatoren einsetzen: Authentische Einblicke durch Erfahrungsberichte aktueller Auszubildender wirken besonders überzeugend. Über das Projekt [Ausbildungsbotschafter](#) werden Auszubildende professionell betreut, wenn sie in Schulen von ihrem Ausbildungsalltag berichten.
- Informationen zu Ausbildungsplätzen auf Gebäuden und Produkten des Unternehmens platzieren; mitunter können Materialien und Druckvorlagen von Kampagnen der zuständigen Stelle übernommen werden
- Aushänge in Jugendzentren, Geschäften oder Gemeindeeinrichtungen
- Sponsorentätigkeit in (Sport-)Vereinen

Tipp: Die Ansprache der Eltern ist auch von Bedeutung. Sie sind oft die wichtigsten Ratgeber bei der Berufswahl. Der [„KAUSA Elternratgeber: Ausbildung in Deutschland“](#) wurde in viele Sprachen übersetzt, um auch Eltern mit wenig oder keinen Deutsch-Kenntnissen zu informieren.

Bewerbungsprozesse einfach und verbindlich gestalten

Bewerbungsmanagement optimieren

Ein strukturierter, transparenter Bewerbungsprozess erhöht die Chancen, geeignete Jugendliche zu gewinnen. Kurze Reaktionszeiten und eine wertschätzende Kommunikation helfen, Interesse zu halten und Unsicherheiten abzubauen:

- Bewerbung über verschiedene Kanäle ermöglichen
- Rückmeldung innerhalb von wenigen Tagen geben
- Gesprächstermine auch nachmittags oder in den Ferien anbieten
- bei Bedarf Rückfragen telefonisch klären
- auch unvollständige Bewerbungen berücksichtigen und persönlich nachfragen

Bindung bis zum Ausbildungsbeginn fördern

Nach Vertragsunterzeichnung ist es sinnvoll, regelmäßig Kontakt zu halten:

- Einladung zu einem Kennenlerntag im Unternehmen
- Willkommensbrief oder kleine Begrüßungspost
- Einladung zum Sommerfest oder anderen Veranstaltungen

- Bereitstellung eines kurzen Infoblatts mit Ansprechpersonen, Ausbildungsstart, Kleidung etc.

Tipp: Regelmäßig angepasste und klar strukturierte Bewerbungsverfahren zeigen jungen Menschen, dass ihre Bewerbung ernst genommen wird – das schafft Vertrauen und unterstreicht Wertschätzung.

Regionale Unterstützungsangebote nutzen

In Sachsen gibt es zahlreiche Anlaufstellen und Unterstützungsstrukturen für Unternehmen, die ausbilden (wollen):

- zuständige Stellen für die Berufsausbildung (→ [Sächsische Zuständigkeitsverordnung nach dem Berufsbildungsgesetz – SächsBBiGZuVO](#)); oftmals haben die Einrichtungen zusätzliche Projekte für die Ausbildung etabliert
- Förderrichtlinie „Unterstützung von Unternehmen bei der passgenauen Besetzung von Ausbildungsplätzen mit Jugendlichen aus dem Inland, aus dem Ausland oder mit Fluchthintergrund“ ([Passgenaue Besetzung und Willkommenslotsen](#)): Anlaufstelle für alle Unternehmen, die Unterstützung bei der Bewerbersuche wünschen oder sich für die Integration von ausländischen Fachkräften und Geflüchteten interessieren
- Verbesserung der Qualität der Ausbildung sowie Erhöhung des Ausbildungsplatzpotenzials durch [Verbundausbildung](#); gefördert durch die [Landesrichtlinie Berufliche Bildung](#)
- [Arbeitgeber-Service der Bundesagentur für Arbeit \(BA\)](#) mit diversen Unterstützungsangeboten
- Jugendberufsagenturen (→ [Jugendberufsagenturen in Sachsen](#); → [Tipps für die Zusammenarbeit mit Jugendberufsagenturen](#))
- Angebote von Bildungsdienstleistern, Unternehmensverbänden und Vereinen

Tipp: Unterstützungsangebote frühzeitig einbinden – das spart Zeit, schafft Sicherheit und erleichtert die Planung.

Fazit: Jetzt aktiv werden

Die Besetzung von Ausbildungsplätzen erfordert Engagement und gezielte Strategien. Nutzen Sie die Unterstützungsangebote in Sachsen und investieren Sie in jugendfreundliche Rekrutierung. So sichern Sie sich die Fachkräfte von morgen und stärken die Zukunft Ihres Unternehmens.

Weiterführende Informationen

[infoKOMPASS Duale Ausbildung kompakt: Information und Unterstützung \(ZEFAS\)](#)

[Artikel „Mit Ausbildungsmarketing Auszubildende Gewinnen“ \(Leando\)](#)

[Dossier „Ausbildungsmarketing 4.0 – Wie Betriebe mit neuen Ideen Azubis finden“ \(JOB-STARTERplus\)](#)

[Arbeitsmappe „Ausbildungsmarketing – Wie kleine Unternehmen Azubis finden“ \(RKW Kompetenzzentrum\)](#)

[„Azubis finden“ \(Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung – KOFA\)](#)

Anhang: Zielgruppen im Blick – Ausbildungspotenziale erkennen und nutzen

Neben Schulabgängerinnen und Schulabgängern kommen auch andere Personengruppen für eine betriebliche Ausbildung infrage. Wer gezielt anspricht, kann neue Potenziale erschließen. Die Übersicht verdeutlicht die Merkmale:

Zielgruppe	Besonderheiten	Möglichkeiten der Ansprache / zielgruppenspezifische Unterstützungsangebote
Interessierte für Teilzeitausbildung durch <ul style="list-style-type: none"> • Betreuung eigener Kinder • Pflegeverantwortung • physische oder psychische Einschränkungen • Erlernen der deutschen Sprache • weitere Verpflichtungen wie z. B. Leistungssport 	<ul style="list-style-type: none"> • Erhöhte Anforderungen an Zeitmanagement • ggf. eingeschränkte Mobilität 	Informationen zu rechtlichen Rahmenbedingungen der Berufsausbildung in Teilzeit Hinweis auf Ausbildungsangebot in Teilzeit für Stellenausschreibung
Studienabbrecherinnen und -abbrecher	<ul style="list-style-type: none"> • beruflich orientiert • mit fachlichen Vorkenntnissen 	Projekt Quickstart Sachsen+

Zielgruppe	Besonderheiten	Möglichkeiten der Ansprache / zielgruppenspezifische Unterstützungsangebote
Erwachsene zwischen 25 und 35 Jahren	<ul style="list-style-type: none"> • Berufliche Neuorientierung • Interesse an anerkanntem Berufsabschluss 	Initiative „Zukunftsstarter“
Menschen mit (Schwer-)Behinderung	ggf. Bedarf an individueller Arbeitsplatzgestaltung	Partner für ein inklusives Arbeitsumfeld der sächsischen Allianz Arbeit + Behinderung Nachteilsausgleich
Geflüchtete / Menschen mit Migrationshintergrund	Sprachliche oder rechtliche Hürden	Arbeitsmarktmentoren Sachsen KAUSA Landesstelle Sachsen Blogartikel Azubis mit Migrationsgeschichte erfolgreich ausbilden infoKOMPASS Spracherwerb
Schülerinnen und Schüler mit Potenzial für nicht geschlechtstypische Berufe	Hemmschwellen durch fehlende Vorbilder oder stereotype Erwartungen im sozialen Umfeld	<ul style="list-style-type: none"> • Verwendung neutraler Formulierungen • gezielte Ansprache unterrepräsentierter Gruppen • Beteiligung an Initiative Klischeefrei, Girls'Day bzw. Boys'Day
Jugendliche mit Unterstützungsbedarf in fachlichen oder sozialen Kompetenzen	geringes Selbstvertrauen, Hemmungen im Bewerbungsprozess	<ul style="list-style-type: none"> • Vereinfachte Bewerbungsmöglichkeiten • frühzeitige Praktika zur Erprobung • Betriebliche Einstiegsqualifizierung (EQ) • Unterstützungsangebot „Assistierte Ausbildung flexibel (AsA flex)“

Tipp: Wer gezielt informiert und offen kommuniziert, erweitert nicht nur den Bewerberkreis – sondern gewinnt oft besonders motivierte Auszubildende.