





















# Studienabbrechende gewinnen? Duale Berufsausbildung attraktiver machen!



Tipps und Handlungsempfehlungen zur Steigerung der Ausbildungsattraktivität und Ansprache von Studienabbrechenden für kleine und mittlere Unternehmen aus den Erfahrungen der JOBSTARTER-plus Projekte *PereS* und *PereSplus*

# Inhalt

## 10 Tipps zur Steigerung der Ausbildungsattraktivität für Studienabbrechende

- 
Ausbildungsbörsen

[Tipps 1](#)
- Ansprache


[Tipps 2](#)
- 
Entwicklungs-  
möglichkeiten

[Tipps 3](#)
- Praktika


[Tipps 4](#)
- 
Unternehmens-  
homepage

[Tipps 5](#)
- Überbrückungs-  
möglichkeiten


[Tipps 6](#)
- 
Nachbesetzung

[Tipps 7](#)
- Ausbildungsmessen


[Tipps 8](#)
- 
Ausbildungsvergütung

[Tipps 9](#)
- Ausbildungs-  
verkürzung


[Tipps 10](#)

Diese Broschüre unterstützt kleine und mittlere Unternehmen, ihre Ausbildung, speziell für Studienabbrechende, attraktiver zu gestalten. Die Erkenntnisse resultieren aus 5 Jahren Beratungserfahrungen mit Studienabbrechenden und Unternehmen. In den JOBSTARTER plus Projekten PereS und dem Anschlussvorhaben PereS*plus* konnten seit 01.01.2015 bereits mehr als 250 Studienabbrechende und Studienzweifelnde sowie mehr als 80 Unternehmen bezüglich einer dualen Ausbildung beraten werden. Ziel der beiden Projekte war/ist die frühzeitige Ansprache von Studienabbrechenden, sowie die Zusammenführung von Studienabbrechenden und kleinen und mittleren Unternehmen innerhalb einer dualen Ausbildung.

Aus den Beratungserfahrungen von PereS und PereS*plus* mit Studienabbrechenden und Studienzweifelnden lassen sich folgende **Gründe für eine Ablehnung des Ausbildungsplatzes** erkennen:

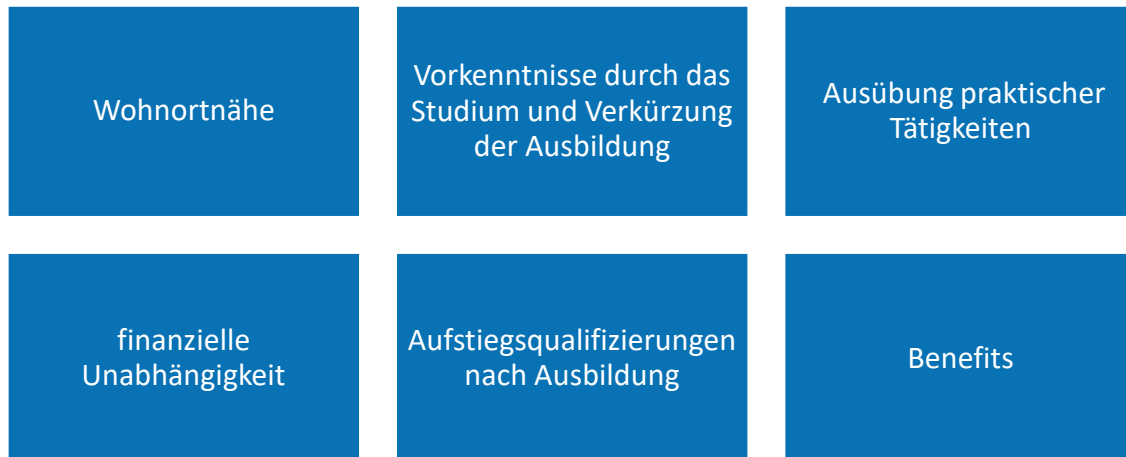


Studienabbrechende haben einen höheren finanziellen Bedarf. Sie führen einen eigenen Haushalt, haben eventuell schon Familie sowie andere finanzielle Verpflichtungen. Weiterhin sind Studienabbrechende gegenüber Entwicklung und Aufstiegsperspektiven offen. Die Übernahme nach Ausbildungsende ist da nur der erste Schritt.

Mit der direkten Ansprache von Studienabbrechenden erhöht sich die Wahrscheinlichkeit für eine Bewerbung auf einen Ausbildungsplatz.

Aus unserer Beratungserfahrung schließen wir, dass Vorurteile beim Finden eines Berufs und Unternehmens eine Rolle spielen. Sind die späteren Aufgaben oder das Einsatzgebiet unbekannt, werden Berufe und Unternehmen bei der Suche schon einmal ausgeschlossen. Bieten sich keine Möglichkeiten an, die Zeit bis zum Ausbildungsstart zu überbrücken – sei es durch ein Praktikum, Beschäftigung, etc. – kann es zur Ablehnung des Ausbildungsangebotes kommen.

Aus den Beratungserfahrungen mit Studienabbrechenden und Studienzweifelnden lassen sich folgende **Gründe für die Aufnahme einer Ausbildung** erkennen:



Studienabbrechende wissen die Nähe zum zukünftigen Arbeitsort zu schätzen und suchen nach einer Ausbildung im Umkreis. Der Wunsch nach mehr Praxisbezug ist oftmals der ausschlaggebende Faktor für einen Studienabbruch. Können die theoretischen Vorkenntnisse aus dem Studium angewendet werden und zur Verkürzung der Ausbildungszeit beitragen, wird die Entscheidung für die duale Berufsausbildung begünstigt. Darüber hinaus gewährt den Studienabbrechenden die Ausbildungsvergütung finanzielle Unabhängigkeit. Während die fehlende berufliche Perspektive im Unternehmen bei Studienabbrechenden häufig zur Ablehnung eines Ausbildungsangebotes führt, stößt die Möglichkeit, eine Aufstiegsfortbildung zu absolvieren, auf großes Interesse. Dementsprechend bevorzugen Studienabbrechende diesen Ausbildungsplatz. Mitarbeitervergünstigungen bzw. Benefits zeigen den Auszubildenden, dass der Betrieb an seinen zukünftigen Mitarbeitenden interessiert ist.

### **Sie fragen sich, was Sie als Unternehmen tun können, um Studienabbrechende als Zielgruppe zu gewinnen?**

Auf den folgenden Seiten stellen wir Ihnen 10 Tipps vor, wie Unternehmen ihre Ausbildungsplätze für Studienabbrechende attraktiver bewerben und gestalten können. Unter jedem Tipp befindet sich eine Idee zur Umsetzung. Rechtliche Regelungen finden Sie in den beiden Kästchen. Ein Unternehmen, welches sich schon seit einigen Jahren mit der Besetzung von freien Ausbildungsplätzen durch Studienabbrechende beschäftigt, ist die Roth Werkzeugbau GmbH aus Auma-Weidatal in Ostthüringen. Hier sehen Sie ein Beispiel für eine gelungene Ansprache von Studienabbrechenden.

## Tipp 1



Veröffentlichen Sie Ihre Praktikums- und Ausbildungsangebote immer auf Ausbildungsbörsen.

**Idee** Die Schaltung der Ausbildungsangebote in der Jobbörse der Agentur für Arbeit sowie der IHK-Lehrstellenbörse sind kostenfrei. Am besten lassen Sie diese ganzjährig online. Studienabbrechende können jederzeit ihr Studium abbrechen und werden dann auf Ihr Unternehmen aufmerksam. Halten Sie zudem Ihre Angebote aktuell.

## Tipp 2



Sprechen Sie Studienabbrechende in Ihren Ausbildungsangeboten direkt an.

**Idee** „Wir freuen uns auch über Bewerber und Bewerberinnen, die schon ein Studium begonnen haben und nun doch lieber in die berufliche Praxis einsteigen wollen“ ist eine gern genutzte Formulierung von anderen Unternehmen aus Ostthüringen. Natürlich können Sie auch „Wir freuen uns auch über die Bewerbung von Studienabbrechenden“ in Ihrem Ausbildungsangebot nutzen. Erfahrungsgemäß suchen Studienabbrechende genau nach diesen Formulierungen und bewerben sich anschließend bei Ihnen.

## Tipp 3



Benennen Sie direkt in dem Ausbildungsangebot die Entwicklungsmöglichkeiten während und nach der Ausbildung.

**Idee** Nehmen Sie Kontakt zu Ihrer zuständigen Kammer auf, welche Entwicklungsmöglichkeiten Sie Ihren Auszubildenden ermöglichen können. Innerhalb Ihres Unternehmens gibt es vielleicht Aufstiegspositionen, die für Studienabbrechende interessant sind. Eventuell geht einer Ihrer Mitarbeiter oder Mitarbeiterinnen in den kommenden Jahren in Rente und der oder die Auszubildende kann diese Position übernehmen. Besprechen Sie diese Möglichkeiten direkt mit den Auszubildenden. Informieren Sie sich auch über attraktive Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten bereits während einer Ausbildung in Form von ggf. Zusatzqualifikationen oder Auslandsaufenthalten. Weitere Informationen finden Sie auf der Seite des Bundesinstituts für Berufsbildung (<https://www.bibb.de/ausbildungplus/de/index.php>)

## Tipp 4



Bieten Sie Schnuppertage oder Praktika in Ihrem Unternehmen an.

**Idee** Wenn Sie aus Mangel an zeitlichen und personellen Ressourcen keine Praktikanten betreuen können, überlassen Sie dies doch zu Teilen einem oder zwei Azubis. Die Azubis können das gesamte Unternehmen vorstellen, über Ausbildungsinhalte berichten und einen Einblick in ihren Arbeitsalltag geben. Erstellen Sie gemeinsam mit den verantwortlichen Auszubildenden einen Ablaufplan für ein Praktikum oder einen Schnuppertag. Darin werden alle relevanten Inhalte und Tätigkeiten aufgenommen und die Auszubildenden haben einen Handlungsleitfaden während des Praktikums oder der Schnuppertage.

**Achtung:** Bitte achten Sie aus Gründen der Arbeitssicherheit darauf, dass bei der Arbeit an Maschinen Fachpersonal zur Aufsicht anwesend ist.

### Rechtliche Hinweise Schnuppertage:

- Begrenzung auf wenige Tage
- Es besteht keine Arbeitspflicht
- Es besteht kein Direktionsrecht
- Kein Anspruch auf Bezahlung
- Keine sozialversicherungsrelevante Beschäftigung
- Es besteht kein Unfallversicherungsschutz für Teilnehmende
- Für den Krankenversicherungsschutz haben Teilnehmende selbst Sorge zu tragen
- Teilnehmende müssen für Schäden selbst aufkommen

Quelle: Queraufstieg Berlin: „Durchführung von Schnuppertagen mit potenziellen Auszubildenden im Unternehmen-Hintergrundinformationen für Personalverantwortliche“, Berlin, 2018.

### Rechtliche Hinweise Praktikum:

- Bei Praktika unter drei Monaten liegt es im Ermessen des Arbeitgebers eine Vergütung zu zahlen
- Bei Praktika über drei Monaten hinaus muss der Mindestlohn gezahlt werden
- Wird das Praktikum nach drei Monaten verlängert, muss der Mindestlohn rückwirkend gezahlt werden

Quelle: Mindestlohngesetz MiLoG §22

- Der Praktikant ist über den Arbeitgeber unfallversichert

Quelle: BMAS: Gesetzliche Unfallversicherung, <https://www.bmas.de/DE/Themen/Soziale-Sicherung/Gesetzliche-Unfallversicherung/Fragen-und-Antworten/in-welchen-faellen-bin-ich-unfallversichert/Bin-ich-bei-einem-Praktikum-versichert.html> (Stand 13.12.2019)

## Tipp 5



Informieren Sie auf Ihrer Unternehmenshomepage über alle Ausbildungsberufe, die Sie in Ihrem Unternehmen ausbilden.

**Idee** Gehen Sie dabei auf Ausbildungsinhalte, auf Besonderheiten in Ihrem Unternehmen, Übernahmechancen und vor allem auf Entwicklungsmöglichkeiten ein. Seien Sie dabei so genau wie möglich. Lassen Sie die Ausschreibungen für die Ausbildungsberufe ganzjährig online. So stellen Sie sicher, dass sich Studienabbrechende jederzeit informieren können.

Stellen Sie doch ein Video online, in dem Auszubildende (evtl. Studienabbrechende) über ihre Ausbildung berichten. Die Erstellung des Videos kann als Azubiprojekt laufen. Alternativ könnte auch ein Interview durchgeführt werden. Das Video oder das Interview ermöglicht potentiellen Bewerbern ein genaueres Bild von Ihrem Unternehmen und der Ausbildung zu erhalten.

## Tipp 6



Bieten Sie für Studienabbrechende ganzjährig eine Überbrückungsmöglichkeit an.

**Idee** Studienabbrechende können zu jeder Zeit ihr Studium abbrechen und sich deshalb auch außerhalb des regulären Bewerbungszeitraumes für eine Ausbildung interessieren. Um passende Bewerber und Bewerberinnen dennoch im Unternehmen zu halten, ist es möglich, eine Überbrückung bis zum Ausbildungsstart anzubieten. Eine Überbrückung könnte ein Praktikum oder eine Beschäftigung aber auch ein Minijob sein. Binden Sie Studienabbrechende schon frühzeitig an Ihr Unternehmen durch Einladungen zu Firmenevents oder Mitarbeiterschulungen.

## Tipp 7



Besetzen Sie Ihre Ausbildungsplätze auch nach dem offiziellen Ausbildungsstart.

**Idee** Studienabbrechende, die in einem fachverwandten Studiengang studiert haben und es gewohnt sind sich viele Informationen anzueignen, können die verpassten Ausbildungsinhalte meist schnell aufholen. Eventuell sind sogar Studienleistungen auf die Ausbildung anrechenbar. Zur Nachbesetzung holen Sie die Zustimmung der zuständigen Kammer sowie der Berufsschule ein. Es handelt sich um Individualentscheidungen.

## Tipp 8



Nehmen Sie an regionalen Ausbildungsmessen und Azubi-Speed-Datings teil.

**Idee** Regionale Ausbildungsmessen sind auch immer eine gute Möglichkeit, Ihr Unternehmen und Ihre Ausbildungsberufe von Auszubildenden vorstellen zu lassen. Ein konkreter Ablaufplan zur Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung einer Messe hilft den Auszubildenden, die Ausbildungsmesse eigenständig durchzuführen. Außerdem stärkt das die Bindung an das Unternehmen und die Auszubildenden können früh Verantwortung übernehmen. Informieren Sie sich bei den Kammern und Arbeitsagenturen in der Region, wann Azubi-Speed-Datings stattfinden.

## Tipp 9



Passen Sie die Ausbildungsvergütung an die Zielgruppe Studienabbrechende an.

**Idee** Studienabbrechende sind meist älter, haben eine eigene Wohnung und eventuell schon eine eigene Familie. Sie benötigen demnach wesentlich mehr für Ihren Lebensunterhalt als Auszubildende, die noch bei den Eltern wohnen. Wenn es Ihnen nicht möglich ist, die Ausbildungsvergütung anzupassen, überlegen Sie, welche finanziellen Unterstützungsmöglichkeiten Sie anbieten können. Das Azubiticket ist ein gern genutztes Extra, um die Ausbildungsvergütung zu erhöhen. Als Arbeitgeber können Sie das Azubiticket zu 100% steuerlich geltend machen.

Quelle: Lorenz, Bernd: Azubi-Ticket: Kostengünstig durchs ganze Bundesland (Juli 2019), <https://www.handwerksblatt.de/unternehmensfuhrung/azubi-ticket-kostenguenstig-durchs-ganze-bundesland>; (Stand: 13.12.2019)

Möglich wären auch Sachbezüge bis zu einem monatlichen Wert von 44 Euro. Auch diese sind als Betriebsausgabe steuerlich absetzbar.

Quelle: Haufe Online Redaktion: Steuerfreie Gehaltsextras für Azubis (16.05.2019), [https://www.haufe.de/personal/arbeitsrecht/ausbildung-azubis-rechtssicher-beschaeftigen/steuerfreie-gehaltsextras-fuer-azubis\\_76\\_422278.html](https://www.haufe.de/personal/arbeitsrecht/ausbildung-azubis-rechtssicher-beschaeftigen/steuerfreie-gehaltsextras-fuer-azubis_76_422278.html); (Stand: 13.12.2019)

Sprechen Sie diesbezüglich doch einmal mit dem Arbeitgeberservice der Agentur für Arbeit oder Ihrem verantwortlichen Steuerbüro.



## Tipp 10



Bieten Sie eine Verkürzung der Ausbildung an.

**Idee** Durch eine Verkürzung der Ausbildungszeit erhalten Sie frühzeitig eine ausgebildete Fachkraft, welche Sie im Unternehmen einplanen können. Die Verkürzung muss nicht vor der Unterzeichnung des Ausbildungsvertrages vereinbart werden. Warten Sie lieber ein halbes Jahr ab und sehen, welche Vorkenntnisse wirklich existieren und wie sich der Studienabbrechende weiterentwickelt. Sie als Unternehmen können den Auszubildenden von der Berufsschule, im Rahmen einer Verkürzung, freistellen. Voraussetzung ist die Vollendung des 21. Lebensjahres. Möglich ist auch eine Einstufung in die „Fachstufe“ anstatt die „Grundstufe“ (laut ThürBSO §3, Abs. 1, 1.).

### Rechtliche Hinweise Berufsschulpflicht:

- ThürSchulG §19: (1) Wer in einem Ausbildungsverhältnis nach dem Berufsbildungsgesetz oder der Handwerksordnung steht, ist zum Besuch der Berufsschule verpflichtet. Die Berufsschulpflicht wird durch den Besuch der Berufsschule erfüllt. Sie endet mit dem Abschluss einer anerkannten Berufsausbildung, spätestens zum Ende des Schuljahres, in dem das 21. Lebensjahr vollendet wird.
- ThürSchulG §21: Wer in einer Berufsausbildung ist, muss zur Berufsschule. Aber: Einstufung in „Fachklasse“ anstatt „Grundstufe“ (laut ThürBSO §3, Abs. 1, 1.), wenn man ein Abitur/Fachabitur besitzt.

### Rechtliche Hinweise Verkürzung:

- Verkürzung der Ausbildungszeit bis zu 12 Monaten bei Abschluss des Ausbildungsvertrages (bzw. im Laufe der Ausbildung spätestens 1 Jahr vor Ausbildungsabschluss): Wenn zu erwarten ist, dass das Ausbildungsziel in der verkürzten Ausbildungszeit erreicht wird (§ 8 BBiG). Gründe können bei Studienabbrechern z. B. sein: Fachhochschul- oder allgemeine Hochschulreife, eine frühere abgeschlossene Berufsausbildung, ein Lebensalter von mehr als 21 Jahren, im Studium erbrachte Leistungen, die inhaltlich zum Ausbildungsberuf passen.
- Vorzeitiges Ablegen der Abschlussprüfung bis zu 6 Monaten: Bei überdurchschnittlichen Leistungen in Betrieb und Berufsschule (BBiG § 45 Abs. 1).
- Die Ausbildung darf dabei folgende Mindestdauer nicht unterschreiten:
  - Reguläre Ausbildungszeit 3,5 Jahre – mind. 24 Monate
  - Reguläre Ausbildungszeit 3 Jahre – mind. 18 Monate
  - Reguläre Ausbildungszeit 2 Jahre – mind. 12 Monate

Im Einzelfall kann das Ablegen einer Externenprüfung anstelle der regulären Ausbildung in Frage kommen (§ 45 Abs. 2 BBiG). Zu den o. g. Möglichkeiten beraten die Ausbildungsberater der Industrie- und Handelskammer (IHK). Entsprechende Regelungen gelten ebenfalls im Bereich des Handwerks. Hierzu beraten die Ausbildungsberater der Handwerkskammer (HWK).

Sie haben Fragen oder Anregungen? Sie setzen bisher viele Tipps um und möchten uns Ihre Erfahrungen mitteilen? Dann melden Sie sich direkt bei uns.

## Projekt PereSplus

Jenaer Bildungszentrum gGmbH Schott Carl Zeiss Jenoptik

Otto Schott-Straße 13

07745 Jena

Projektleiterin Linda Bittermann

E-Mail: [bittermann@jbz-jena.de](mailto:bittermann@jbz-jena.de)

Telefon: 03641 687-441

Veröffentlichung: Juni 2020

Mit dem Programm JOBSTARTER plus fördert das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) bundesweit die Verbesserung regionaler Ausbildungsstrukturen. Die JOBSTARTER plus-Projekte unterstützen mit konkreten Dienstleistungen kleine und mittlere Unternehmen in allen Fragen der Berufsausbildung und tragen so zur Fachkräftesicherung bei. Durchgeführt wird das Programm vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB).