

Leitfaden

# Preboarding für Auszubildende gestalten

Ein Leitfaden für Ausbilder:innen und  
Entscheider:innen

Juli 2025

# Inhalt

I. Warum Preboarding	3
II. Phasen des Preboardings	4
III. Wo könnte dein Fokus liegen?	5
IV. Worauf kannst du dich noch vorbereiten?	6

# I. Warum Preboarding?

Wenn wir von Preboarding sprechen, meinen wir alle Aktivitäten zur Azubibindung zwischen der Vertragsunterzeichnung und dem ersten offiziellen Arbeitstag. Gerade, wenn zwischen Vertragsabschluss und Ausbildungsbeginn viel Zeit vergeht, kann bei deinen künftigen Azubis einiges passieren: Unsicherheiten entstehen, neue Ideen tauchen auf – und auch sonst verändert sich oft ungeplant Vieles. Umso wichtiger ist es, dass du präsent bleibst. Zeige, dass du dich auf die Azubis freuen – und erinnere sie daran, warum sie sich für dein Unternehmen entschieden haben.

Durch gezielte Maßnahmen in dieser Phase kannst du als Ausbilder:in oder Entscheider:in und Entscheider:

- 1 die Bindung stärken, damit Azubis sich frühzeitig willkommen und wertgeschätzt fühlen.
- 2 vorzeitigen Vertragslösungen und Ghosting\* durch die Azubis entgegenwirken.
- 3 Unsicherheit reduzieren, indem wichtige organisatorische und fachliche Informationen rechtzeitig und klar kommuniziert werden.
- 4 Motivation fördern und die Lernbereitschaft sowie die Identifikation mit dem Unternehmen steigern.
- 5 die Effizienz erhöhen und die Einarbeitung reibungsloser gestalten.
- 6 das Employer-Branding stärken, denn positive Erfahrungen ziehen künftige Talente an.

---

\* Ghosting bedeutet, dass sich eine Person plötzlich und ohne Erklärung nicht mehr meldet.

## II. Phasen des Preboardings

Wir unterscheiden verschiedene Phasen des Preboardings. Diese richten sich nach dem Zeitpunkt seit Vertragsunterzeichnung. In unserem Muster gehen wir von circa einem Jahr zwischen Vertragsunterzeichnung und Ausbildungsbeginn aus. Dieser Zeitraum ist natürlich sehr individuell und von Unternehmen zu Unternehmen, manchmal auch von Azubi zu Azubi, verschieden. Je nach Zeit zwischen Vertragsunterzeichnung und Ausbildungsstart können einzelne Phasen zusammenfallen oder nicht mehr nötig sein. Entscheideselbst, wie es sinnvoll für deine Bedürfnisse erscheint.

Phase	Zeitraum	Erläuterung
<b>Sofort nach Vertragsunterzeichnung</b>	12 Monate vor Ausbildungsbeginn	Hier empfiehlt es sich, direkt nach der Vertragsunterzeichnung aktiv zu werden. Dadurch zeigst du deinen angehenden Azubis, dass du dich auf sie freust und sie wertschätzt. Ein kleines Willkommenspaket mit Unternehmensmerch, eine kleine Karte oder auch nur eine E-Mail bieten sich hier an.
<b>Frühe Phase</b>	6-12 Monate vor Ausbildungsbeginn	Hier kannst du den angehenden Azubis schon erste Infos zur neuen Stelle oder zu dir als Arbeitgeber zukommen lassen. Es bietet sich auch eine kleine Karte zu Weihnachten oder eventuell zum Geburtstag an. Zeige deinen neuen Azubis, dass du dich nach wie vor auf sie freust und bleibe präsent.
<b>Mittlere Phase</b>	3-6 Monate vor Ausbildungsbeginn	In dieser Phase rückt der Ausbildungsbeginn langsam näher. Anstehende Termine zur Einkleidung oder erste Treffen der Azubis untereinander können Vorfreude auf den bevorstehenden Ausbildungsstart wecken.
<b>Finale Phase</b>	0-3 Monate vor Ausbildungsbeginn	Teile den angehenden Azubis in dieser Phase noch einmal alle wichtigen und nötigen Infos zum Ausbildungsstart mit. Das mindert Unsicherheit und hilft den Azubis, sich auf den Beginn der neuen Lebensphase zu freuen. Hier bietet sich etwa eine Onboardingmappe mit allen wichtigen Infos und dem Ablauf der ersten Tage an. Diese kann auch digital sein.

## III. Wo könnte dein Fokus liegen?

### Unterschiedliche Unternehmen – Unterschiedliches Preboarding!

Je nach Unternehmensgröße und Bedarf kann sich das Preboarding deutlich unterscheiden. Im Folgenden haben wir ein paar Tipps, welcher Fokus sich für welche Unternehmensgröße anbieten könnte. Natürlich sind auch hier die Unternehmen so individuell wie ihre Mitarbeitenden – bewerte unsere Vorschläge daher als Inspiration und nicht als Vorgabe.

<b>Für kleine Unternehmen</b>	<b>Für mittlere Unternehmen</b>	<b>Für große Unternehmen</b>
1-5 Azubis pro Jahr	6-20 Azubis pro Jahr	> 20 Azubis pro Jahr
Fokus auf persönlichen Kontakt statt auf aufwändige digitale Lösungen.	Nutze standardisierte Basiselemente mit individuellen Ergänzungen.	Nutze die Digitalisierung zur Optimierung deines Preboarding-Prozesses.
Einfache technische Lösungen nutzen (z.B. kostenlose Tools wie Google Forms, WhatsApp-Gruppen oder E-Mail).	Versuche dein Prozessen wo möglich zu automatisieren (E-Mail-Ketten, Erinnerungen).	Community-Building unter den neuen Azubis nimmt einen hohen Stellenwert ein.
Konzentriere dich auf wenige, aber dafür ernstgemeinte Preboarding-Maßnahmen.	Du kannst ein paar mehr Maßnahmen planen und versuchen, Teile des Preboardings zum Teambuilding unter den neuen Azubis zu nutzen.	Überlege dir ein umfassendes Preboarding-Konzept und definiere verantwortliche Personen.

## Nach Vertragsabschluss

Sende den Azubis direkt nach Vertragsunterzeichnung eine kurze E-Mail. Teile ihnen deine Freude darüber mit, dass sie sich für dein Unternehmen entschieden haben und dass du dem Ausbildungsbeginn mit Vorfreude entgegensehst.

## Geburtstags- oder Weihnachtsgruß

Schicke den angehenden Azubis einen kurzen Gruß zu Weihnachten und/oder zum Geburtstag. Das kann eine Karte, eine E-Mail oder eine Nachricht per WhatsApp sein. Auch hier kannst noch einmal deine Vorfreude auf die bald beginnende Ausbildung ausdrücken.

## Willkommensmappe

Stelle den Azubis ein Dokument zusammen, das alle wichtigen Informationen enthält:

- Wer sind die Ansprechpersonen?
- Wie sind diese zu erreichen?
- Wo sollen die Azubis wann sein?
- Wie kommen sie im Unternehmen an? Werden sie am Eingang abgeholt?
- Eine Wegbeschreibung.
- Den Ablauf des ersten Tages oder der ersten Tage.

Das Dokument kannst du den Azubis digital per E-Mail oder per Post zusenden.

### Tipp

Klären im besten Fall schon im Vorfeld ab, ob die Azubis gut per E-Mail zu erreichen sind – oder wie sie am liebsten kontaktiert werden möchten. Du musst aber nicht auf alle individuellen Wünsche der Azubis eingehen. Biete ihnen zwei oder drei Möglichkeiten an, die dir selbst entgegenkommen.

## IV. Worauf solltest du dich noch vorbereiten?

Trotz eines guten Preboardings kann es immer wieder zu unvorhergesehenen Komplikationen kommen. Dabei hilft es, bereits auf alle Eventualitäten vorbereitet zu sein, um geeignete Maßnahmen möglichst schnell ergreifen zu können. Überlege bei der Planung des Preboardings also auch, welche Komplikationen dich erwarten könnten und plane direkt mögliche Reaktionen. Im Folgenden geben wir dir zwei mögliche Szenarien mit Beispielmaßnahmen:

## **Kurzfristige Absage eines Azubis**

Trotz aller Preboardingmaßnahmen kann es immer noch passieren, dass angehende Azubis aus unterschiedlichsten Gründen die Ausbildung nicht antreten oder abbrechen. Versuche, auch dieser Situation gut strukturiert und professionell zu begegnen und daraus zu lernen.

Versuche, direkt Kontakt aufzunehmen und die Gründe für die Absage zu klären. Im besten Fall könnt ihr gemeinsam eine Lösung finden.

Dokumentiere die Gründe und überlege, ob du durch Optimierung deines Preboardings oder anderer Abläufe in Zukunft dafür sorgen kannst, dass es keine Absagen mehr aus diesem Grund geben wird.

Je nach Zeitraum und deinem Prozess startet jetzt die Suche nach Ersatz. Im besten Fall hast du noch eine vielversprechende Alternative in der Hinterhand. Im schlimmsten Fall kann es aber auch passieren, dass du die Stelle in diesem Ausbildungsjahr nicht besetzen kannst. Überlege auch für diesen Fall, wie du damit umgehen kannst.

## **Kurzfristige Änderungen im Ausbildungsplan**

Auch bei dir im Unternehmen können sich kurzfristige Änderungen ergeben, die Einfluss auf die Ausbildung des neuen Azubis haben werden. Kurzfristige Personalausfälle, neue Aufträge oder Maschinenausfälle können Gründe sein. Plane auch hier für die Eventualitäten mit und kommuniziere Änderungen offen, transparent und frühzeitig an die angehenden Azubis.

Transparente Kommunikation hilft allgemein sehr für das Verständnis bei den angehenden Auszubildenden und sorgt dafür, dass er oder sie nicht verunsichert wird.

Stelle sicher, dass die Qualität der Ausbildung nicht unter den Änderungen leidet und besprich mit deinem/deiner Auszubildenden, wie du trotzdem eine qualitativ hochwertige Ausbildung sicherstellst.

## **NETZWERK Q**

Das Netzwerk Q ist ein gemeinsames Projekt des Instituts der deutschen Wirtschaft (IW), der Bildungswerke der Wirtschaft und weiterer Bildungseinrichtungen. Gefördert wird es vom Bundesministerium für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMBFSFJ) – damit Ausbildung für dich und deine Auszubildenden noch stärker, zukunftsorientierter und wirksamer wird.

## **Impressum**

Technische Akademie Nord e. V.

netzwerkq.de

### **Autor**

Jascha Bürki

### **Hinweise zur Verwendung von Künstlicher Intelligenz**

Der Text wurde mit KI optimiert.